

REMERCIEMENTS

Notre profonde gratitude s'adresse premièrement au MIFOTRA, au BIT et à l'UNIFEM qui ont permis de découvrir le domaine de l'emploi et les inégalités genres qui y existent. Cette étude montre le manque à gagner qu'écope le pays en ne positionnant pas « genre » et « l'emploi » comme sous-bassement de toute politique et planification visant la croissance économique.

Le MIGEPROF est également remercié pour toute la contribution sur cette thématique lors de notre recherche et la manifestation de l'intérêt pour les résultats qu'elle rendra disponibles.

Nos remerciements vont aussi à tous ceux qui ont contribué à la réalisation de cette étude en acceptant de nous accorder les interviews, en participant aux groupes de discussion, en remplissant le questionnaire et en mettant de la documentation à notre disposition.

Enfin, notre reconnaissance va en l'endroit des enquêteurs et à ceux qui ont participé au dépouillement et à l'analyse des données.

Immaculée Habiyambere Rubenga.

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS -----	ii
TABLE DES MATIERES-----	iii
RESUME DE L'ETUDE -----	vi
INDICATEURS D'ORDRE GENERAL DU RWANDA -----	xi
SIGLES ET ABBREVIATIONS-----	xiii
LISTE DES GRAPHIQUES-----	xv
LISTE DES TABLEAUX -----	xvi
GLOSSAIRE TERMES-----	xviii
I. INTRODUCTION GENERALE -----	1
I.1. Contexte et Justification-----	1
I.2. Problématique de l'étude-----	2
I.3. Objectifs de l'étude-----	2
I.3.1. Objectif global -----	2
I.3.2. Objectifs spécifiques -----	3
I.4. Méthodologie de travail-----	3
I.5. Limités de l'étude-----	7
I.6. Structure du travail-----	8
II. CONCEPTUALISATION ET CADRAGE DE L'ETUDE -----	10
II.1. Principaux Instruments et Mécanismes Internationaux Relatifs à l'emploi ----	10
II.1.1. Déclaration Universelle des droits de l'homme et la Charte Africaine des Droits de l'Homme. -----	10
II.1.2. Les Objectifs de Développement du Millénaire -----	11
II.1.3. Les conventions Internationaux-----	12
II.2. Principaux Instruments et Mécanismes Nationaux relatifs à l'emploi -----	15
II.2.1. La Vision 2020 -----	15
II.2.2. La Stratégie de Développement Economique et de Réduction de Pauvreté -----	16
II.2.3. La Politique Nationale de l'emploi-----	16
II.2.4. Code du travail et les arêtes ministériels -----	18

II.2.5. Le projet Gender et le Plan quinquennal pour la promotion de l'emploi des femmes-----	18
III. Etat des lieux de l'emploi au Rwanda -----	20
III.1 L'emploi en général -----	21
III.2. Le Genre dans les Emplois au niveau du Secteur Public -----	24
III.2.1. Le Genre dans les emplois de l'Administration Centrale et le secteur judiciaire-----	25
III.2.2. Administration Décentralisée -----	31
III.2.3. Le Genre dans les emplois des Institutions Parastatales-----	40
III.3. Le genre et l'emploi dans le Secteur Privé -----	42
III.3.1. Le genre dans le Secteur Privé Informel -----	43
III.3.2. Le genre dans le Secteur Privé Formel -----	50
III.4. Le genre dans les emplois dans les institutions de la Société Civile et les Partenaires en Développement-----	54
IV. Causes et Contraintes des Inégalités dans l'emploi au Rwanda-----	56
IV.1. Les discriminations selon le genre dans l'emploi-----	56
IV.2. Déterminants des discriminations genre dans l'emploi au Rwanda-----	57
IV.2.1. Contexte socioculturel -----	57
IV.2.2. Manque d'information et ignorance-----	59
IV.2.3. Pauvreté-----	61
IV.2.4. Méconnaissance et non application des droits favorisant l'égalité des hommes et des femmes -----	63
IV.2.5. Manque d'engagement des femmes-----	66
IV.2.6. Education -----	67
IV.3. Les contraintes et Obstacles rencontrées par les femmes et les hommes avant et dans l'emploi -----	68
IV.3.1. Contraintes et obstacles pour accéder à un emploi-----	68
IV.3.2. Contraintes et Obstacles dans l'emploi-----	69
IV.4. Conséquences dérivant des inégalités genre sur le marché de l'emploi. -----	70
IV.4.1. Sur la situation des femmes -----	70
IV.4.2. Sur le développement économique du pays-----	70
V. Rôles des acteurs étatiques et non-étatiques dans l'emploi -----	74

VI. Analyse des leviers et recommandations pour la promotion de l'égalité genre dans l'emploi-----	83
VI.1. Meilleures Pratiques -----	83
VI.2. Recommandations : -----	85
VII. CONCLUSION -----	88
BIBLIOGRAPHIE -----	90

RESUME DE L'ETUDE

Depuis la nuit des temps, la société distribue des rôles aux hommes et aux femmes soit pour la production, la reproduction ou alors pour la vie communautaire. Cette distribution des rôles qui se fait sur base des constructions sociales et considérations culturelles, varie dans le temps et dans l'espace. Ce qui est universel est que cette division du travail confie toujours une plus grande charge à la femme qu'à l'homme.

Le Rwanda a ratifié sur presque toutes ces conventions internationales et a fait des efforts remarquables pour un environnement favorable en matière d'égalité du genre. La preuve en est la transformation sociale visible de l'égalité homme – femme dans tous les domaines de la vie nationale qui a culminé en une représentation parlementaire la plus élevée au monde.

Beaucoup d'efforts de mise en place des instruments nationaux qui constituent la base de l'égalité des hommes et des femmes dans l'emploi ont été fourni mais des mécanismes pour assurer la mise en œuvre de ces politiques et lois sont restés jusque là inefficaces et ne s'attaquent que partiellement aux causes profondes et intermédiaires des inégalités.

Cette étude fait un contour de deux questions :

1. Quelle est l'image réelle de l'égalité des genres dans le secteur de l'emploi au Rwanda malgré les efforts fournis par les différents partenaires et les mécanismes mis en place ? ».
2. Le patriarcat perpétuerait-il les inégalités dans le marché du travail, ce qui serait une des causes du retard du développement au Rwanda ?

Pour mieux répondre à ces questions, une approche participative a été adoptée. La revue de la littérature, l'enquête sur terrain dans 10 districts du Rwanda, les interviews avec différents acteurs et l'analyse des données sur la fonction publique ont contribué à l'aboutissement de cette étude.

Le Rwanda œuvre pour le respect et l'application des principaux instruments et mécanismes internationaux relatifs à l'emploi. C'est le cas de la déclaration Universelle des droits de l'homme, la charte Africaine des Droits de l'Homme, les Objectifs de Développement du Millénaire, les conventions internationales de l'Organisation International du Travail, la Déclaration pour l'Élimination de Toutes formes de Discrimination à l'égard de la Femme ainsi que le Plateforme de Beijing. La mise en applications des ces différents mécanismes a conduit à l'élaboration des instruments nationaux entre autre la vision 2020 du Rwanda, La Stratégie de Développement Economique et de Réduction de Pauvreté (EDPRS), La Politique Nationale de l'emploi, le Code du travail et les arêtes ministériels et le projet Gender et le Plan quinquennal pour la promotion de l'emploi des femmes.

Au Rwanda, malgré que les efforts de promotion du Genre commencent à porter des fruits dans certains domaines, les inégalités entre hommes et femmes en général et surtout en matière d'emplois restent encore très considérables dans tous les secteurs

de la vie nationale. Les rapports genre constituent un obstacle aux perspectives de développement et d'autonomie économique de la femme. Ainsi, au niveau macroéconomique, la croissance économique du pays en général se trouve compromise. Selon l'analyse de l'emploi par l'Institut National de la Statistique à partir de l'EICV 1 et de l'EICV 2, la population active de personnes de 15 ans et plus est de 4.377.000 dont 1.967.000 Hommes et 2.411.000 femmes. Cela signifie que sur le marché du travail au Rwanda, les femmes (55,1%) sont plus présentes que les hommes (44,9%).

Une analyse de la structure des emplois selon le genre montre que les hommes ont des emplois qui ont plus de valeur que les femmes. En effet en 2005, 71,3% de la population active sont dans l'agriculture de subsistance, mais les hommes ne sont que de 61,1% tandis que 79,6% sont des femmes. De même, les femmes sont plus présentes que les hommes dans les emplois non payés en dehors de l'agriculture. Par contre les hommes prédominent dans la main d'œuvre salariée agricole et non agricole tant en 2001 qu'en 2005. Et cela explique pourquoi ils sont plus autonomes que les femmes économiquement.

L'analyse du genre et l'emploi dans le secteur public a révélé au cours de cette étude que le marché de l'emploi dans l'Administration Centrale a beaucoup changé à cause de la réforme administrative et la mise en application de la politique de décentralisation. A partir des données du MIFOTRA, il existe des inégalités genre non seulement quantitatives mais aussi qualitatives. Les femmes sont moins nombreuses que les hommes au niveau des postes clés. 74% des secrétaires généraux dans les ministères sont des hommes, 81% des directeurs sont des hommes et 67% des professionnels sont aussi des hommes. Les femmes sont plutôt beaucoup plus prédominantes dans les postes d'assistants administratifs (65%) et de secrétaires (72%). La raison de ces inégalités peut être expliquée comme étant le faible nombre des femmes et des filles ayant fait des études universitaires qui sont exigé pour avoir accès à l'emploi dans la fonction publique.

Dans le domaine judiciaire, le scénario est le même, le pourcentage des femmes est de 39.18% contre 60.82% des hommes dans la cours suprême. Au niveau de la poursuite judiciaire, les inégalités sont encore beaucoup plus visibles. En général les postes sont occupés par les hommes à la grande majorité. Il y a même des cas extrêmes où les femmes ne sont pas du tout présentes comme dans l'analyse de la criminalité. Il n'y a donc que le travail de secrétariat qui est en majorité accompli par les femmes.

L'administration décentralisée compte les employés des Districts, secteurs, cellules (les secrétaires exécutifs) ainsi que les enseignants et les employés dans le secteur de santé (les Hôpitaux des districts et les centres de santé).

Les femmes Maires des Gouvernements Locaux ne représentent que 10% de 31. Les Femmes Vice Maires Chargées du Développement Economique dépassent légèrement 10% alors que celles chargées du Développement Social sont à 90%. Peut-on croire que les hommes sont économistes et les femmes sont sociales ? La tendance est que les postes de Maire et de Vice Maire chargé du Développement Economique sont

réservés aux hommes alors que les femmes doivent occuper le poste de Vice Maire chargé du Développement Social. Au niveau des Districts, des Secteurs et des cellules, l'exemple du District de Rwamagana montre les tendances genre et l'emploi. La majorité des employés des districts sont des hommes. Ceci est à tous les niveaux : une seule femme est directrice d'unité dans les sept unités que compte le District, une seule femme est secrétaire exécutive de Secteur dans les 14 secteurs du District et Les femmes secrétaire exécutifs des cellules sont 30 sur 82 soit 36.5%.

L'état des lieux du genre dans les emplois des institutions parastatales (les commissions, les agences gouvernementaux, les institutions académiques etc.) est que aussi caractérisé par un grand nombre des hommes par rapport aux femmes. Cette différence est aussi bien quantitative que qualitative. A partir de l'échantillon de cette étude, 6 institutions (soit 27%) ont en tête les femmes comme dirigeantes, alors que 16 (soit 73%) sont dirigés par les hommes. En plus, dans les commissions importantes que compte le Pays (la commission nationale électorale, celle de la lutte contre le VIH/SIDA, la commission de Démobilisation et la Commission de l'Unité et réconciliation) aucun conseil d'administration n'est présidé par une femme

Le Secteur Privé est le plus grand pourvoyeur de l'emploi au Rwanda autant pour les hommes que pour les femmes. Dans le cadre de ce travail, tout emploi qui ne relève pas de l'Etat, de la société civile et des partenaires en développement a été classé dans le secteur privé. Les extrapolations à partir de l'analyse de l'EICV2 sur les tendances du marché de l'emploi et des activités économiques, montre que plus de 96% de la population active est employée dans le secteur privé formel ou non formel.

La majorité des travailleurs œuvrant dans le secteur privé sont plutôt employés dans le secteur informel. Selon l'EICV2, ils représentent 94% de la population active. De toutes les femmes actives 87,6% d'entre travaillent dans l'agriculture. Cette proportion est de 94% des femmes actives occupées en milieu rural alors qu'elle est de 46,6% dans le milieu urbain. Le secteur primaire informel est celui qui comprend la majorité des personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté et des personnes pour lesquels il sera difficile de briser le cercle vicieux de la pauvreté d'ici l'année 2020 s'il n'a pas une amélioration de leur méthodes de production et le développement d'alternatives extra agricoles. Pour la femme, elle n'a pas encore un accès et un contrôle sur les facteurs de production dans ce domaine. Ces facteurs sont essentiellement la terre, le capital et le travail. A cela s'ajoute un autre facteur énoncé par les économistes néo-classiques qui est la connaissance qui comprend la maîtrise de la technologie.

Les emplois formels et informels non agricoles représentent 20% de tous les emplois dans le pays selon le profil du genre au Rwanda. Dans ce domaine d'emplois dans le secteur secondaire et tertiaire, les hommes se positionnent pour 63% tandis que les femmes sont de 37%. La femme rwandaise occupe une place marginale en ce qui concerne la création et la propriété des entreprises. Seulement 18% des entreprises relevant du secteur formel appartiennent aux femmes. Les femmes sont majoritaires dans les activités précaires et peu rémunérées du secteur informel.

D'après l'EICV2, 271000 personnes sont employées dans le secteur formel soit 6% de toute la population active. Seules 32000 personnes sont actives dans le secteur agricole formel, ce qui représente moins de 1% (0,73) de la population active ou 11,81% de ceux qui sont employés dans le secteur formel. Alors que 239000 personnes sont actives dans les secteurs secondaire et tertiaire formels, ce qui représente 5,46% de la population active ou 88,19% de ceux qui sont employés dans le secteur formel. En ce qui est de la qualité de l'emploi entre genre dans le secteur privé ; par exemple, en 2005 les femmes Directeurs Généraux et Directeurs Généraux Adjoints des banques étaient de 33% tandis qu'elles ne sont que de 6% dans les assurances.

La situation des employés de la société civile en 2005 montre que les employés des ONG et autres partenaires s'élèvent à 11078 dont 7404 hommes (66,8%) et 3674 femmes (33,2%). Cette proportion est représentée 0,33% de toute la population active. Les emplois dans ce domaine sont les plus prisés sur le marché de l'emploi car ils sont les mieux payés et offrent beaucoup d'avantages sociaux. En plus ils procurent un certain statut social positif dans la communauté que ce soit pour les hommes que pour les femmes.

Parmi les causes et les contraintes des inégalités genres dans l'emploi au Rwanda, cette étude a identifié la cause principale comme étant la discrimination dans l'emploi. 65.7% des personnes interviewées ont affirmé qu'il y a toujours des inégalités alors que 34.3% ont affirmé qu'il n'y a pas d'inégalité d'emploi pour les hommes et les femmes. Les déterminants de ces discriminations sont entre autre le contexte socioculturel qui a des racines dans le système de patriarcat, le manque d'information est d'ignorance qui est plus élevé chez les femmes, la pauvreté, la méconnaissance et non application des droits favorisant l'égalité des hommes et des femmes, l'éducation ainsi que le manque d'engagement des femmes. Cette étude fait aussi l'état des contraintes et obstacles pour accéder à l'emploi et ceux rencontrent dans l'emploi aussi bien pour les hommes et que pour les femmes. Une observation générale est que les femmes n'évoluent pas au même titre que les hommes à cause de la maternité, de l'éducation des enfants et autres rôles reproductifs de la famille.

Il y a une multitude de conséquences dérivant des inégalités genre sur le marché de l'emploi. La plus dominante/importante est la faible autonomisation économique de la femme, des ménages et du pays en entier devient lente.

Pour remédier à ces conséquences, tous les partenaires en développement au Rwanda (le Gouvernement, la Société Civile nationale et internationale, les partenaires bi et multi latéraux ainsi que le Secteur Privé) doivent œuvrer pour une croissance économique harmonieuse dont les hommes et les femmes sont en même temps acteurs et bénéficiaires à égalité. Cette étude relève l'état des rôles, des réalisations, des défis et des propositions pour chaque acteur dans l'emploi au Rwanda pour plus d'égalité et d'équité genre sur le marché de l'emploi.

Les meilleures pratiques dans les mécanismes ainsi que dans l'emploi en faveur avec l'égalité des genres dans l'emploi sont à la base des recommandations de cette étude.

INDICATEURS D'ORDRE GENERAL DU RWANDA

• Les dimensions du Rwanda (km ²)	dont ¹	26 338	100.0%
○ Terres fermes (km ²)		24 670	94.0%
○ Terres cultivables (km ²) ²		13 850	53%
○ Terres cultivées (km ²)		11 160	43%
• La population du Rwanda ³		8 128 553	
○ En 2020		12.900.000	
○ Urbaine ⁴			12.7%
○ Rurale			87.3%
○ Classe d'âge ⁵			
▪ < = 15 ans			44.5%
▪ > de 15 ans à 60 ans			50.6%
▪ > 60 ans			4.9%
• Le pourcentage du nombre de femmes ⁶			52.3%
• La population active de plus de 15 ans en 2005-6	4.377.000 ⁷		
Dont			
○ Femmes ⁸	2.411.000		55.08%
○ Hommes ⁹	1.966.000		44.92%
• Les chefs de manages ¹⁰			
○ Hommes			70.7%
○ Femmes			29.3%
• La densité (habitants/km ²) ¹¹	307		
• La densité sur terres cultivables (habitants/km ²) ¹²	660		
• La superficie cultivable par ménage (ha) ¹³			0.74
• La population par secteur d'activité ¹⁴			
○ Primaire			87.3%
○ Secondaire			2.8%
○ Tertiaire			10.1%

¹ MINAGRI : Direction du génie rural et de la conservation des sols, 1999. Les terres cultivables dont il est question dépendent beaucoup de la technologie disponible. Il y en a qui cultivent les déserts. C'est donc une notion à utiliser avec prudence.

² Ceci est une notion toute relative puisque toute terre peut être cultivée sous certaines conditions. Les technologies employées contribuent beaucoup à la détermination des terres cultivables dans un pays.

³ Recensement général de la population et de l'habitat, 2002.

⁴ MINECOFIN : Enquête sur les indicateurs de base du bien-être, 2003, 54.

⁵ MINECOFIN : Enquête sur les indicateurs de base du bien-être, 2003, 55.

⁶ Recensement général de la population et de l'habitat, 2002.

⁷ Institut National de la Statistique : L'analyse de l'EICV2 sur le marché de l'emploi et les tendances de l'activité économique au Rwanda, Kigali, août 2007, P26.

⁸ Ibidem P 26

⁹ Ibidem P 26

¹⁰ MINECOFIN : Enquête sur les indicateurs de base du bien-être, 2003, 61.

¹¹ Recensement de la population et de l'habitat de 2002.

¹² MINAGRI: Statistiques agricoles: Production agricole, superficie et utilisation des terres, année agricole 2002, p. 15. Mais la notion de « superficie cultivable » varie beaucoup avec la technologie adoptée. Aujourd'hui on cultive aussi bien les déserts chauds que les déserts froids ; on conquiert les terres sur l'eau, etc. A la longue toute superficie de terre ferme est susceptible d'être cultivée. Même l'aquaculture est une façon de valoriser les espaces occupés par l'eau.

¹³ MINAGRI: Statistiques agricoles: Production agricole, superficie et utilisation des terres, année agricole 2002, p. 15.

¹⁴ Recensement de la population et de l'habitat en 2002.

- Produit national brut (en 10⁹FRW) en 2004¹⁵ 671.4
 - Selon les secteurs
 - Primaire 289.4 43.1%
 - Secondaire 128.8 19.2%
 - Tertiaire 253.2 37.7%
- Contribution des secteurs économiques PIB à l'horizon 2020¹⁶

	2005	2010	2015	2020
Agriculture	46%	43%	40%	33%
Industrie	36%	37%	38%	42%
Services	18%	20%	22%	26%

- Population active dans l'agriculture de subsistance en 2000-2001¹⁷ 85%
- Population active dans l'agriculture de subsistance en 2005-2006¹⁸ 71%
- Evolution de population active dans l'agriculture de subsistance Entre les 2 EICV -14%
- Evolution de la population active dans l'agriculture de subsistance par genre entre 2000-2001 et 2005-2006
 - Hommes - 5,3%
 - Femmes +3,3%
- Population agricole féminine non salariées en 2005¹⁹ 56.2%
- Population active féminine dans l'agriculture en 2005-2006 87.6%
- Situation des hommes et des femmes dans l'emploi en 2005 – 2006²⁰

Domaines	Hommes	Femmes	Commentaires
Agriculture de subsistance	61,1%	79,6%	
Salariés agricoles	10,2%	6,6%	Le moins payé sur le marché
Salariés non agricoles	17,4%	5,6%	Les plus payés sur le marché
Travailleurs Indépendants	10,4%	5,9%	
Travailleurs non rémunérés non agricoles	0,3%	2,2%	

- Population active dans le secteur informel en 2005-2006²¹ 93.8%
- Proportion des Femmes au Parlement 47%
- Proportion des Femmes au Gouvernement 29%
- Proportion des Femmes Gouverneurs de Province 25%
- Proportion des Femmes Secrétaires Généraux des Ministères 26%
- Proportion des Femmes Maires des Gouvernements Locaux 10%
- Proportion des Femmes ayant le rang de Directrice dans l'Administration Centrale 19%
- Proportion des Femmes avec rang de Professionnels dans l'Administration Centrale 33%
- Proportion des Femmes Assistantes Administratives dans l'Administration Centrale 65%
- Proportion des Femmes Secrétaires dans l'Administration Centrale 75%
- Population active de 7 ans et plus en 2005-2006 au chômage²² 1,2%

¹⁵ MINECOFIN : Poverty reduction strategy, Annual progress report, July 2005, p.7.

¹⁶ MINECOFIN : Vision 2020 du Rwanda, Kigali, Juillet 2000, P26.

¹⁷ Institut National de la Statistique : L'analyse de l'EICV2 sur le marché de l'emploi et les tendances de l'activité économique au Rwanda, Kigali, août 2007, p. 24.

¹⁸ Ibidem p.24

¹⁹ Ibidem p. 26

²⁰ Ibidem p. 26

²¹ Ibidem p. 56

²² Ibidem p. 18

SIGLES ET ABBREVIATIONS

AFER	Association des Femmes Entrepreneurs du Rwanda
ACDI	Agence Canadienne de Coopération Internationale
ASDI	Agence Suédoise de Coopération Internationale
BIT	Bureau International du Travail
BNR	Banque Nationale du Rwanda
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
COOPEDU	Coopérative d'épargne et de crédit «DUTERIMBERE»
CNF	Conseil National des Femmes
CESTRAR	Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda
COSYLI	Conseil des Organisations Syndicales Libres
COTRAF	Congrès du Travail et de la Fraternité
CNLS	Commission Nationale de Lutte Contre le SIDA
CNUR	Commission Nationale pour l'Unité et la Réconciliation
CSR	Caisse Sociale du Rwanda
DFID	
DSRP	Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté
EDPRS	Economic Development and Poverty Reduction Strategy
EDSR	Enquête Démographique et de Santé au Rwanda
EICV1	Enquête Intégrale sur les Conditions de Vie des ménages 2000/2001
EICV2	Enquête Intégrale sur les Conditions de Vie des ménages 2005/2006
F	Femme / Féminin
FARG	Fond d'Assistance aux Rescapés du Génocide
FSP	Fédération du Secteur Privé
GTZ	Agence Technique de Coopération et de Développement Allemande
HIMO	Haute Intensité de Main d'Ouvre
ICT	Information and Communication Technology
IECCC	Information, Education et Communication pour le Changement de Comportement
IMF	Institutions de Micro Finance
INSR	Institut National de la Statistique du Rwanda
IRST	Institut de Recherche Scientifique et Technologique
ISPD	Institut Supérieur de Pratiques et de Développement du Droit
KEDF	KIST Enterprise Development Fund
KIST	Kigali Institute of Sciences and Technology
M	Masculin
MIFOTRA	Ministère de la fonction publique et du travail
MIGEPROF	Ministère du genre et de la promotion de la famille
MIJESPOC	Ministère de la Jeunesse, de Sport et de la Culture
MMI	Military Medical Insurance
MINADEF	Ministère de la Défense
MINAFET	Ministère des Affaires Etrangères

MINAGRI	Ministère de l'agriculture, de l'élevage et des forêts
MINALOC	Ministère de l'administration locale, de la bonne gouvernance et des affaires sociales
MINECOFIN	Ministère des finances et de la planification économique
MINEDUC	Ministère de l'éducation, de la recherche scientifique et de la technologie
MINICOM	Ministère du commerce, de l'industrie, de la promotion des investissements, du tourisme et des coopératives
MINIJUST	Ministère de la Justice
MININFRA	Ministère des Infrastructures
MININTER	Ministère de l'Intérieur
MINISANTE	Ministère de la santé
MINITERE	Ministère des Terres, de l'Environnement, Forêts, Eaux et des Mines
NTB	National Tender Board
ODM	Objectifs de Développement du Millénaire
OIT	Organisation International du Tourisme
OMP	Officier du Ministère Public
ONATRACOM	Office National du Transport en Commun
ONG	Organisation non gouvernementale
ORINFOR	Office Rwandais d'Information
PDD	Plan de Développement de District
PF/TH	Pro Femmes / Twese Hamwe (un collectif des ONG pour le Genre, la Paix et le Développement)
PGR	Parquet Général de la République
PIB	Produit Intérieur Brut
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PRESIREP	Présidence de la République
PRSP	Poverty Reduction Strategic Paper
RADA	Rwanda Agricultural Development Authority
RBS	Rwanda Bureau of Standard
REMA	Rwanda Environment Management Authority
RIEPA	Rwanda Investment and Export Promotion Agency
RITA	Rwanda Information Technology Agency
Rwf	Rwanda Francs
SFAR	Student Financing Agency for Rwanda
SFB	School of Finance and Banking
SIDA	Syndrome de l'Immuno Déficience Acquise
TBIF	Technology and Business Incubation Facility
TGI	Tribunal de Grande Instance
TIG	Travaux d'Intérêt Général
USD	United States Dollars
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation et la culture
UNIFEM	Fonds des Nations Unies pour la femme
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine
USAID	United States Agency for International Development

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1: La Carte du Rwanda montrant les districts échantillonnés pour cette étude	5
Graphique 2: Pourcentages des personnes ayant répondu aux questionnaires.....	6
Graphique 3: Pourcentage des Hommes et des Femmes travaillant dans l'Administration Centrale selon les Institutions (2006).....	25
Graphique 4: Pourcentage des Hommes et Femmes travaillant dans l'Administration Centrale selon leur qualification.....	28
Graphique 5: Pourcentage des Hommes et des Femmes dans le Secteur Judiciaire.	29
Graphique 6: Pourcentage des Hommes et des Femmes juges et greffiers.....	30
Graphique 7: Pourcentage des Hommes et des Femmes dans la Poursuite Judiciaire	31
Graphique 8: Pourcentages des Hommes et des Femmes dans les Comites Exécutifs des Districts	32
Graphique 9: Les employés du District de Rwamagana selon le sexe et poste d'emploi.....	34
Graphique 10: Les Employés au niveau des Secteurs dans le District de Rwamagana selon le sexe et le poste d'emploi	35
Graphique 11: Les Secrétaires Exécutifs des Cellules dans le District de Rwamagana	35
Graphique 12: Les Hommes et les Femmes dans les Institutions Parastatales	41
Graphique 13: Les dirigeants des Institutions Parastatales	42
Graphique 14: Pourcentage de la population féminine occupée par branche d'activité	53
Graphique 15: Personnes alphabétisées âgées de plus de 15 ans	60
Graphique 16: Moyenne des heures pour la Femme et l'Homme (Pauvre et non pauvre) dans les activités domestiques	62
Graphique 17: Domaine d'analyse des rôles joués par les différents acteurs pour l'égalité des genre dans le travail.....	74

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: La différence entre le Genre et le Sexe	xx
Tableau 2: Districts échantillonnés	4
Tableau 3: La sélection des institutions parastatales.....	7
Tableau 4: Les variables économiques clés de la vision 2020	15
Tableau 5: Variation des emplois selon le genre entre 2001 et 2005.....	21
Tableau 6: Variation d'emplois selon le genre.....	22
Tableau 7: Les emplois formels et non formels selon les secteurs économiques au Rwanda en 2005	24
Tableau 8: Les emplois occupés par les hommes et les femmes dans l'Administration Centrale par catégories en 2007.....	26
Tableau 9: Pourcentage des Hommes et des Femmes dans le Système Judiciaire au Rwanda en 2007	29
Tableau 10: Les Postes occupés par les membres des Comités Exécutifs et Secrétaires Exécutifs de l'échantillon (2007).....	33
Tableau 11: Les Employés dans le Secteur de Santé dans le District de Karongi (selon le sexe et les poste d'emploi)	36
Tableau 12: Liste du personnel de santé dans les formations sanitaires, Hôpital et centres de santé de Rulindo.....	38
Tableau 13: Le Genre des Agents du District de Santé de Gasabo	39
Tableau 14: Nombre d'enseignants selon les Districts.....	40
Tableau 15: Nombre des enseignants des écoles Primaires et secondaires selon le sexe	40
Tableau 16: Pourcentage des Hommes et des Femmes selon l'emploi exercé.....	47
Tableau 17: Les effectifs et les pourcentages des hommes et Femmes selon branche d'activités	51
Tableau 18: Responsabilités de la femme et de l'homme dans le ménage.....	58
Tableau 19: Pouvoir de décision respective de la femme et de l'hommes dans le Ménage	58
Tableau 20: La moyenne de nombre d'heures selon le secteur d'activité entre Homme et Femme par semaine.....	62

Tableau 21: Genre des employés des Secteurs dans le District de Ngororero	65
Tableau 22: Evolution des effectifs hommes-femmes dans l'enseignement superieur au Rwanda du 1995 au 2006	68
Tableau 23: Contraintes/Obstacles pour accès à l'emploi selon le sexe	68
Tableau 24: Les contraintes/obstacles pour le développement du travail et carrière selon le genre	69
Tableau 25: Le nombre des agents travaillant dans l'Administration Centrale (en pourcentage)	71
Tableau 26: Rôles des acteurs	75

GLOSSAIRE TERMES

1. L'EMPLOI OU LE TRAVAIL

Selon Wikipédia, l'encyclopédie libre, **l'emploi ou le travail**, dans sa signification courante, correspond à l'exercice d'une profession rémunérée, (subventionnée ou non par les pouvoirs publics). Ce qui signifie qu'une personne bénévole n'occupe pas un emploi au sens strict du terme.

Un travail est une occupation rémunérée. En économie le travail est un facteur de production de l'économie. Il est fourni par les employés en échange d'un salaire. C'est cette contrepartie qui contribue à l'autonomisation économique.

La notion d'emploi peut donc être assimilée avec celle d'une contrepartie sous forme de salaire. En réalité la **rémunération** peut tout aussi bien prendre la forme :

- d'un traitement, si l'employeur est une personne publique
- d'un salaire, si l'employeur est une personne morale ou physique autre que le travailleur
- d'honoraires lorsqu'il s'agit d'un indépendant qui est son "propre employeur" (artisan, commerçant, exploitant agricole, profession libérale,...).

Cette encyclopédie définit aussi un **travailleur** comme étant une personne qui effectue un travail :

- soit rémunéré par un patron ou un employeur. Cette catégorie du monde du travail regroupe : ouvriers, employés, fonctionnaires, techniciens et agents de maîtrise, cadres et ingénieurs. Elle fut à une époque appelée classe ouvrière ou prolétariat, mais l'appellation courante actuelle est celle de salariés,
- soit en étant son propre patron, en tant que travailleur indépendant : exploitant agricole, commerçant indépendant, artisan, profession libérale...

Cette relation d'employeur - employé devrait ainsi être matérialisée par un contrat de travail lequel une personne (employée) s'engage à effectuer un travail déterminé pour un autre employeur moyennant une rémunération selon l'Unesco

Aussi, selon l'Unesco un travailleur devrait avoir un **statut de travailleur** basé sur la fondation du pacte social avec des types de contrats visant à garantir à chacun une continuité de ses droits sociaux (rémunération, formation, protection sociale, retraite...) indépendamment des mobilités professionnelles ou des ruptures rencontrées (licenciement, chômage, changement d'emploi ou d'entreprise, multisalarariat...) et en prenant en compte de la diversité des engagements personnel et social (situation familiale, engagement associatif, emploi professionnel...).

Comme le travail est un facteur de production, au niveau microéconomique, c'est la contrepartie du travail qui devrait assurer à celui qui l'accomplit des ressources lui permettant de se procurer des biens et services dont il a besoin. Comme le dit si bien la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme en son art. 23 : « Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale."²³ Le travail est un élément important pour l'appartenance des individus à une société.

Quant au niveau macro-économique, le Produit National Brut est la sommation du travail effectué par les travailleurs au sein d'une économie nationale, c'est-à-dire par l'ensemble de la population active qui n'est pas au chômage. D'où l'importance de tenir compte des aspects genre pour user de tout le potentiel de toute la population dans la production et le contrôle des ressources.

Dans ce cas l'intégration du genre consiste à tenir en compte les questions relatives au genre lors de toute planification et de l'élaboration des politiques, programmes et projets de développement. Ainsi, l'intégration du genre dans le travail vise à assurer que ces politiques, lois et programmes répondent aux besoins des femmes et des hommes, des filles et garçons, besoins pratiques et intérêts stratégiques.

TRAVAIL DECENT ???

2. LE GENRE

Au cours de cette étude, le concept genre usité est une résultante de plusieurs écoles. Le concept « genre » est utilisé pour décrire les caractéristiques des hommes et des femmes qui sont socialement déterminées, par opposition à celles qui sont biologiquement déterminées. Cette clarification vise à lever l'équivoque de la confusion de deux concepts « **genre** » et « **sexe** » que nous avons décelée lors des interviews.

Le « genre » n'est pas utilisé pour décrire les caractéristiques sexuelles qui permettent de déterminer les mâles et les femelles, mais plutôt pour cerner les rôles sexuels définis socialement, les attitudes et les valeurs que les communautés ou les sociétés considèrent comme appropriées à un sexe ou à l'autre.

Le genre est un terme utilisé pour décrire les contenus spécifiques du fait d'être un homme ou une femme d'après une différenciation sociale. Elle se réfère aux rôles sociaux qu'ils assument et qui sont des constructions sociales qui varient d'une société à une autre.

Par contre, le « sexe » fait référence à l'ensemble des caractéristiques biologiques héréditaire qui organisent les individus en deux catégories : les hommes ou garçons et les femmes ou filles.

²³Nations Unies : Déclaration *Universelle des Droits de l'Homme*, Paris, 1948, Art. 23, al. 3.

Ces différences peuvent se résumer ainsi :

Tableau 1: La différence entre le Genre et le Sexe

	GENRE	SEXE
1	Caractéristiques socialement définies	Caractéristiques biologiquement déterminées
2	Changement dû aux différents facteurs	Ne change pas
3	Est acquis	Est inné
4	Varie de société en société	Est universel

Source : Manuel de formation en Genre du MIGEPROF.

Pour être à même d'intégrer le genre, d'aucun doit s'armer des capacités d'une analyse genre. Selon le cadre d'analyse genre développé par l'Université de Harvard au Etats-Unis, l'analyse genre consiste en une méthode d'identification, d'analyse et de compréhension des trois grands points suivants :

1.1. Les rôles attribués selon le Genre

Au sein de ce point il est analysé ce qui suit :

- Distribution des activités entre les hommes et les femmes ainsi que des garçons et filles dans les activités des triples rôles qui se présentent comme suit :
 - ⇒ **Activités liées à la production** : Agriculture, manufacture, services, emplois salariés, ...
 - ⇒ **Activités liées à la reproduction** : qui sont en grande partie les travaux domestiques comme le soin des enfants, la cuisine, la propreté, la recherche de l'eau, ...
 - ⇒ **Activités de la collectivité** tels que les travaux communautaires, l'organisation des mariages, les funérailles, ...
- Division sexuelle du travail;
- Distribution des responsabilités;
- Distribution des compétences selon le sexe;
- Les intérêts et motivations selon le sexe.

1.2. L'accès et le contrôle des ressources, bénéfiques et revenus :

Après une analyse des rôles joués par les hommes et les femmes, il est nécessaire de connaître qui a l'accès et le contrôle des ressources (tels la terre, les équipements, les intrants, l'argent comptant, et autres) et des revenus/bénéfices (Revenu gagné à l'extérieur du foyer, possession des biens, besoins essentiels, Education), qui les utilise et à quoi ces ressources sont utilisées.

- Qui possède les ressources, qui les utilise
- Qui exerce le contrôle sur ces ressources,
- Qui génère des revenus et lesquels
- Qui contrôle ces revenus ?
- A quoi est ce que ces ressources sont utilisées.

1.3. Les relations entre Hommes et Femmes (relations inhérentes au Genre) ainsi que leurs facteurs d'influence : À partir des thèmes précédents, comment se tissent des relations de complémentarité, ou de subordination entre hommes et femmes. Il est analysé l'impact, les possibilités ou potentiels ainsi que les contraintes auxquels font face les hommes et les femmes à partir de l'analyse des enjeux politiques, économiques, culturels, éducation, environnementaux, juridiques et des conventions et traités internationaux.

La raison d'être de l'intégration du genre dans le travail est de réduire les inégalités des chances à l'autonomisation économique des femmes au même titre que les hommes. D'autre part, c'est s'assurer de l'utilisation de tout le potentiel des hommes et des femmes du pays en tenant compte de leurs besoins, spécificités et positions. Ce qui est à l'avantage de tous.

3. LES FACTEURS DE PRODUCTION

L'autre concept usité au cours de cette étude est celui des **facteurs de production**. Les économistes de l'école classique disent que les facteurs de production sont les ressources, matérielles ou non, utilisées dans le processus de production des biens et des services. Ces facteurs sont selon eux la terre, le capital et le travail.

Quant aux économistes néoclassiques, ils ne retiennent que deux facteurs de production, le travail et le capital. Selon les néoclassiques, le facteur « **terre** et sous-sol » (d'ailleurs de plus en plus aménagé par la main de l'homme) fait partie du capital :

- soit comme une composante d'un facteur naturel plus large, les ressources naturelles incluant la biodiversité,
- soit comme la composante foncière du capital (propriété foncière).

Le facteur capital se compose aussi de beaucoup d'autres sous éléments :

- le **capital physique** composé par les biens matériels meubles et immeubles.
- le **capital humain**, qui est relatif aux connaissances accumulées par les humains et mobilisables pour travailler (apprentissage, formation d'ingénieur, expérience, etc.)
- le **capital immatériel**, terme développé par l'économie du savoir ou le know how, qui correspond à la valeur accumulée par une entreprise sous forme d'organisation, de savoir-faire accumulé, ou d'image de marque. L'économie du marché dépend de plus en plus du capital immatériel.
- le capital social et le capital culturel, ce sont des variables explicatives de l'amélioration de la productivité ne résultant pas des autres facteurs. Selon Coleman²⁴, le capital social est le vouloir se mettre ensemble avec des valeurs communes. Selon lui, le capital social et culturel est quelque chose qui facilite l'action individuelle ou collective.

²⁴ Coleman, James (1988). "Social Capital in the Creation of Human Capital," *American Journal of Sociology*. 94 Supplement:(pp. S95-S-120), [abstract](#).

En définitive les deux principaux facteurs de production sur lesquels les économistes se basent pour développer les modèles économiques sont le travail et le capital. Ce dernier regroupe le capital naturel, le capital physique ainsi que le capital immatériel.

L'importance de ces deux principaux facteurs, le travail des hommes et des femmes ainsi que le capital, justifie leur prise en compte dans les grands instruments d'orientation et de planification du pays tels que les Objectifs de Développement du Millénaire (ODM), la Vision 2020 ainsi que l'EDPRS qui est la Stratégie de Développement Economique et de la Réduction de la Pauvreté.

Parmi les objectifs du Millénaire pour le Développement, le troisième objectif concerne la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Dans cet objectif, il a été identifié que dans trop de pays, les filles sont des laissées pour compte, ne bénéficient pas de l'enseignement qui est à la base de la sécurité du travail rémunéré. Les femmes restent toujours une minorité dans les emplois salariés dans beaucoup de régions et elles représentent un grand nombre dans le secteur informel de l'économie.

Cet objectif se fixe la cible d'éliminer les disparités entre les sexes dans les enseignements primaire et secondaire d'ici à 2005, si possible, et à tous les niveaux de l'enseignement en 2015, au plus tard. Cette cible a quatre indicateurs dont l'un d'eux est le pourcentage des femmes salariées dans les domaines non agricole.

Enfin, de tous les instruments nationaux de planification, le genre a été décrété « thème transversal ». Tous les piliers de la vision 2020 ainsi que les secteurs principaux de l'EDPRS ont intégré le genre. Les indicateurs de suivi et évaluations sont entrain d'être développés pour s'assurer de la prise en compte du genre dans tous les stades de leur mise en œuvre.

I. INTRODUCTION GENERALE

I.1. Contexte et Justification

Depuis la nuit des temps, la société distribue des rôles aux hommes et aux femmes soit pour la production, la reproduction ou alors pour la vie communautaire. Cette distribution des rôles qui se fait sur base des constructions sociales et considérations culturelles, varie dans le temps et dans l'espace. Ce qui est universel est que cette division du travail confie toujours une plus grande charge à la femme qu'à l'homme. L'analyse de l'EICV2 sur le marché de l'emploi et les tendances de l'activité économique au Rwanda est claire là dessus. Seuls 58.7% d'hommes contre de 62.7% femmes de 7 ans et plus sont employés dans tous les secteurs de la vie économiques du pays²⁵. En plus de ces activités dites économiques, le partage des activités domestiques reflète aussi une disparité avec les femmes travaillant beaucoup plus d'heures que les hommes. Pour les personnes âgées de plus de 21 ans au Rwanda, les femmes consacrent en moyenne 25.5 heures par semaine aux travaux domestiques, tandis que les hommes ne s'y mettent que pour une moyenne de 4.7 heures par semaine²⁶.

Souvent la caractéristique de ces charges qui incombent à la femme ne sont pas valorisées et ne sont pas monnayées. Aussi, bien qu'elle soit responsable de toutes ces charges de travail, elle a un contrôle très limité du produit et des ressources. Elle est en réalité considérée comme un facteur de production au service du « chef » de famille. En effet, la construction sociale qui fait que le patriarche soit le chef de famille, lui donne des prérogatives sur tout ce qui est dans le ménage, lui conférant un statut de supériorité et un renforcement de son pouvoir sur la femme. Ce qui explique que malgré qu'il ne travaille pas beaucoup comme la femme, tout ce qui est produit dans le ménage lui revient de droit.

Ce fait de ne pas valoriser à juste titre le rendement du travail de la femme induit un manque à gagner et constitue un frein pour la croissance économique du pays.

Sur le plan international, c'est à partir des années 1950 que l'Organisation Internationale du Travail obtient que soient approuvées les conventions sur « la rémunération égal à travail égal²⁷ », et sur la non discrimination selon l'emploi et l'occupation²⁸.

²⁵ Institut National de Statistique : L'analyse de l'EICV2 sur le marché de l'emploi et les tendances de l'activité économique au Rwanda, Kigali, août 2007, Pp 3-4.

²⁶ Institut National de la Statistique : Enquêtes sur les Conditions de Vie des Ménages II, Kigali, 2006, p 29.

²⁷ BIT : Convention 100 ou Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, 34eme session du BIT du 6 juin 1951, Genève.

²⁸ BIT : Convention 111 ou Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 42eme du BIT du 4 juin 1958, Genève.

Vers les années 1970, c'est l'époque où il y a de plus en plus de revendications pour plus d'équité sur l'accès et le contrôle des ressources pour les femmes ainsi que la transformation des rapports genre. Les Etats et certaines institutions internationales ont généré des politiques, lois et des mécanismes visant l'égalité des sexes en matière d'emploi.

Au même titre que les autres pays, le Rwanda a ratifié sur presque toutes ces conventions internationales et a fait des efforts remarquables pour un environnement favorable en matière d'égalité du genre. La preuve en est la transformation sociale visible de l'égalité homme – femme dans tous les domaines de la vie nationale qui a culminé en une représentation parlementaire la plus élevée au monde.

1.2. Problématique de l'étude

Malgré tous les efforts et tous les instruments nationaux qui constituent le soubassement de l'image de transformation de la société rwandaise vers l'égalité des hommes et des femmes, l'inégalité entre hommes et femmes dans le domaine de l'emploi reste encore palpable et ce, dans tous les secteurs de la vie nationale. Des mécanismes pour assurer la mise en œuvre de ces politiques et lois sont restés jusque là inefficaces et ne s'attaquent que partiellement aux causes profondes et intermédiaires des inégalités.

Les carcans et balises sociaux guident encore la préparation des jeunes, adultes de demain, au marché de l'emploi dans sa forme traditionnelle où la famille comme cellule mère de la société est composée de l'homme, la femme et les enfants. Le chef de la famille étant le garant du développement de la famille et de la société en générale, la femme vient dans une position de complément de ce patriarcat. Quoi de plus normal donc que de préparer les hommes à jouer un rôle de leader dans la production ou l'emploi et de former la femme à le seconder.

Alors, il importe de se poser les questions suivantes :

3. Quelle est l'image réelle de l'égalité des genres dans le secteur de l'emploi au Rwanda malgré les efforts fournis par les différents partenaires et les mécanismes mis en place ? ».
4. Le patriarcat perpétuerait-il les inégalités dans le marché du travail, ce qui serait une des causes du retard du développement au Rwanda ?

1.3. Objectifs de l'étude

1.3.1. Objectif global

Comme c'est stipulé dans la problématique de l'étude, l'objectif global de cette étude est de dégager les besoins essentiels susceptibles de garantir aux femmes du Rwanda une égalité de chance et de traitement au travail. L'étude contribuera ainsi, à la promotion de l'autonomisation économique de la femme et de l'égalité entre les sexes, et à accélérer l'atteinte des ODM et la PF de Beijing au Rwanda (comme le

stipule l'ODM3). Cette étude participe aussi à renforcer la visibilité des actions du Bureau International du Travail sur le terrain.

I.3.2. Objectifs spécifiques

Pour atteindre l'objectif global ci-dessus, l'étude a comme objectifs spécifiques de :

Donner l'état de l'inégalité genre au Rwanda en recueillant les données propre à chaque sexe. Ceci comportera les indices sociaux, statistiques des femmes sur le marché du travail, statistiques sur la syndicalisation des femmes, données sur les changements institutionnels pour l'amélioration de la situation des femmes.

L'étude analysera les enjeux à prendre en compte par toute stratégie susceptible de contribuer à restaurer l'équilibre de chance et de traitement au travail entre les hommes et les femmes.

Neuf tâches sont à accomplir dans cette étude :

- Faire une bonne description de la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail au Rwanda dans tous les secteurs de l'économie,
- Ressortir les déséquilibres existants entre les hommes et les femmes dans le monde du travail,
- Identifier le rôle des acteurs étatiques et non étatiques sur la promotion de l'autonomisation économique de la femme et de l'égalité entre les sexes,
- Déterminer les contraintes et obstacles liés à l'accès des femmes à l'emploi et le développement de l'entrepreneuriat féminin malgré l'existence d'une législation non discriminatoire,
- Identifier les mécanismes existants, les opportunités offertes et les secteurs économiques porteurs pour la meilleure employabilité des femmes et le développement de l'entrepreneuriat féminin,
- Documenter les bonnes pratiques en matière de Genre et emploi au Rwanda,
- Proposer des orientations pertinentes pour renforcer l'égalité des chances
- Présenter les solutions pour favoriser un accès équitable à l'emploi et au monde du travail,
- Formuler des recommandations pour des interventions bien ciblées pour un travail décent pour tous.

I.4. Méthodologie de travail

L'étude a fait appel à la revue des documents sur l'emploi et le genre pour s'informer des recherches précédentes ainsi que pour connaître les tendances du marché de l'emploi selon le genre. Cette revue documentaire a permis aussi de se familiariser avec les enjeux nationaux et internationaux en relation avec l'emploi, le genre et la croissance économique.

Cette étude a été conduite d'une façon la plus participative possible en impliquant aussi les cibles qui sont en amont et en aval de l'emploi. Et pour que l'échantillon

soit le plus représentatif possible, les cibles ont été choisies d'une manière à représenter les couches sociales de la population rwandaise ainsi que les régions du pays.

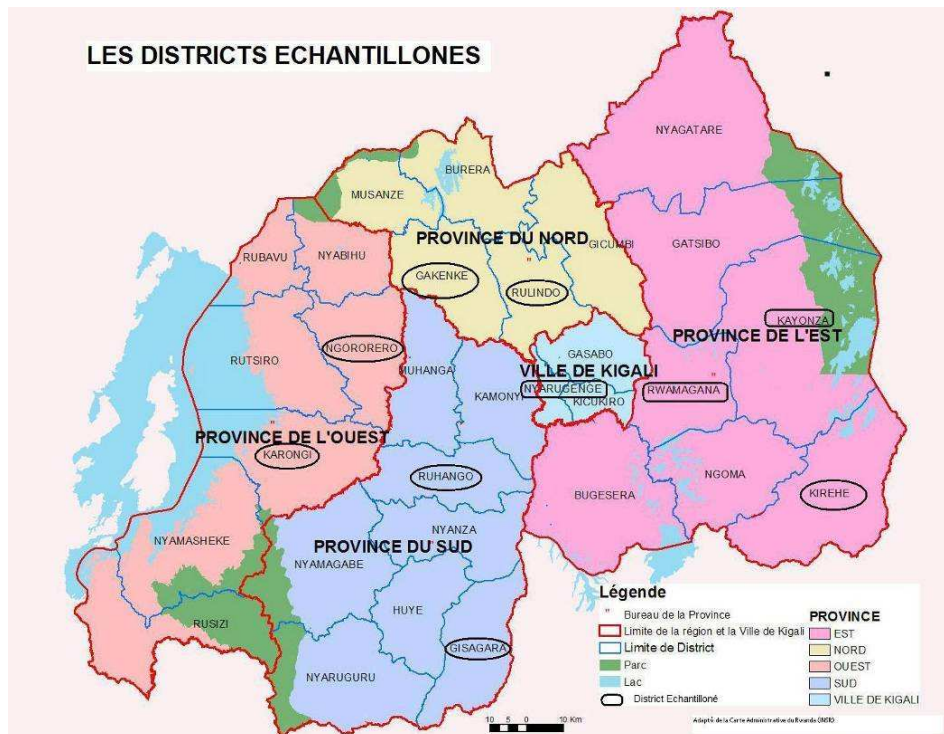
Les interviews, pour l'analyse du genre sur le marché de l'emploi, ont été conduites dans 10 districts du pays, ce qui représente 30% de tous les districts. La méthode d'échantillonnage à choix raisonné a été utilisé pour sélectionner ces districts. Toutes les provinces et la Ville de Kigali ont été représentées. Ces districts sont soit dans les milieux urbains, périurbains ou ruraux. Le tableau 2 montre les districts sur lesquels l'échantillon a porté :

Tableau 2: Districts échantillonnés

Province	District Urbain	District Peri-Urbain	District Rural	Total
VK	Nyarugenge	-	-	1
Est	Rwamagana	Kayonza	Kirehe	3
Ouest	Karongi		Ngororero	2
Nord	-	-	Gakenke Rulindo	2
Sud		Ruhango	Gisagara	2
Total	3	2	5	10

Pour la Ville de Kigali, le District de Nyarugenge a été seul à être choisi car c'est une grande représentativité du marché de l'emploi au Rwanda. La Province de l'Est a été donné 3 districts car elle a connu une grande croissance en emploi (36%) entre les deux EICVs (entre 2001 et 2005)²⁹. La carte suivante (graphique 1) montre la localisation géographique des districts échantillonnés.

²⁹ Analyse de l' EICV2 : Les Tendances du Marché de l'Emploi et des Activités Economiques au Rwanda (P.ii)



Graphique 2: La Carte du Rwanda montrant les districts échantillonnés pour cette étude

Dans chaque District, le questionnaire d'étude a été rempli par :

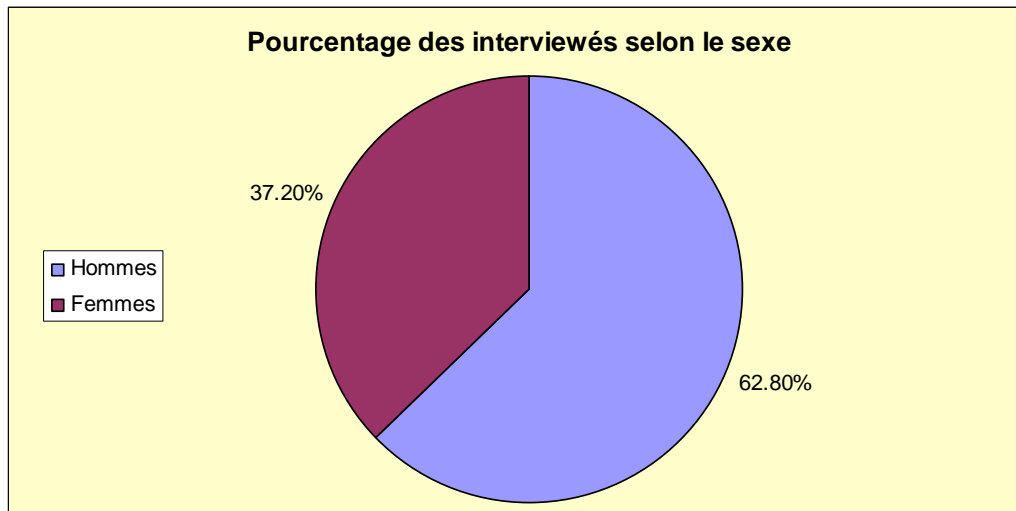
- Le Vice Maire chargé (e) du Développement Economique
- Le (la) Directeur (trice) chargé (e) de la Planification
- Le (la) Professionnel (le) chargé (e) du Genre
- Un (e) employé (e) ayant l'emploi dans ses attributions
- L'Inspecteur du travail

Les questionnaires ont été aussi remplis par les institutions privées ou coopératives locales dans ces districts (au moins deux dans chaque District) pour aussi évaluer marché de l'emploi dans le secteur privé. A cela se sont ajoutés les ONG et les Syndicats.

En plus, des interviews avec les Maires de District pour les districts ciblés ont été conduites enfin de connaître les tendances politiques de l'emploi ainsi que les indicateurs de réalisation des objectifs consignés dans la Vision 2020 sur l'emploi.

Parmi les répondants aux questionnaires de cette étude, 62,8% étaient des hommes et 37,2% des femmes. La plupart étaient des cadres représentant 39,5% alors que les hauts cadres, les subalternes et les leaders interviewés représentaient 16,3%, 32,5% et 11,7% respectivement.

Le graphique 2 ci-dessus montre la représentativité, en termes de pourcentage, des hommes et des femmes qui ont répondu aux questionnaires au cours de cette étude.



Graphique 3: Pourcentages des personnes ayant répondu aux questionnaires

Au cours de cette étude, aussi les interviews ont été faits avec les leaders dans institutions publiques et organisation en rapport avec l'emploi pour permettre une triangulation des données d'avec celles recueillies sur le terrain.

Ces interviews ont été faites avec des personnes ressources dans les institutions telles que le MIFOTRA, le MINECOFIN, le MIGEPROF, Le CNF, le Secrétariat de Beijing le KIST, Le Centre d'Incubation des Entreprises, le RIAM, le CAPMER, le PNUD, l'UNIFEM, le BIT, la Fédération du Secteur Privé, le Rwanda Tourism Institute, le Collectif PRO-FEMMES TWESE HAMWE, le Réseau des Femmes Œuvrant pour le Développement Rural, DUTERIMBERE, la CESTRAR, le COTRAF, le COSYLI, et le Pool des Experts Genre de la Coopération Canadienne.

Des individus opérant dans le secteur informel (les ambulants) ont aussi été interviewés.

Pour cerner la situation de l'égalité dans les institutions parastatale, un échantillon par choix raisonné a permis de recueillir les données dans 30% de 70 institutions selon le MIFOTRA en 2007, soit 22 institutions.

Ces institutions ont été groupées en quatre catégories :

- Les institutions à base de bonne gouvernance,
- Les institutions à base juridique,
- Les institutions à base de développement économique, et
- Les institutions à base de développement social.

Et la sélection a été fait selon leur nombre dans chaque catégorie, comme suit :

Tableau 3: La sélection des institutions parastatales

Catégories	Nombre d'institutions	Nombre sélectionné
Bonne Gouvernance	6	2
Justice	5	2
Développement Economique	26	8
Développement Social	33	10

Le choix dans chaque catégorie a été fait au hasard selon la disponibilité des données.

Comme c'est un champ nouveau avec beaucoup de difficultés, les données qualitatives et quantitatives recueillies pour l'analyse genre dans le marché de l'emploi au Rwanda se rapportent uniquement à l'échantillon. Elles ne sont guère extrapolables à l'ensemble du marché de l'emploi au Rwanda mais peuvent être utilisées pour voir les tendances actuelles.

Aussi, un cadre d'analyse complémentaire, le Balanced Score Card³⁰, a été utilisé po

1.5. Limités de l'étude

Jusque là, les données qualitatives et quantitatives sur le « genre » sont un besoin qui se fait sentir déjà et dont certaines institutions se rendent compte que c'est une priorité permettant une participation égalitaire homme-femme aux enjeux de développement.

L'Institut National de la Statistique du Rwanda a déjà entamé un processus de réponse à cette question en désagrégeant le plus possible les données qu'il produit. En août 2007, il a même été produit une analyse de l'EICV 1 et 2 sur le marché de l'emploi et les tendances de l'activité économique au Rwanda.

Cependant, l'emploi est un domaine encore mal connu et spécifiquement le positionnement tant quantitatif que qualitatif des hommes et des femmes sur ce marché. Plusieurs dimensions du « Travail » ne sont pas encore explorés comme la dimension social, la dimension politique, les indicateurs de création d'emploi stables et décents par circonscription, etc.

L'emploi décent et égalitaire est conditionné par plusieurs facteurs inter-reliés qui sont spatiaux, temporels, sociaux, politiques, culturels, juridiques et économiques. L'étude ne pouvant épuiser toutes ces orientations s'est plutôt orientée vers des généralités socioéconomiques en analysant la situation quantitative et qualitative des hommes et des femmes dans les différents secteurs d'activités.

³⁰ Balanced Score Card est un modèle d'analyse de croissance développé par l'Université de Harvard.

Cette analyse se fait en quatre dimensions :

1. L'existence, la cohérence et le respect de la vision, des normes standards, lois et politiques.
2. Les systèmes, procédures et opérations de mise en œuvre du no1.
3. L'apprentissage des expériences et leçons, la créativité et l'innovation pour se remettre en question et évoluer avec l'environnement.
4. La réputation avec les partenaires, les bénéficiaires et le public en général. Quel est l'impact de ce que vous faites par rapport à ce qu'ils attendent de l'institution.

Par contre, il y a des perceptions qu'il a été difficile de quantifier telles que les bénéfices non tangibles sur les prestations communautaires pour les hommes et les femmes qui prennent leurs bases dans la division du travail traditionnel ou alors la situation des inégalités genres dans l'emploi pour les personnes vivant avec un handicap. Les perceptions ont été tirées des contacts avec différentes personnes ressources des institutions qui œuvrent pour l'égalité des genres et pour l'emploi décent.

Les conditions de l'étude ne permettent pas d'aborder en profondeur les sujets cruciaux d'autonomisation économique de la femme comme le genre et la passation des marchés, le genre et l'énergie, le genre et l'accès aux capitaux et aux crédits, la problématique des migrations de la main d'œuvre masculine et féminine, etc.

1.6. Structure du travail

En premier lieu, le travail définit le contexte et la justification de cette étude, la méthodologie et les limites. Ensuite, il relate des principaux instruments et mécanismes tant Internationaux et Nationaux relatifs à l'emploi et aux droits fondamentaux, dans une perspective genre.

Un état des lieux de l'emploi selon les genres au Rwanda vient en troisième lieu, il trace l'image de l'égalité des genres dans le domaine de l'emploi :

1. Au niveau du secteur public : les institutions Etatiques, autres institutions Etatiques décentralisées et les institutions parastatales.

Au cours de ce travail, il a été utile de quantifier le nombre des femmes et hommes sur le marché du travail au Rwanda, mais aussi de connaître leur position en termes de qualité des postes qu'ils occupent.

L'inégalité entre hommes et femmes au Rwanda reste encore très considérable dans tous les secteurs de la vie nationale dans l'emploi, même si les efforts réalisés par le gouvernement dans sa politique de promotion du genre commencent à porter des fruits dans certains domaines.

2. Le secteur privé : Il s'agira aussi de quantifier et de qualifier la situation des hommes et des femmes ainsi que leurs positions sur le marché de l'emploi dans tous les secteurs de l'activité économique (le secteur primaire, secondaire et tertiaire). L'analyse se fait aussi du point de vue du secteur formel et informel.

3. La société civile : Ici aussi, il importe de connaître la situation des inégalités sur le marché de l'emploi au niveau de la société civile.

4. Les partenaires en développement bilatéraux, multilatéraux et les ONG internationales : Il sera aussi indispensable de décrire la situation de l'égalité des genres sur le marché de l'emploi au sein de tous les organismes partenaires au Rwanda. Cette sphère renferme des multitudes d'opportunités et de revenus consistants.

La quatrième partie du travail fait connaître les causes, contraintes et obstacles qui engendrent les déséquilibres existants (données statistiques) en matière d'égalité du genre sur le marché de l'emploi au Rwanda.

L'identification du rôle des acteurs Etatiques et non Etatiques pour la promotion de l'autonomisation économique de la femme et de l'égalité entre les sexes vient en cinquième lieu.

Le point suivant est axé sur l'analyse des leviers et recommandations sur lesquels on pourrait intervenir pour la promotion de l'égalité du genre en matière de l'emploi.

En dernier lieu, des conclusions sur le genre et le marché de l'emploi au Rwanda sont émises.

II. CONCEPTUALISATION ET CADRAGE DE L'ETUDE

II.1. Principaux Instruments et Mécanismes Internationaux Relatifs à l'emploi

II.1.1. Déclaration Universelle des droits de l'homme et la Charte Africaine des Droits de l'Homme.

Le travail graphique dans la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 dans son article 23 qui stipule que :

- *Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes du travail, à la protection contre le chômage.*
- *Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.*
- *Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.*
- *Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.*

Le principe d'égalité et de sécurité du travail entre hommes et femmes est bien clair et précis dans cette déclaration. La section suivante donne un aperçu sur les différentes conventions internationales en rapport avec ces principes.

La charte Africaine des Droits de l'Homme dans son protocole relatif aux droits de femmes, publié en 2003 après la réunion de Maputo, en son article 2 demande à tous les Etats de lutter contre toutes les discriminations faites envers les femmes. Entre autre, dans ledit protocole les Etats doivent mettre dans leurs constitutions le principe d'égalité entre homme et femme et veiller à son application. Cette égalité concerne :

- Droit à la dignité
- Droit à la vie, à l'intégrité et à la sécurité
- Elimination des pratiques néfastes
- Mariage et séparation
- Accès à la justice et l'égale protection devant la loi
- Droit de participation au processus politique et à la prise de décisions
- Droit à la paix
- Droits économiques et protection sociale
- Droit à l'éducation et à la formation
- Droit à la santé et au contrôle des fonctions de reproduction
- Droit à la sécurité alimentaire
- Droit à un habitat adéquat

- Droit à un environnement culturel positif
- Droit à un environnement sain et viable
- Droit à un développement durable
- Droits de la veuve et de succession

En matière d'emploi, l'égalité des chances d'emploi et d'avancement dans la carrière et autres activités économique est citée dans l'article 13.

II.1.2. Les Objectifs de Développement du Millénaire

Le **troisième** objectif des ODM « Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes » est clair quant à l'égalité des sexes sur le marché du travail comme un levier de réduction de pauvreté et de croissance économique.

Cette égalité est inscrite dans les droits de l'homme. Il est stipulé que l'égalité des genres comme un droit humain est au cœur de la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement. « Sans cette égalité, on ne pourra vaincre ni la faim, ni la pauvreté, ni la maladie »³¹. Cet objectif précise que l'égalité doit être réelle à tous les niveaux de l'enseignement et sur tous **les lieux de travail**, et que la maîtrise des ressources et la représentation dans la vie publique et politique doivent être également partagées. Parvenir à la parité dans l'enseignement – à l'école primaire et au-delà – est une condition préalable à la pleine participation des femmes à la vie sociale et à l'économie mondiale.

Le document des ODM déclare que dans trop de pays, les filles sont des laissées pour compte. Parmi les nombreux avantages qu'offre un enseignement de qualité, il y a la sécurité qui s'attache au travail rémunéré. Or, les femmes sont trop souvent reléguées dans des emplois précaires et mal payés. Bien que leur place dans les emplois non agricoles rémunérés ait augmenté, elles restent une petite minorité dans les emplois salariés dans beaucoup de régions, tout en étant surreprésentées dans le secteur informel de l'économie.

Donner aux femmes un pouvoir égal d'intervention dans les décisions qui influent sur leur vie, du sein de la famille aux instances les plus élevées du gouvernement, c'est leur donner la clef de leur autonomie. Or, bien que leur représentation dans les parlements nationaux augmente régulièrement depuis 1990, elles n'occupent encore que 16 % des sièges parlementaires dans le monde.

Parmi les indicateurs de succès figurent l'éducation des filles et l'alphabétisation des femmes, le pourcentage des salariées dans les secteurs non agricoles qui sont femmes et la proportion des sièges occupés par les femmes au parlement national.

³¹ Nations Unies : Les Objectifs du Millénaire pour le Développement, <http://www.un.org/french/millenniumgoals/index.shtml>, 2005.

II.1.3. Les conventions Internationaux

- **Les conventions de l'OIT**

Le Gouvernement du Rwanda a ratifié des conventions internationales sur le travail et celles concernant l'égalité des genres dans le milieu du travail. Parmi les principes et droits fondamentaux au travail figure la convention n° 111 de 1958 du BIT. Celle-ci concerne la discrimination en matière d'emploi et de profession. Elle définit la discrimination comme distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, couleur, sexe, religion, opinion politique, ascendance nationale ou origine sociale. Dans son article 2, la dite convention demande à tout membre de l'OIT de formuler et appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination. Cette convention aussi demande tout membre signataire d'indiquer, dans ses rapports annuels, l'application de la convention, les mesures prises conformément à la politique ci-haut mentionné et les résultats obtenus.

La convention n° 100, concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale de 1951, a pour objectif d'assurer l'application à tous les travailleurs et travailleuses du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et celle féminine pour un travail de valeur égale. L'égalité de rémunération se réfère aux taux de rémunération fixés sans aucune discrimination fondée sur le sexe. La convention exhorte chaque membre signataire de collaborer, de la manière qui conviendra, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en vue de donner effet aux dispositions contenues dans cette convention.

La convention n° 103 concernant la protection de la maternité (révisée en 1952) ainsi que la convention n°183 concernant la révision de la convention (révisée) sur la protection de la maternité de 2000 s'applique à toute personne de sexe féminin employé, y compris les femmes qui sont employées dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant, sans aucune discrimination et à tout enfant sans aucune discrimination. Elle stipule que « tout membre signataire doit, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, adopter les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou qui allaitent ne soient pas contraintes d'accomplir un travail qui a été déterminé par une autorité compétente comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant ou dont il a été établi par une évaluation qu'il comporte un risque significatif pour la santé de la mère ou celle de l'enfant. La Convention n°183 dans son article 4 alinéa 1 demande à tout membre de mettre dans la législation une période de congé de maternité d'une durée de quatorze semaines au moins. Son article 5 anticipe un congé en cas de maladie ou de complications avant et après l'accouchement. Des prestations en espèces doivent être assurées, conformément à la législation, aux femmes qui s'absentent de leur travail pour les congés ci-mentionnés.

La convention n°156 concernant l'égalité de chances et de traitements pour les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales de 1981. Elle

s'applique aux travailleurs de deux sexes ayant des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge ou autre membre de famille directe qui ont manifestement besoin de leurs soins ou leur soutien, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser. Pour instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs de deux sexes, chaque membre signataire doit mettre une politique nationale visant à permettre ces travailleurs d'occuper ou de continuer d'occuper un emploi sans faire objet de discrimination, et dans la mesure du possible, sans conflit entre leur responsabilités professionnelles et familiales.

▪ **La Déclaration pour l'Élimination de Toutes formes de Discrimination à l'égard de la Femme**

La convention sur l'élimination de toutes formes de discriminations à l'égard des femmes dans son article 11 condamne et demande aux Etats de prendre des mesures appropriées pour éliminer, toute discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi. L'égalité entre l'homme et la femme dans l'emploi concerne les mêmes droits, en particulier ;

- Le droit au travail,
- Le droit aux mêmes possibilités d'emploi,
- Le droit au libre choix de profession et d'emploi,
- Le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi, à la formation professionnelle, au recyclage,
- Le droit à l'égalité de rémunération et de traitement,
- Le droit à la sécurité sociale et à la protection de la santé.

La convention exige aux Etats de prendre des mesures afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et aussi interdire tout licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité.

L'article 7 de la même convention requière aux Etats d'éliminer toute discrimination l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays (Etat) et assurer que les femmes ont les mêmes chances et droits que les hommes. Les femmes ont droit de voter et d'être votées, de prendre part à l'élaboration de la politique de l'Etat et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement. Et enfin elles ont droit de participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant le al vie publique te politique du pays (ou Etat).

▪ **La Plateforme d'action de Beijing**

La quatrième Conférence Mondiale des femmes de Beijing (1995) a identifié des actions et pratiques nécessaire pour la promotion de l'emploi de la femme. Ayant identifié le rôle de la femme dans l'économie. Presque partout dans le monde, les femmes ne participent pas, ou participent peu, à la prise des décisions économiques. Elles ne sont pratiquement pas représentées dans les instances de formulation des

politiques économiques, financières, monétaires et commerciales et de détermination des régimes fiscaux et salariaux.

Les activités rémunérées des femmes ont sensiblement augmenté dans le secteur structuré comme dans le secteur informel et elles ont évolué au cours de la dernière décennie. Tout en continuant à travailler dans l'agriculture et la pêche, les femmes sont de plus en plus actives dans les micro-entreprises et les petites et moyennes entreprises et, dans certaines régions, elles ont accentué leur prédominance dans le secteur informel en expansion.

Les pratiques discriminatoires dans l'enseignement, la formation, l'embauche et les rémunérations, la promotion et la mobilité horizontale, la rigidité des conditions de travail, le manque d'accès aux ressources productives et le partage inégal des responsabilités familiales, conjugués au manque de services tels que les garderies d'enfants continuent de limiter les possibilités d'emploi et la mobilité des femmes ainsi que leurs perspectives économiques et professionnelles et sont pour elles des sources de stress. De plus, des préjugés entravent leur participation à la formulation des politiques économiques et, dans certaines régions, restreignent l'accès des femmes et des filles aux études et à la formation économiques. Beaucoup des femmes qui occupent des emplois rémunérés confrontent des obstacles des activités domestiques et ceux-ci ne leur permettent pas de réaliser pleinement leur potentiel.

Parmi les mesures permettant d'éliminer toutes les discriminations et autres pratiques qui ne donnent pas accès aux femmes dans certains domaines d'emploi et d'activités sont compris dans le second objectif de la plateforme d'action la quatrième conférence mondiale de Beijing. Elles comprennent en résumé :

- Promouvoir et appuyer le travail indépendant des femmes,
- L'État en tant qu'un employeur doit assurer des chances égales aux femmes et aux hommes,
- Donner aux femmes les moyens de production et la terre, avoir accès au crédit, aux capitaux, à la propriété et de participer aux programmes de développement et aux coopératives,
- Créer les mécanismes nécessaires et encourager les institutions intersectorielles permettant aux coopératives des femmes,
- Modifier les programmes et les politiques pour permettre l'égalité des hommes et des femmes dans les emplois rémunérés,
- Augmenter la proportion des femmes parmi les agents de vulgarisation et les fonctionnaires,
- Analyser, coordonner et mettre en œuvre des politiques qui assurent la prise en compte des besoins et des intérêts des salariées, des travailleuses indépendantes et des femmes entrepreneurs dans les politiques, programmes et budgets,
- Accès égale des femmes à des services de formation, de recyclage, de conseil et de placement efficaces,
- La protection des droits fondamentaux des travailleurs,

- Accroître la participation des femmes dans les gouvernements, les banques centrales, les banques nationales de développement et les établissements bancaires privées
- Mobiliser les institutions bancaires pour faciliter les crédits aux femmes et leurs micro-entreprises.

II.2. Principaux Instruments et Mécanismes Nationaux relatifs à l'emploi

II.2.1. La Vision 2020

La vision 2020 du Rwanda se fonde sur six piliers et trois domaines transversaux. L'un de ces domaines transversaux est l'égalité du genre. Le Rwanda s'est fixé d'intégrer et d'adapter les lois sur les droits des femmes afin d'atteindre l'égalité et l'équité hommes/femmes dans toutes les politiques et stratégies de développement. Le domaine de l'emploi n'est fait pas exception. Un esprit d'entreprise doit être favorisé chez les hommes ainsi que chez les femmes, pour permettre la création de l'emploi, de l'autonomisation économique et des innovations essentielles. Il est prévu que la population rwandaise soit plus de 13 millions avant 2020 et que une population de plus de 7 millions gagneront leur vie dans les activités agricoles. Il sera nécessaire de créer 1,4 millions d'emplois en dehors de l'agriculture. L'enseignement des filles et des femmes est l'une des nécessités pour promouvoir l'égalité des hommes et des femmes dans le monde du travail et dans les instances de prise de décision. La transformation de l'agriculture en un secteur plus productif, à haute valeur ajoutée, orientée vers le marché, bénéficiera spécialement les femmes qui participent à l'agriculture de subsistance plus que les hommes. Ceci permettra la considération de l'agriculture comme un domaine d'emploi et ainsi le rôle de la femme dans la production familiale et du pays sera reconnu et tenu en considération. Le tableau suivant montre les variables économiques clés de la vision 2020. Le Rwanda ne peut pas arriver à ses variables sans valoriser le travail et la production de la femme.

Tableau 4: Les variables économiques clés de la vision 2020

	2005	2010	2015	2020
Population	8,65	9,88	11,29	12,90
Taux de croissance de la population	2,7%	2,7%	2,7%	2,7%
PIB Nominal (Milliard)	1 218,75	2 147,85	3 957,28	7 291,04
Taux de croissance du PIB	7%	8%	9%	9%
PIB par habitant (Rwf)	140 915,87	217 369,10	350 540,18	565 298,46
PIB par habitant (USD)	231,39	336,48	542,63	875,08
Agriculture (Milliard)	560,63	923,58	1 582,91	2 376,88
Agriculture (% du PIB)	46%	43%	40%	33%
Service (Milliard)	439	795	1 504	3 048
Service (% du PIB)	36%	37%	38%	42%
Industrie (Milliard)	219	430	871	1 867
Industrie (% du PIB)	18%	20%	22%	26%

Investissement Intérieur Brut (IIB)	321,75	614,29	1 131,78	2 085,24
Public	124,19	163,26	314,35	605,25
Privé	197,56	451,02	817,44	1 479,99
Investissement Intérieur Brut (IIB) (%du PIB)	26%	29%	29%	29%
Public	10%	8%	8%	8%
Privé	16%	21%	21%	20%
Total des dépenses en Capital	124,19	163,26	314,35	605,25

Source: République du Rwanda, Vision 2020 du Rwanda, Kigali Juillet 2000

II.2.2. La Stratégie de Développement Economique et de Réduction de Pauvreté

En se basant sur les ODM et la vision 2020 du Rwanda, le Document des Stratégies de Réduction de la Pauvreté (DSRP1) couvrant une période de 2002 jusqu'au 2005 a été préparé. Ledit document avait six domaines principaux de développement et huit domaines transversaux incluant le genre. L'évaluation de l'application des stratégies de DSRP1 a montré que le genre n'a pas été incorporé dans toutes les stratégies sectorielles. C'est ainsi que durant la préparation du nouveau document pour le Développement Economique et des Stratégies pour la Réduction de la pauvreté, l'aspect genre a été donné une attention particulière.

Cette nouvelle Stratégie de Développement Economique et de Réduction de Pauvreté couvrant la période 2008-2011 a impliqué la contribution de tous les acteurs en développement. Elle a été adoptée et des mécanismes de sa mise en œuvre ont été mis en place. Elle met une attention particulière sur l'emploi pour la croissance économique et une participation égale des hommes et des femmes à l'accès et au contrôle des facteurs de production et des ressources.

II.2.3. La Politique Nationale de l'emploi

La Rwanda a une politique nationale de l'emploi qui s'inscrit dans le cadre des grandes options et orientations fixées par la constitution nationale et la déclaration universelle des droits de l'homme. Ladite politique a identifié la problématique de l'emploi au Rwanda comme étant caractérisée par la détérioration du marché de l'emploi et un nombre croissant des personnes en attente d'emploi. Ceci étant principalement dû aux diverses réformes et licenciements collectifs opérés dans la fonction publique et dans le secteur privé au cours des dernières années. L'Etat de l'emploi au Rwanda est caractérisé par une main-d'œuvre non formée surtout dans le milieu rural. Pour pallier à la montée du chômage, le secteur informel s'est développé rapidement surtout dans les centres urbains. Ce secteur est dominé par les activités de petit commerce de détail et artisanat et il est handicapé par son inadaptation aux politiques de crédit. Le secteur informel est à forte prédominance des femmes et des enfants et il abrite des activités à faible productivité surtout dans le monde rural.

La politique nationale de l'emploi a aussi identifié les contraintes liées au marché du travail comme étant :

- Le lourd fardeau de la dette extérieur,
- L'insuffisance de données statistiques sur le marché du travail,
- Le faible niveau d'investissements dû à l'insuffisance de l'épargne intérieur,
- L'insuffisance d'informations relatives à la situation de l'emploi dans l'économie informelle,
- L'emploi abusif des enfants,
- L'exiguïté du marché de l'emploi,
- La grande proportion d'analphabète dans le milieu rural où se trouve localisé près de 90% de la main-d'œuvre,
- La sous représentations de femmes dans les emplois salariés,
- La position enclavée du pays et l'exiguïté du territoire alliée à la forte densité de la population.

La politique nationale de l'emploi se fonde sur le libéralisme comme option fondamentale du développement socio-économique du pays. Elle a parmi ses objectifs spécifiques à long terme la promotion de l'emploi des jeunes, des femmes, des personnes handicapés, des marginaux et accroître leur contribution à la production économique. Parmi les objectifs spécifiques à moyen terme, la politique nationale de l'emploi envisage à mettre sur pied un programme d'appui aux acteurs du secteur informel (dont la majorité est constituée des femmes) afin d'accroître la productivité et les revenus en milieu rural et dans le secteur informel urbain. Il est remarquable que la politique nationale de l'emploi a pris soins de fixer entre autres des objectifs visant à la promotion de la femme dans le milieu du travail et à sa productivité.

Parmi les stratégies pour atteindre les objectifs de la politique nationale de l'emploi, le second domaine prioritaire d'intervention concerne le développement des ressources humaines et employabilité. Cette stratégie vise l'éducation qui à son tour ambitionne d'atteindre des Objectifs de Développement du Millénaire (ODM) en particulier de porter le taux d'accès et le taux d'achèvement de l'éducation primaire à 100% en 2015 avec l'indice de parité filles/garçons à 1 à la même échéance.

La quatrième stratégie concerne la promotion du tripartisme et du dialogue social. Dans ce cadre, le gouvernement envisage de créer un cadre de concertation permanent avec les partenaires sociaux (organisations des employeurs et des travailleurs), et les organisations de la société civile (femmes, jeunes, handicapés). Le principe du tripartisme consiste à amener tous les acteurs à intérioriser la nouvelle vision du développement économique et cherche à établir une dynamique de coopération entre tous, par la promotion du dialogue social et d'un climat de confiance.

En particulier, la politique nationale de l'emploi a parmi ses stratégies prioritaires la promotion de l'emploi des jeunes et de femmes. Une série de mesures autour de quatre axes principaux ont été envisagées par le gouvernement, ces axes sont les suivants :

- Des mesures pour l’insertion des jeunes et des femmes, notamment par le développement des formations professionnelles formelles ou sur le tas adaptées aux besoins du marché de l’emploi,
- Des mesures pour accroître la production, la productivité dans les entreprises et leur capacité d’emploi en leur donnant des facilités pour des investissements d’extensions,
- Des mesures pour inciter les jeunes et les femmes à la création d’entreprises dans divers secteurs de l’économie formelle,
- L’égalité de chance entre les jeunes filles et les jeunes garçons.

En plus de ces mesures, le gouvernement Rwandais prévoit la mise en œuvre deux programmes spécifiques pour les femmes avec le Ministère en charge de la promotion de la femme. Ces programmes sont :

- Le renforcement technique et financier des maisons de promotion de la femme dans le but de redynamiser leurs activités de formation et les réorienter vers les besoins réels de l’économie,
- La mise en place d’un programme de microprojets productif en faveur des femmes.

II.2.4. Code du travail et les arêtes ministériels

Le code du travail au Rwanda est un des instruments juridiques en report avec l’emploi, il régit les relations de travail entre les travailleurs et les employeurs ainsi qu’entre ces derniers et les apprentis ou les stagiaires placés sous leur autorité. Il ne concerne que les travailleurs sous contrat et non les employées sous statuts, ni même pas les entreprises agricoles, commerciales ou industrielles et les travailleurs du secteur informel à certaines exceptions près. La section quatre du code du travail (article 109 et 110) met en application certains articles des conventions citées dans la section précédente. C’est le cas de congé de maternité pour la femme, le code du travail protège la femme contre tout licenciement dû à la maternité ou durant la période de congé de maternité. Comme il a été signalé dans les recommandations du séminaire d’échanges et de sensibilisation sur les conventions internationales de l’OIT relatives à la question d’égalité des sexes, le Rwanda n’a pas ratifié les conventions 156 et 183 de l’OIT. Au cours de la même consultation, il a été exprimé la nécessité de promulguer les arêtes ministérielles prévues dans le code du travail surtout ceux relatifs à la protection de la maternité. Toutefois, le code du travail au Rwanda n’exprime pas d’autres relations entre genres dans le travail.

II.2.5. Le projet Gender et le Plan quinquennal pour la promotion de l’emploi des femmes

Le « Gender Project » ou Projet Genre a été introduit dans le contexte de l’emploi et le genre. Il a été lancé officiellement en 2005 avec comme objectif principal de promouvoir et intégrer l’approche genre dans le monde du travail et de l’emploi, comme une stratégie de lutter contre la pauvreté.

Trois objectifs immédiats ont été identifiés pour le projet :

1. Les capacités d'intégration des questions de genre dans le monde du travail des Ministères de la Fonction Publique et du Travail, ainsi que celui du Genre et de la Promotion Féminine sont renforcées et appliquées.
2. L'égalité de chance pour les femmes et les hommes est promue au sein des organisations syndicales de travailleurs.
3. Les capacités institutionnelles et en matière d'égalité de chance pour les femmes et les hommes du secteur privé rwandais sont renforcées et opérationnelles.

Depuis 2006, le Ministère de la Fonction Publique et du Travail, en tenant compte des ODM, des conventions internationales du BIT, du CEDAW et de la 4^{ème} **Conférence Mondiale des Femmes tenue à Beijing** en 1995, et en rapport avec la vision 2020, les problèmes liées à la féminisation de la pauvreté diagnostiqués dans le Document des Stratégies pour la Réduction de la Pauvreté (DSRP), la Politique Nationale du Genre et la Politique Nationale de l'emploi, a confectionné un plan quinquennal pour la promotion de l'emploi des femmes au Rwanda. Ce programme a quatre composantes établies à partir des potentialités, des opportunités et des contraintes pour la promotion de l'emploi des femmes au Rwanda. Ces composantes sont les suivants :

- La Sensibilisation
- Le développement des compétences des femmes
- Le financement des initiatives des femmes
- L'initiation des projets susceptibles de la création de l'emploi

Ledit plan a été aussi budgétisé et un comité de suivi et de coordination mis en place, comprenant le MIFOTRA, MIGEPROF, le MINECOFIN, le Secteur Privé ainsi que les syndicats des travailleurs. Le rôle du MINECOFIN étant d'appui dans :

- la mobilisation des fonds ;
- l'intégration de la variable « emploi des femmes » dans la politique macro-économique nationale ;
- l'intégration parfaite du genre dans les budgets des ministères et des provinces ;
- l'intégration des questions relatives au genre dans les procédures de sélection des projets ;
- la collecte et la dissémination des données désagrégées selon le genre dans tous les secteurs économiques.

III. Etat des lieux de l'emploi au Rwanda

Au Rwanda, malgré que les efforts de promotion du Genre commencent à porter des fruits dans certains domaines, les inégalités entre hommes et femmes en général et surtout en matière d'emplois restent encore très considérables dans tous les secteurs de la vie nationale. Dans le domaine de l'emploi, ces inégalités tirent leur origine dans la division du travail qui perpétue les discriminations basées sur un système patriarcal depuis les temps anciens.

Comme le dit un passage de la Vision 2020, **« la discrimination à l'égard des femmes tire son origine de la culture et de la tradition rwandaise qui considèrent la fille comme inférieure au garçon, physiquement, intellectuellement, socialement et devant être soumise à l'homme ».**

C'est à partir de cet adage, et d'autres dans le même style qui sont repris dans bon nombre de documents qui traitent de l'égalité des genres, que se voit le maintien d'un système de discrimination sexuelle qui met la femme en position de subordination et d'infériorité par rapport à l'homme. Ces rapports genre constituent un obstacle aux perspectives de développement et d'autonomie économique de la femme. Ainsi, au niveau macroéconomique, la croissance économique du pays en général se trouve compromise. Selon *les tendances du marché de l'emploi et de l'activité économique au Rwanda*³², les femmes constituent 2,4 millions de la population active, soit 54.79%.

Le contexte économique décrit la femme rwandaise dans tous les rapports et les documents de planification nationale avec des contraintes d'accès à l'emploi, à l'industrie et au commerce. Les femmes sont concentrées dans le secteur informel mal rémunéré et dans l'agriculture ; vaquant à des activités de survie, peu productives et non reconnues dans le circuit monétaire, alors qu'elles constituent la majorité de la population. D'après le Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 2002, les femmes représentent 52,3% de la population du pays. L'analyse de l'EICV 2 confirme cette situation de la croissance dans les emplois est en faveur des hommes. La variation positive en emploi des femmes est plutôt dans le domaine agricole. Et ces types d'emplois agricoles sont ceux-ci qui sont au bas de l'échelle en terme de valeur monétaire. Quant à l'augmentation des emplois des hommes, ils se retrouvent dans les emplois non agricoles, qui paient plus.

Le présent chapitre traite de la situation du genre dans le marché de l'emploi et partant, de l'autonomisation économique. L'analyse a été faite selon les pourvoyeurs de l'emploi au Rwanda. Dans cette étude ces offreurs d'emplois ont été classés dans les catégories suivantes :

- L'Etat,
- le Secteur Privé
- La Société Civile et les Partenaires en Développement

³² Institut National de la Statistique : Les tendances du marché de l'emploi et des activités économiques au Rwanda, une analyse de l'EICV2 2005-2006, Kigali, Rwanda, P iii

III.1 L'emploi en général

Selon l'analyse de l'emploi par les Services Nationaux des Statistiques à partir de l'EICV 1 et de l'EICV 2, la population active de personnes de 15 ans et plus est de 4377000 dont 19670000 Hommes et 2411000 femmes. Cela signifie que sur le marché du travail au Rwanda, les femmes (55,1%) sont plus présentes que les hommes (44,9%) comme le montre le tableau 5.

Tableau 5: Variation des emplois selon le genre entre 2001 et 2005

	Hommes				Femmes				Total			
	EICV1		EICV2		EICV1		EICV2		EICV1		EICV2	
Salariés agricoles	81000	5,0	201000	10,2	53000	2,6	159000	6,6	135000	3,7	360000	8,2
Agriculture de subsistance	1268000	78,8	1201000	61,1	1858000	89,7	1919000	79,6	3126000	84,9	3119000	71,3
Salariés non agricoles	185000	11,5	342000	17,4	91000	4,4	136000	5,6	276000	7,5	478000	10,9
Travailleurs indépendants non agricoles	71000	4,4	205000	10,4	57000	2,8	143000	5,9	128000	3,5	348000	8,0
Main d'œuvre non monétaire non agricole	5000	0,3	18000	0,9	13000	0,6	54000	2,2	18000	0,5	72000	1,6
Total	1610000	100	1967000	100	2072000	100	2411000	100	3683000	100	4377000	100

Source : Institut National de la Statistique³³

Une analyse de la structure des emplois selon le genre montre que les hommes ont des emplois qui ont plus de valeur que les femmes. En effet en 2005, 71,3% de la population active sont dans l'agriculture de subsistance, mais les hommes ne sont que de 61,1% tandis que 79,6% sont des femmes. De même, les femmes sont plus présentes que les hommes dans les emplois non payés en dehors de l'agriculture. L'EICV 2 montre qu'elles y sont pour 2,2% tandis que les hommes y sont pour 0,9%.

Par contre les hommes prédominent dans la main d'œuvre salariée agricole et non agricole tant en 2001 qu'en 2005. Et cela explique pourquoi ils sont plus autonomes que les femmes économiquement. Or, le pouvoir économique engendre le pouvoir social et politique et confère un statut supérieur. Ce qui signifie que les différences sont perpétuées et renforcent le statut de supériorité de l'homme par rapport à celui de la femme. Cet état de fait explique aussi pourquoi ce sont les femmes qui soient le plus en deçà du seuil de pauvreté.

D'une manière générale, le nombre d'emplois s'est accru entre l'année 2001 et l'année 2005 pour 694.000 pour les deux sexes. Mais le nombre d'emplois pour les hommes est supérieur à celui des emplois pour femmes. Quant à la qualité de

³³ Institut National de la Statistique du Rwanda : L'analyse de l'EICV 1 et 2 sur le marché de l'emploi et les tendances de l'activité économique au Rwanda, Kigali Rwanda août 2007.

l'accroissement des emplois pour hommes et pour femmes, une différence positive en faveur des hommes se remarque dans les emplois payants comme le montre le tableau 6.

Tableau 6: Variation d'emplois selon le genre

	Hommes		Femmes		Total	
	Variation absolue	%	Variation absolue	%	Variation absolue	%
Salariés agricoles	120000	148,1	106000	200,0	225000	166,7
Agriculture de subsistance	-67000	-5,3	61000	3,3	-7000	-0,2
Salariés non agricoles	157000	84,9	45000	49,5	202000	73,2
Travailleurs indépendants non agricoles	134000	188,7	86000	150,9	220000	171,9
Main d'œuvre non monétaire non agricole	13000	260,0	41000	315,4	54000	300,0
Total	357000	22,2	339000	16,4	694000	18,8

Source: Institut National de la Statistique du Rwanda.

Une analyse genre du tableau ci-haut, montre les faits suivants :

- Les emplois des salariés agricoles se sont en général augmentés de 225000. Le nombre d'hommes salariés agricoles s'est accru de 120000 tandis que pour les femmes ces emplois se sont accrus pour 106000. Par contre la même analyse en terme relatif montre que les femmes ont triplé ce type d'emplois alors que les hommes ont eu une variation de 148,1%. Ce qui donne l'espoir que les femmes commencent à «sortir de la maison ». Et comme elles ne sont pas suffisamment qualifiées pour mener une compétition sur le marché du travail extra agricole, cela explique qu'elles s'ouvrent plus sur le domaine des emplois agricoles où elles utilisent les connaissances qu'elles ont déjà. Cependant, il faut remarquer que les emplois agricoles sont les moins payés sur le marché de l'emploi.
- Dans l'agriculture de subsistance, il est clair que les hommes se soient désintéressés alors que les femmes continuent à rentrer dans cette cohorte, même si c'est dans une moindre mesure, pour 3,3%. Par contre, de plus en plus de personnes quittent ce secteur, ce qui est un point positif et contribue dans la diminution de la pauvreté.
- Quant aux emplois salariés non agricoles, l'analyse de la valeur absolue et relative basée sur le genre montre qu'il y a eu un accroissement de ces types d'emplois pour les deux sexes. Cependant, il est clair qu'il y a eu un accroissement de plus du triple pour les hommes que pour les femmes. Et cette cohorte referme les emplois les plus payant de tout le marché du travail mais exigent des connaissances ou la confiance en soi que les femmes n'ont pas souvent.
- La même logique se remarque pour les emplois des travailleurs indépendants non agricoles. Aux barrières énoncées ci-haut qui empêchent une compétitivité égale d'avec leurs homologues males, elles se heurtent à une faible accès et contrôle des ressources en général ou des facteurs de production.
- Enfin, pour la main d'œuvre non agricole non payant, il se remarque encore au cours de ces 5 années que les femmes prédominent que les hommes.

L'autre point qui a retenu l'attention au cours de l'étude est de savoir si l'objectif énoncé dans la Vision 2020 sur le nombre d'emploi extra agricoles est entrain de se réaliser. En effet, le chiffre avancé à l'horizon 2020 est d'avoir créé 1 400 000 emplois non agricoles stables et d'avoir permis une autonomisation économique au même titre pour les hommes que pour les femmes. Comme le montre le tableau précédent, en 2005, les emplois non agricoles monnayés se comptent à 826000 alors que les projections se voulaient être de 500000 emplois en 2010.

Même si ces emplois ne peuvent pas tous être qualifiés d'emplois décents selon les critères internationaux de l'OIT et des Droits Humains, il est évident que le Rwanda est sur une bonne lancée en nombre d'emplois extra agricole d'ici l'année 2020. Il se présente ainsi deux défis majeures :

- Donner les chances d'accéder à l'autonomisation économique et au développement par des emplois décents aux femmes au même titre que les hommes et les femmes d'une manière égalitaire. Pour cela il est impératif de passer à l'action d'équilibrer les rapports genres entre eux comme l'affirme tous les mécanismes politiques et de planification du pays.
- Structurer et normaliser les emplois dans tous les secteurs pour répondre aux critères d'emplois décents. En effet, il est dit dans la vision 2020 que la majorité des actifs au Rwanda sont sous employés. Il en résulte que même s'ils sont comptés comme actifs, le travail qu'ils font ne leur permet pas de répondre aux besoins nécessaires, de vivre d'une manière décente et d'accéder aux droits sociaux dans une perspective d'équilibre genre.

Un autre aspect général de l'emploi qui regorge des inégalités genres qui sont jusque là méconnues est celui des personnes vivant avec un handicap. En effet, ces personnes subissent des marginalisations dans la société et sont privés des droits fondamentaux comment l'accès à l'éducation formelle et informelle leur permettant de s'insérer dans le marché de l'emploi. Les récentes revendications qui ont abouti à la passation des lois et politiques en leur faveur sont encore loin de générer les changements dans la communauté.

Les entretiens d'avec les membres de leur Fédération confirment que les femmes handicapées subissent une double discrimination sur le marché de l'emploi. En plus de la marginalisation que subissent les autres femmes dans l'emploi parce qu'elles sont « femmes », il s'ajoute leur handicap. Au Rwanda disent-ils, ils pensent que quelqu'un qui a un handicap quelconque n'a pas les memes capacités de travail comme les autres, quelque soit le domaine. Elles sont aussi susceptibles de subir les viols et violences sexuelles (surtout les sourdes muettes, les aveugles, celles qui marchent à quatre membres et les handicapées mentales) à la recherche et encours d'emploi.

L'autre phénomène qui traduit des inégalités dans le domaine de l'emploi est celui du genre et du chômage. L'EICV2 a montré que le taux de chômage au Rwanda est de 1% pour la population adulte, ce taux concerne les personnes en quête d'emploi pendant une période de 12 mois consécutifs. En 2005/2006, 87.000 personnes étaient sans emploi ; presque la moitié de ce chiffre est d'agé entre 21 et 30 ans. Le chômage est plus accentué

dans la Ville de Kigali et tends à être plus grave chez les femmes et les filles provenant des familles relativement riches. Il est à noter que les filles et femmes des familles pauvres essayent de se trouver quelques moyens de survie.

Lors de cette étude, le District de Ngororero avait déjà identifié le nombre des chômeurs en quête de l'emploi. Sur 150 chômeurs identifiés, 57 sont des femmes alors que 93 sont des hommes. Plus de 75% de ces chômeurs sont détenteurs des diplômes des études A2. Après la réforme administrative de 2006, le nombre de chômeurs avec niveau d'étude A2 a augmenté car la fonction publique n'emploie que presque seulement les personnes avec des diplômes universitaires.

III.2. Le Genre dans les Emplois au niveau du Secteur Public

Au sein de cette section, le genre dans secteur public est abordé en trois parties : l'Administration Centrale, l'Administration Décentralisée et l'Administration Parastatale. Le secteur public a connu une réforme au cours de ces dernières années, ceci a causé un grand changement dans le marché de l'emploi au Rwanda. Auparavant (avant les différentes réformes), le secteur public était considéré comme le seul employeur de presque toutes les personnes diplômées des études d'écoles secondaires ainsi que ceux des universités.

Selon l'EICV2, le pourcentage des employés du secteur public est de 83% (soit 163 593) des salariés non agricoles. Comme le montre le tableau ci-dessus, les salariés non agricoles représentent 73% de tous ceux qui sont dans les activités non-agricoles dans le secteur formel. Il est à noter que le secteur formel au Rwanda accumulé 6% de la population active âgée de 15 ans et plus ; soit 271 000 employées.

Tableau 7: Les emplois formels et non formels selon les secteurs économiques au Rwanda en 2005

Secteur Informel	Non agricole	%	Agricole	%	Total	%
Salariés non agricoles	279000	31,1			279000	6,4
Salariés agricoles			328000	9,4	328000	7,5
Travailleurs indépendants non agricoles	308000	34,3			636000	14,5
Familles non agricoles	72000	8,0			72000	1,6
Agriculteurs de subsistance			3119000	89,7	3119000	71,3
Sous total	659000	73,4	3447000	99,1	4106000	93,8
Secteur Formel						
Salariés non agricoles	199000	22,2			199000	4,5
Salariés agricoles			32000	0,9	32000	0,7
Travailleurs indépendants non agricole	40000	4,5			72000	1,6
Sous total	239000	26,6	32000	0,9	271000	6,2
Total général	898000	100	3479000	100	4377200	100

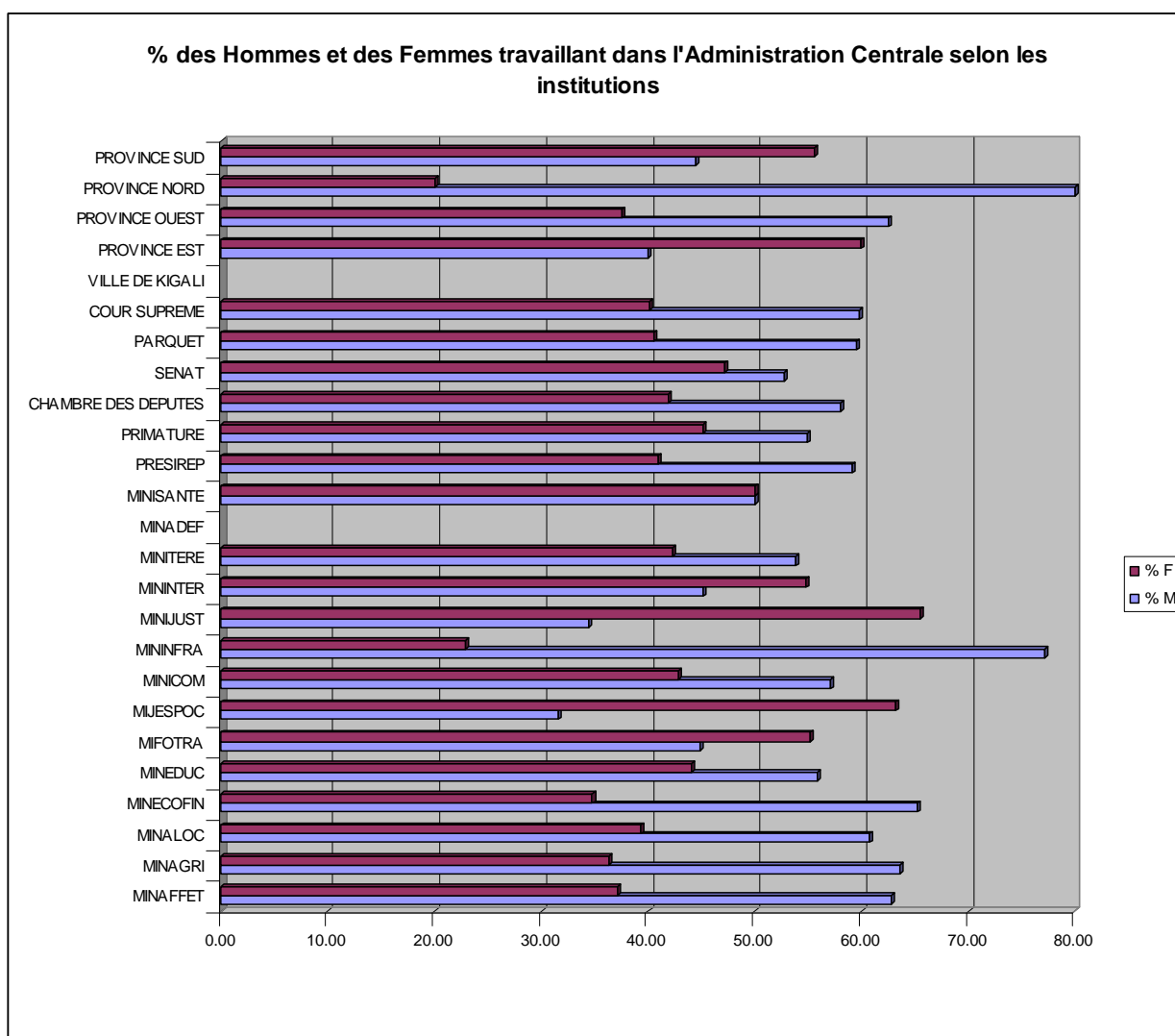
Source: Institut National de la Statistique du Rwanda.

III.2.1. Le Genre dans les emplois de l'Administration Centrale et le secteur judiciaire

Le marché de l'emploi dans l'Administration Centrale (la Présidence de la République, les ministères et le parlement – les deux chambres) a beaucoup changé à cause de la réforme administrative et la mise en application de la politique de décentralisation. Au niveau du Gouvernement, les femmes sont représentées à raison de 31% et à raison de 45% à l'assemblée nationale (les deux chambres confondues).

Si la participation des femmes est importante au niveau de l'Administration Centrale, elles sont moins présentes au niveau décentralisé comme cela peut être lu à la section III.2.2.

Le graphique suivant montre l'image des employés de l'administration centrale et le secteur judiciaire selon le genre dans chaque institution.



Graphique 4: Pourcentage des Hommes et des Femmes travaillant dans l'Administration Centrale selon les Institutions (2006)

Source : Adapté selon les données des salariés de l'Administration centrale (MIFOTRA 2006)

N.B. : Bien que très intéressantes en terme d'inégalités et de stéréotypes en genre, les données sur les corps organisés comme les enseignants, les militaires, les policiers, ... ne pouvaient être disponibles vu le temps de l'étude.

Il est à noter que les employés des provinces sont comptés parmi ceux de l'Administration Centrale car ils ne figurent pas dans le système des Gouvernements Locaux.

Dans le graphique ci-dessus, le nombre des femmes n'est supérieur à celui des hommes que seulement dans six institutions (MIFOTRA, MIJESPOC, MINIJUST, MININTER, Province de l'Est et la Province du Sud). En terme relatif, les institutions qui emploient moins de femmes par rapport aux hommes en sont premier lieu la Province du Nord, puis le MININFRA.

Les inégalités genre ne sont pas seulement quantitatives comme le montre le graphique ci-dessus. Elles sont aussi qualitatives comme le montre le tableau 8 suivant.

Tableau 8: Les emplois occupés par les hommes et les femmes dans l'Administration Centrale par catégories en 2007

		Secrétaire Général	Directeur	Professionnel	Assistant Administratif	Secrétaires	Chauffeurs	Total	%
SENAT	H	1	5	11	1	0	2	20	56
	F		4	8	3	1	0	16	44
PARLEMENT	H	1	9	24	2	0	2	38	61
	F		1	11	7	5	0	24	39
COURS SUPREME	H		4	4	2	7	2	19	50
	F	1	1	6	2	9	0	19	50
PARQUET GENERAL	H	1	2	16	0	9	15	43	73
	F		1	4	3	7	1	16	27
PRIMATURE	H	1	12	5	9	3	2	32	58
	F		3	6	6	8	0	23	42
MIFOTRA	H		3	11	0	0	0	14	47
	F	1	3	5	4	3	0	16	53
MIJESPOC	H	1	1	6	0	0	0	8	40
	F		1	8	2	1	0	12	60
MINADEF	H	1	4	17	1	0	0	23	82
	F		0	0	2	3	0	5	18
MINAFET	H	1	8	20	0	1	0	30	70
	F		1	4	2	6	0	13	30
MINAGRI	H		3	9	1	0	0	13	57
	F	1	1	3	1	4	0	10	43
MINALOC	H	1	4	14	0	0	0	19	68
	F		0	3	3	3	0	9	32
MINECOFIN	H	1	10	20	18	7	0	56	63
	F		0	16	8	9	0	33	37
MINEDUC	H	1	4	15	0	1	0	21	57
	F		0	11	3	2	0	16	43
MINICOM	H	1	6	16	0	0	0	23	66

	F				0		8		3		1		0	12	34
MINIJUST	H			3		8		0		0		0		11	37
	F		1		2		11		2		3		0	19	63
MININFRA	H	1		5		24		0		1		0		31	86
	F				0		0		3		2		0	5	14
MININTER	H	1		3		9		1		0		0		14	48
	F				3		6		3		3		0	15	52
MINISANTE	H			4		13		0		0		0		17	50
	F		1		0		12		3		1		0	17	50
MINITERE	H	1		4		13		0		0		0		18	62
	F				1		2		5		3		0	11	38
Total		14	5	94	22	255	124	35	65	29	74	23	1	741	
%		74	26	81	19	67	33	35	65	28	72	96	4		

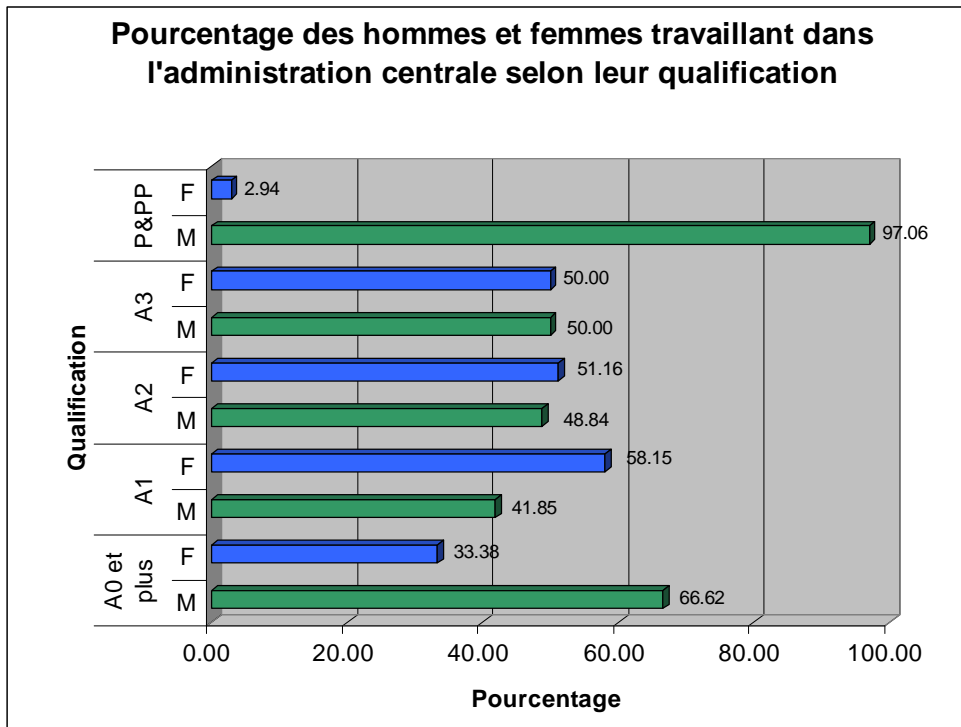
Source : MIFOTRA³⁴

Ce tableau montre que, sur le plan d'analyse qualitative, les femmes sont moins nombreuses que les hommes au niveau des postes des secrétaires généraux (74% d'hommes), de directeurs (81% d'hommes) et au niveau des professionnels (67% d'hommes). Tous ces postes sont des emplois demandent des qualifications techniques élevées, qui sont mieux payés et qui peuvent influencer des décisions macro. Ce sont aussi des emplois qui permettent une réalisation politique et sociale à ceux qui les exercent.

Les femmes sont plutôt beaucoup plus prédominantes dans les postes d'assistants administratifs (65%) et de secrétaires (72%). Par contre les chauffeurs représentent 96%. En effet, pour ces trois dernières catégories, les stéréotypes que la société a vis-à-vis des femmes et des hommes se font voir. Plusieurs interviewés parmi le personnel d'appui disent que les femmes font mieux le secrétariat que les hommes et que l'emploi de chauffeur est difficile pour les femmes. Celles-ci, disent les interviewés ne savent pas changer les pneus en cas de crevaisons ou opérer de petits entretiens ou réparations.

La raison majeure avancée par les personnes interviewées pour connaître la cause du grand nombre des hommes par rapport aux emplois des femmes dans l'Administration centrale (surtout dans les emplois des cadres) est que la qualification s'obtient par l'Education formelle. Comme le montre le graphique suivant, les hommes travaillant dans l'administration centrale, sont plus qualifiés au niveau des études par rapport aux femmes.

³⁴ Le tableau ci – dessus ne comprend pas les juges, les procureurs et d'autres corps organisés dans l'administration centrale.



Graphique 5: Pourcentage des Hommes et Femmes travaillant dans l'Administration Centrale selon leur qualification

Source : Adapté selon les chiffres des travailleurs de l'Administration centrale (MIFOTRA 2006)

Ce graphique montre que 66,62% d'hommes ont la qualification A0 ou plus contre 33,38% des femmes des mêmes grades. Les femmes sont nombreuses avec la qualification A1 (58,15%) plus que les hommes (41,85%). La plupart d'elles sont celles qu'en réalité on retrouve dans la catégorie des secrétaires et des assistantes administratives.

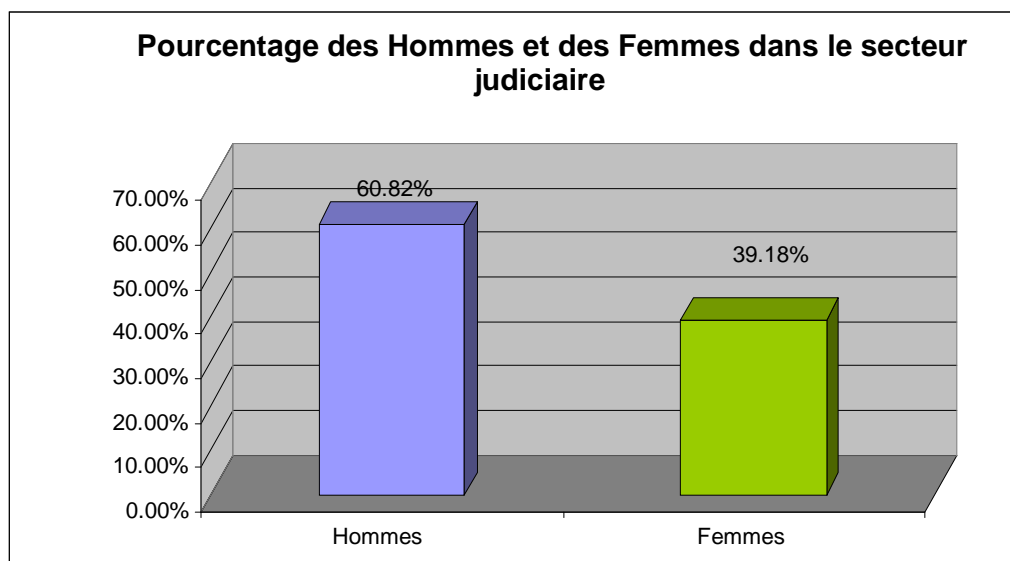
Dans le domaine judiciaire, il y a d'autres réalités contrairement à ce que les stéréotypes populaires décrivent. Le pouvoir judiciaire au Rwanda emploie un grand nombre de personnes dans la Fonction Publique. La cours suprême a 578 postes d'emploi approuvés dans son organigramme. 536 de ces postes sont occupés avec le pourcentage des femmes de 39.18% contre 60.82% des hommes.

Il est à noter que certaines de plus grandes postes dans la cours suprême sont occupées par les femmes. C'est le cas de :

- La Présidence de la Cours
- Inspection générale des cours et des tribunaux
- Le secrétariat général de la cour suprême
- La greffe en chef de la cour.
- Le secrétariat exécutif du Conseil Supérieur de la Magistrature

Le domaine des cours et tribunaux est une « chasse gardée des hommes » au Rwanda et dans plusieurs du monde. Même si des inégalités dans ce domaine sont très remarquable, c'est l'un des indicateurs de changement en faveur du de la

considération de la femme. Dans l'entendement populaire, les croyances sont que les femmes ne peuvent pas trancher une palabre ou des contentieux.



Graphique 6: Pourcentage des Hommes et des Femmes dans le Secteur Judiciaire

Aussi, dans ce domaine judiciaire, les femmes sont nombreuses dans les postes d'Assistant Administratif et de Secrétaire. Au niveau de la Cours Suprême ce type d'appui aux juges est à 100% fourni par les femmes. Le tableau suivant montre la distribution homme-femme parmi les juges et les greffiers dans le système judiciaire et les inégalités tant quantitative que qualitative.

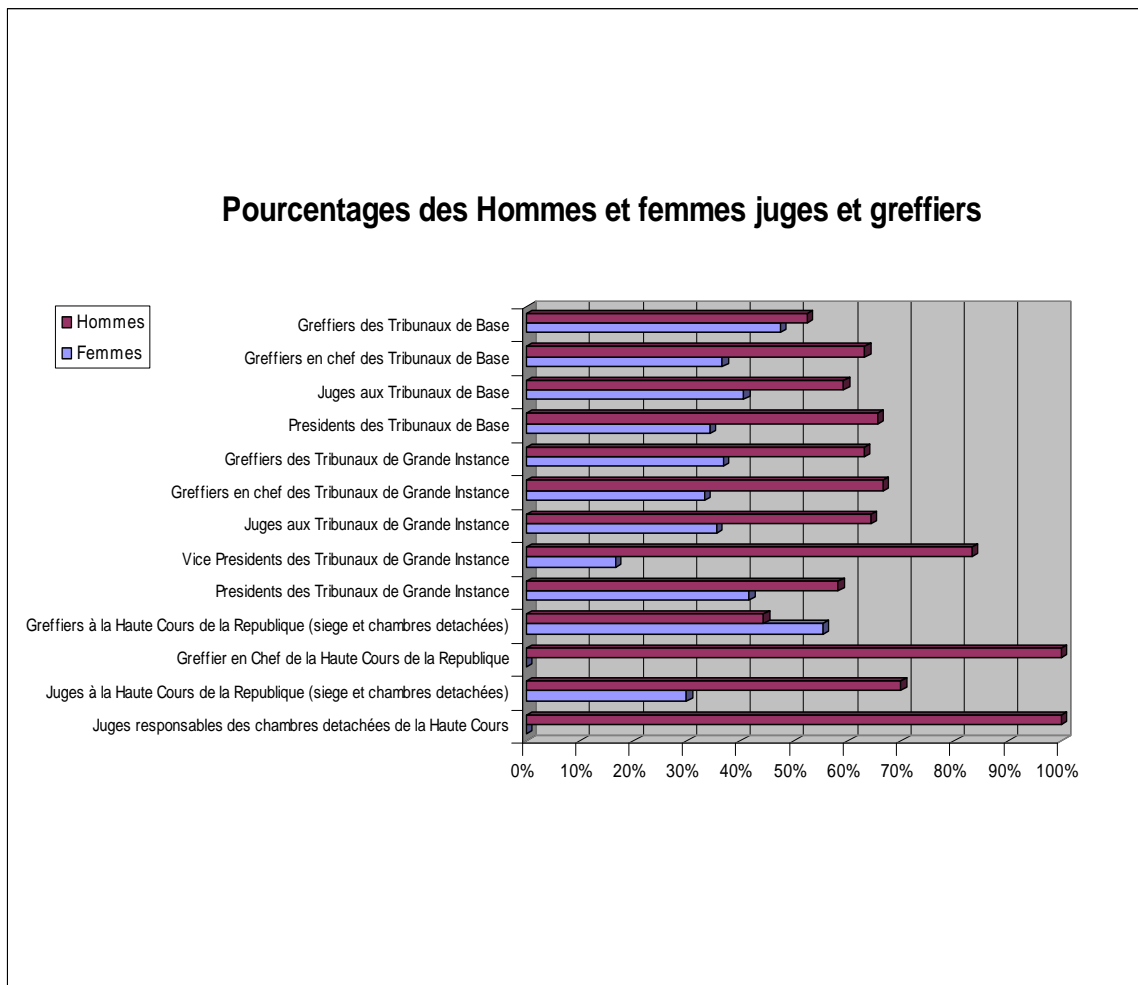
Tableau 9: Pourcentage des Hommes et des Femmes dans le Système Judiciaire au Rwanda en 2007

	Poste	Femmes	Hommes
1	Juges responsables des chambres détachées de la Haute Cours	0%	100%
2	Juges à la Haute Cours de la République (siège et chambres détachées)	30%	70%
3	Greffier en Chef de la Haute Cours de la République	0%	100%
4	Greffiers à la Haute Cours de la République (siège et chambres détachées)	55.56%	44.44%
5	Présidents des Tribunaux de Grande Instance	41.67%	58.33%
6	Vice Présidents des Tribunaux de Grande Instance	16.67%	83.33%
7	Juges aux Tribunaux de Grande Instance	35.62%	64.38%
8	Greffiers en chef des Tribunaux de Grande Instance	33.33%	66.67%

9	Greffiers des Tribunaux de Grande Instance	36.76%	63.24%
10	Présidents des Tribunaux de Base	34.43%	65.57%
11	Juges aux Tribunaux de Base	40.68%	59.32%
12	Greffiers en chef des Tribunaux de Base	36.67%	63.33%
12	Greffiers des Tribunaux de Base	47.46%	52.54%

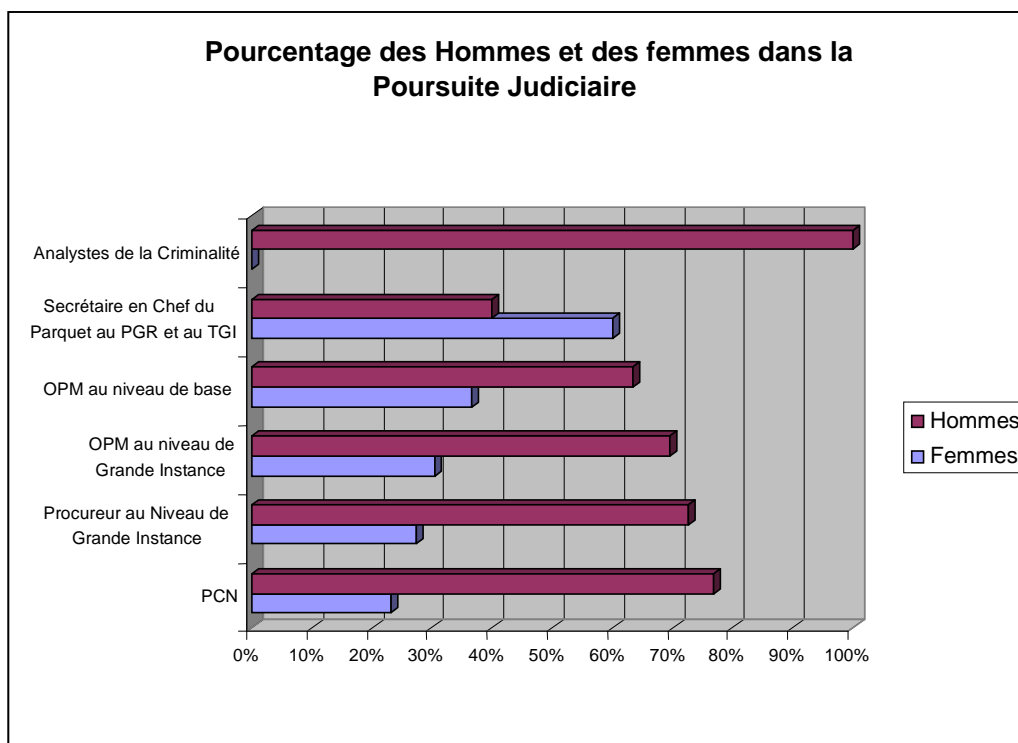
Source: MIFOTRA.

Le tableau ci-dessus montre que même si les femmes sont représentées dans les cours et tribunaux, l'image réelle est celle des considérations traditionnelles de la place de la femme dans le règlement des litiges. En effet, une analyse minutieuse de ce tableau montre que le chiffre des femmes est inflaté par les femmes greffiers plutôt que les femmes juges. Même au niveau des greffiers, quand il s'agit des postes de greffiers en chefs, ils sont en majorité occupés par les hommes. Le graphique suivant l'illustre mieux ces inégalités qualitativement.



Graphique 7: Pourcentage des Hommes et des Femmes juges et greffiers

Au niveau de la poursuite judiciaire, les inégalités sont encore beaucoup plus visibles. En général les postes sont occupés par les hommes à la grande majorité. Il y a même des cas extrêmes où les femmes ne sont pas du tout représentées comme dans l'analyse de la criminalité. Il n'y a donc que le travail de secrétariat qui est en majorité accompli par les femmes. Ces inégalités sont illustrées par le graphique suivant :



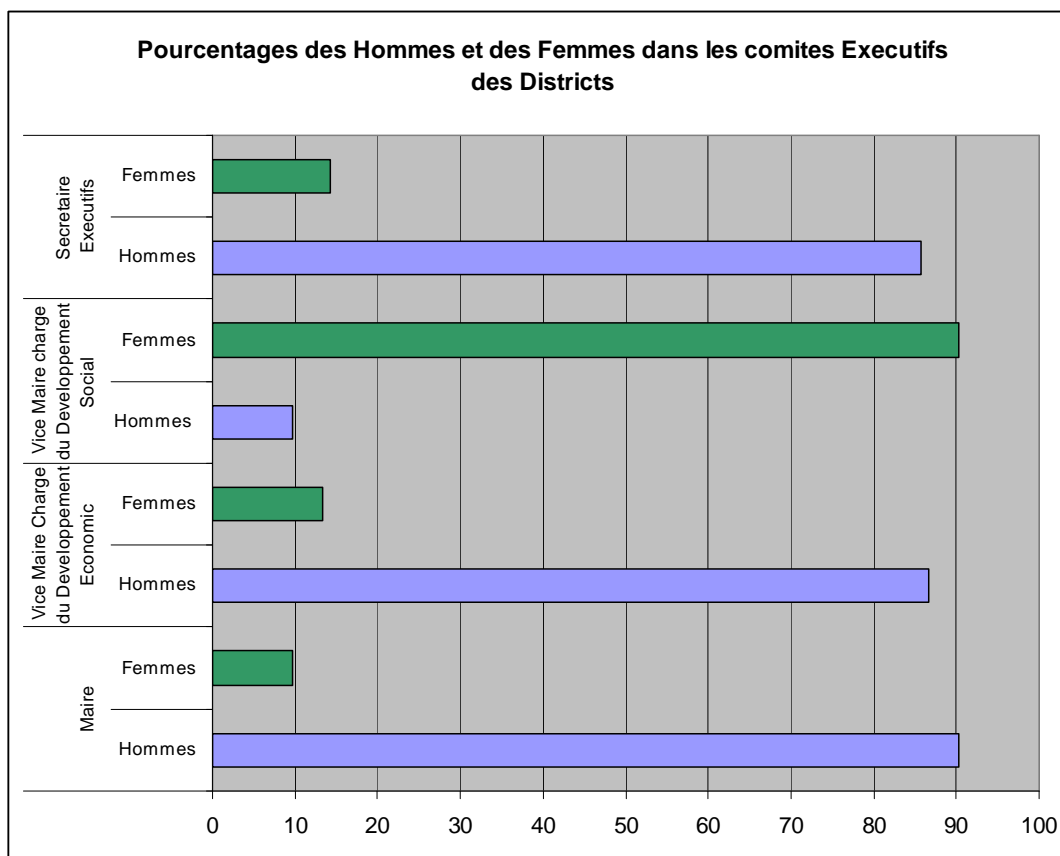
Graphique 8: Pourcentage des Hommes et des Femmes dans la Poursuite Judiciaire

En conclusion, au niveau de l'Administration Centrale, les inégalités homme-femme dans l'emploi sont encore très présentes tant en quantité qu'en qualité malgré les efforts visibles qui s'illustrent par les instruments nationaux visant l'égalité ainsi que les actions affirmatives déjà posées. Aussi, ces changements ne sont pas encore structurels et rien ne garanti qu'ils vont évoluer régulièrement jusqu'à atteindre tous les secteurs. Comme ce sont les postes les plus hauts gradés de la Nation, ils devaient refléter une égalité qui constituerait une référence pour toutes les autres entités de l'Etat et du Secteur Privé et de la Société Civile.

III.2.2. Administration Décentralisée

L'administration décentralisée compte les employés des Districts, secteurs, cellules (les secrétaires exécutifs) ainsi que les enseignants et les employés dans le secteur de santé (les Hôpitaux des districts et les centres de santé).

Dans les Districts, les postes de première responsabilité sont ceux des politiciens élus par le peuple (Le Maire, le Vice Maire Chargé du Développement Economique et le Vice Maire Chargé du Développement Social) composant le Comité Exécutif. A part ces trois premiers responsables, l'autre poste le plus haut gradé est celui d'un Secrétaire Exécutif recruté sur base des compétences techniques. Le graphique ci-dessous montre les pourcentages des hommes et des femmes dans les comites exécutifs et des secrétaires exécutifs des 30 districts et la Ville de Kigali.



Graphique 9: Pourcentages des Hommes et des Femmes dans les Comites Exécutifs des Districts

A voir ce graphique, les conclusions suivantes peuvent être tirées :

- Les femmes Maires des Gouvernements Locaux ne représentent que 10% de 31.
- Les Femmes Vice Maires Chargées du Développement Economique dépassent légèrement 10% alors que celles chargées du Développement Social sont à 90%.
- Peut-on croire que les hommes sont économistes et les femmes sont sociales ? La tendance est que les postes de Maire et de Vice Maire chargé du Développement Economique sont réservés aux hommes alors que les femmes doivent occuper le poste de Vice Maire chargé du Développement Social.

Ces postes reflètent une division stéréotypée du travail affecte plutôt les hommes à la position de « chef » et à celle qui détiennent les pouvoirs économiques. Cette

logique veut aussi que les femmes soient plutôt « sociales » pour une prise en charge des cas sociaux pour permettre aux hommes d'accomplir le « travail le plus sérieux ».

Un échantillon des genres de membres des Comités Exécutifs et Secrétaires Exécutifs des 10 districts reflétant cette division-type du travail entre les hommes et les femmes est illustré dans le tableau 10 suivant:

Tableau 10: Les Postes occupés par les membres des Comités Exécutifs et Secrétaires Exécutifs de l'échantillon (2007)

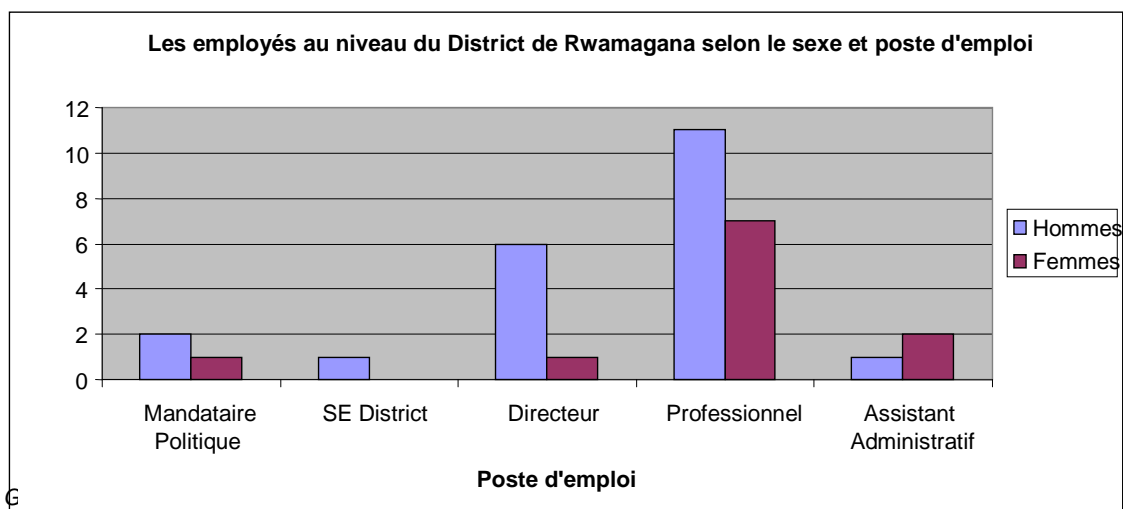
	Maire		Vice Maire Economiques		Vice Maire Sociales		Secrétaires Exécutif de District		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
<i>Ville de Kigali</i>									
Nyarugenge	1		1			1			3
Total	1	0	1	0	0	1	0	0	3
<i>Province du Nord</i>									
Gakenke	1		1			1	1		4
Rulindo	1		1			1		1	4
Total	2	0	2	0	0	2	1	1	8
<i>Province du Sud</i>									
Gisagara	1		1			1	1		4
Ruhango	1			1	1		1		4
Total	2	0	1	1	1	1	2	0	8
<i>Province de l'Ouest</i>									
Karongi	1		1			1		1	4
Ngororero	1		1			1	1		4
Total	2	0	2	0	0	2	1	1	8
<i>Province de l'Est</i>									
Kayanza	1		1			1	1		4
Kirehe	1		1			1	1		4
Rwamagana	1		1			1	1		4
Total	3	0	3	0	0	3	3	0	12
Grand total	10	0	9	1	1	9	7	2	39
Pourcentage	100	0	90	10	10	90	78	22	100

Les hommes occupent le poste de Maire du district à 100 % et ils occupent les postes de Vice Maire chargés du Développement Economique à 90%. En ce qui concerne les Vice Maires chargés du Développement social, la tendance est la même que celle au niveau national, les femmes occupent 90% de ces postes. Quant aux Secrétaires Exécutifs, ils sont à 78% hommes, ce qui reflète la même logique que celle sur le plan national.

La situation des inégalités genre dans les emplois constatées dans le cas des leaders de district se retrouve dans les postes des techniciens aussi. Le cas d'illustration choisi est celle du District de Rwamagana. Une image de la qualité et la quantité des emplois des hommes et des femmes travaillant dans les structures décentralisées (District, secteur et cellule), peut être une illustration de la situation actuelle. Les

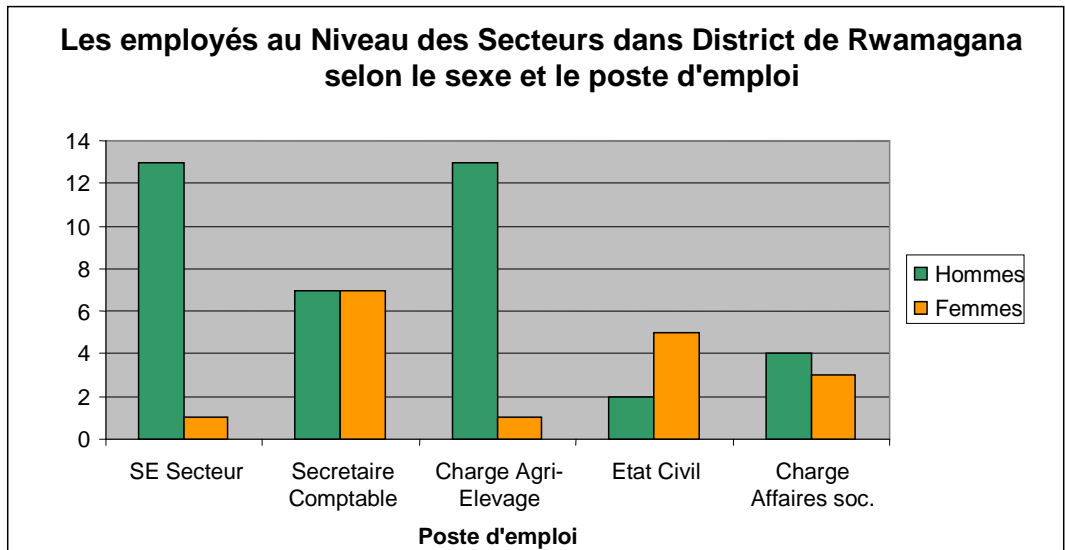
graphiques suivants classent les hommes et les femmes selon leur poste d'emploi au niveau du District, des Secteurs et des secrétaires exécutifs des cellules.

Le graphique ci-dessus montre l'état des 32 employés du District de Rwamagana en les classant selon le niveau du poste d'emploi occupé et selon le sexe. Les employés temporaires n'ont pas été tenus compte dans cet exemple. Seuls ceux qui figurent dans le cadre organique et occupant leur poste à la fin du mois de Novembre 2007 ont été représentés dans ce graphique.



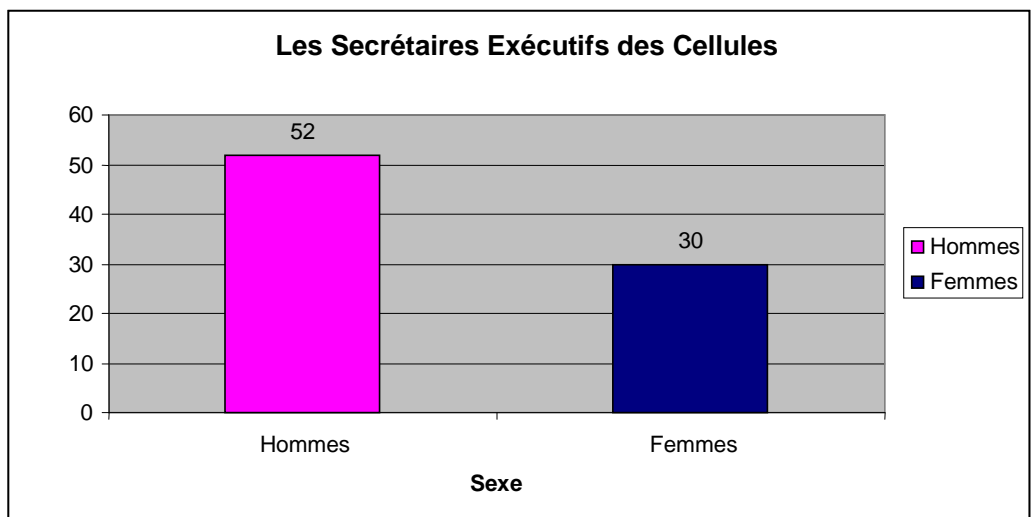
L'inégalité entre les hommes et les femmes employés au niveau du District est très accentuée surtout dans le cas des postes des cadres. Sur 7 directeurs d'unité, il y a seulement une femme alors que les assistants administratifs et les secrétaires sont en majorité des femmes.

Dans les 7 secteurs du district de Rwamagana, les mêmes inégalités se remarquent. En général la majorité des employés sont des hommes sauf pour les professionnels chargés de l'état civil qui sont cinq alors que les hommes ne sont que seulement deux. Le graphique 10 donne la situation des employés des 7 secteurs composant le District de Rwamagana selon le sexe et les postes d'emploi occupés.



Graphique 11: Les Employés au niveau des Secteurs dans le District de Rwamagana selon le sexe et le poste d'emploi

De même, la distribution des emplois par genre dans les cellules du District de Rwamagana démontre les inégalités. Le District a 82 cellules. Le graphique suivant fait état des Secrétaires Exécutifs de ces cellules selon le sexe. Les femmes secrétaire exécutifs des cellules dans le District de Rwamagana sont 30 soit 36.5%.



Graphique 12: Les Secrétaires Exécutifs des Cellules dans le District de Rwamagana

Avec processus de la décentralisation et la réforme de l'Administration publique, d'autres services sont à présent gérés par les districts. L'étude s'est penchée à l'éducation et la santé. Ces domaines sont d'autant plus intéressants qu'ils renferment un grand nombre de ceux qui sont dans l'emploi formel et qu'ils renferment une inégalité qualitative. En effet de prime à bord, les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans ces emplois. Mais quand vous faites une analyse des positions qu'ils occupent par genre et des qualifications qu'ils ont, il se remarque des inégalités genres criants.

L'état des inégalités dans l'emploi au niveau de la santé est illustré dans cette étude par l'exemple des Districts de Karongi et de Rulindo. L'étude a aussi tiré un autre exemple au hasard, le District de Santé de Gasabo pour observer si la même tendance se trouve à Kigali.

Le District de Santé de Karongi a 3 hôpitaux de District et 13 centres de santé. Le tableau sur la page suivante donne l'image des postes d'emploi dans ce district et leurs occupants.

Dans tableau 11, on note que le nombre total des femmes travaillant dans le secteur de santé dans le District de Karongi est supérieur à celui des hommes (56% sont des femmes). Cependant, tous les médecins spécialisés sont des hommes et ils se trouvent au niveau des hôpitaux des districts. En ce qui concerne les médecins généralistes, 67% sont des hommes. L'implication de ces chiffres en considération du genre des personnes occupant les hauts postes dans le secteur de centre décentralisé du District de Karongi, est que les hommes occupent 84% des médecins de formations (généralistes et spécialisés). Il en est de même pour les infirmiers de niveau A1. Ils sont en majorité hommes alors que les infirmiers de qualification A2 sont majoritairement des femmes.

Tableau 11: Les Employés dans le Secteur de Santé dans le District de Karongi (selon le sexe et les poste d'emploi)

	Médecins Spécialistes		Médecins généralistes		Infirmiers A1		Infirmiers A2		Chauffeurs		Total	Total H / F		%	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		H	F	H	F
Hôpital District Kibuye	1		1	1	10	3	17	29	1	3	66	30	36	45	55
Hôpital de Kirinda	1		1		2	1	11	21	1	1	39	16	23	41	59
Hôpital District Mugonero					2		12	7	2	0	23	16	7	70	30
CS de Biguhu							1	2			3	1	2	33	67
CS de Birambo							1	4			5	1	4	20	80
CS de Gisovu							2	2			4	2	2	50	50
CS de Karora							1	2			3	1	2	33	67
CS de Kirambo							1	2			3	1	2	33	67
CS de Mubuga								2			2		2	0	100
CS de Mugonero							4	1			5	4	1	80	20
CS de Mukungu					1	1		2			4	1	3	25	75
CS de Munzanga							1	5			6	1	5	17	83
CS de Musango								2			2	0	2	0	100
CS de Rubengera								9			9	0	9	0	100
CS de Rufungu							2	2			4	2	2	50	50
CS de Rugabano							3				3	3	0	100	0
Total	2	0	2	1	15	5	56	92	4	4	181				
%	100	0	67	33	75	25	38	62	50	50					

De même, le personnel de Santé du District de Santé Rulindo reflète les inégalités. Aussi, en nombre les femmes dépassent de loin les hommes mais en qualité des emplois, les hommes ont meilleures positions. Dans le District de Santé de de Rulindo, sur 214 agents de santé, 143 sont des femmes. Elles représentent donc 67%. Mais si vous analysez la qualité des emplois occupés selon les genres, les hommes l'emportent sur les meilleurs emplois comme le montre le tableau 12 :

Tableau 12: Liste du personnel de santé dans les formations sanitaires, Hôpital et centres de santé de Rulindo

Localisation	Médecins Directeurs		Médecins		Infirmiers Titulaires CS		Infirmier en chef + Chef de service		Infirmiers		Labo		Nutritionniste		Assistante sociale		Administration		Comptabilité		Pharmaciens		Hygiène et assainissement Auxiliaire de santé				Chauffeurs		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
Hopital Rutongo	1		5	1			5	10	9	23	1		1		3		1	1	2	1			1	1	2	2		68	
C.S. Tare						1			2	2	1								1								7		
C.S. Kajevuba					1				1	4		1						1									8		
C.S. Kiyanza						1			1	4		2			1				1								10		
C.S. Rulindo					1				4	5		2							2								14		
C.S. Muyanza						1			2	7		2			2		1				1						16		
C.S. Tumba					1				3	5	1							1									11		
C.S. Masoro					1					7		1			1			1						1	1		13		
C.S. Rutonde						1			4	2	1				1												9		
C.S. Rwahi					1					5		1			1												8		
C.S. Rukozo					1				1	4		1		1													8		
C.S. Buyoga					1				1	3		2			1												8		
C.S. Shyorongi						1			3	11	1	1			1												18		
C.S. Kihira					1				3	3	1	1			1				1								11		
C.S. Murambi									2	2		1															5		
Total	1	0	5	1	8	5	5	10	36	87	6	15	1	1	0	12	0	2	4	7	1	1	0	2	2	0	2	214	

Source : Hôpital de Rulindo, District de Rulindo, Province Nord, Septembre 2007.

A l'observation de ce tableau, il se dégage que les inégalités genre dans l'Hôpital de Rutongo se présentent comme suit :

- Le Médecin Directeur est un homme.
- Quant aux 6 médecins qu'il y a dans le District, cinq sont des hommes. Ils représentent donc 83%.
- Pour ce qui est des Titulaires des centres de santé nommés, ils ont tous un diplôme d'infirmier A2. Même si le nombre de Femmes ayant ce diplôme est de loin nombreux, les titulaires de centres de santé hommes représentent 62%.
- L'emploi d'infirmier (e), dans lequel en principe prédominent les femmes, renverse la balance que nous avons pour les postes précédents. Les femmes infirmières représentent 71%. Au cours des interviews, il nous a été signifié que c'est parce que les personnes de sexe féminin sont réputées être compatissantes et ont la pitié.
- Il en est de même pour les assistantes sociales. 100% de ceux qui sont employés sont des femmes. Traditionnellement, ce sont les femmes qui plutôt jouent les rôles sociaux et qui prennent en charge ceux qui sont malades.
- Par contre les chauffeurs sont tous des hommes. Jusque très récemment, l'emploi de chauffeur était réservé aux hommes. Ce n'est après le génocide que l'on voit la première femme employée comme chauffeur.

Quant aux Centres de Santé, le District de Santé en comporte 14. Ces Centres de Santé emploient 146 personnes dont 103 femmes et 43 hommes. A l'exception de 2 de ces agents qui ont un diplôme A1 (ces deux agents sont des femmes), tout le reste a un diplôme des humanités A2.

Certains emplois sont orientés vers les hommes car ils demandent les qualifications où seuls les hommes sont formés ou alors car tout le monde pense qu'ils peuvent mieux diriger. Sur ces 14 centres de santé, 13 ont des Infirmiers Titulaires nommés dont 8 sont des hommes, ce qui représente 62%. Tous les chauffeurs et ceux qui s'occupent de l'hygiène et assainissement sont des hommes.

D'autre part, il y a des emplois qui sont réservés aux femmes tels que les assistantes sociales. Dans tous les services de santé du District, il a été dénombré 12 assistantes sociales et ce sont toutes des femmes.

Par contre, il y a des emplois où ce sont des femmes qui prédominent plus que les hommes dans le domaine de la santé. C'est un changement qui s'est opéré car selon les interviewés, à l'époque coloniale ils étaient réservés aux hommes. Ces emplois sont par exemples le laboratoire, les soins infirmiers. Dans ce District, on dénombre 21 laborantins dont 71% sont des femmes. Sur 138 infirmiers, infirmiers en chefs et chefs de services, les femmes représentent 70%.

La tendance des inégalités qualitatives et les stéréotypes qui se sont remarquées dans les autres districts de l'échantillon se retrouvent à Gasabo qui est un district de la Ville. A l'assertion qu'il y a beaucoup plus d'égalité en ville car les femmes sont de plus en plus compétitives au critère de l'éducation dans le domaine, l'étude se rend compte qu'il n'y a pas de changement comme le montre le tableau suivant.

Tableau 13: Le Genre des Agents du District de Santé de Gasabo

Niveau/Domaine	Hommes	Femmes	Total	%Hommes	%Femmes
Médecins Spécialistes	3	1	4	75,0	25,0
Médecins Généralistes	6	4	10	60,0	40,0
Infirmiers A2	62	164	226	27,4	72,6
Infirmiers A1	9	13	22	40,9	59,1
Infirmier A0	1	0	1	100,0	0,0
Labo A2	10	7	17	58,8	41,2
Techniciens A2	4	0	4	100,0	0,0
Techniciens A1	4	0	4	100,0	0,0
Techniciens A0	0	0	0	0,0	0,0
Assistants Sociales A2	0	14	14	0,0	100,0
Assistants Sociales A1	0	1	1	0,0	100,0
Caissiers A2	2	12	14	14,3	85,7
Administratifs A2	5	17	22	22,7	77,3
Administratifs A1	14	24	38	36,8	63,2
Administratifs A0	9	4	13	69,2	30,8
Total	129	261	390	33,1	66,9

Source : District de Santé de Gasabo, novembre 2007.

A l'instar du secteur de la santé, l'Éducation compte beaucoup d'employés surtout dans les districts ruraux : les enseignants des écoles primaires et secondaires publiques. Le Tableau suivant montre l'exemple du nombre d'enseignants des écoles primaires et secondaires selon le sexe dans six districts de l'échantillon.

Tableau 14: Nombre d'enseignants selon les Districts

District	Hommes	Femmes
Gakenke	904	708
Rulindo	683	596
Karongi	887	741
Ngororero	862	644
Kirehe	128	201
Kayonza	383	422

A voir seulement ce tableau, on remarque que les hommes sont les plus nombreux dans l'enseignement primaire et secondaire dans les districts (quatre districts sur six) dont les chiffres ont été disponibles au cours de l'enquête. En plus, l'inégalité est plus sensible au niveau de la qualité comme le démontre l'exemple du District de Karongi. Les femmes sont plus concentrées dans l'enseignement primaire alors que l'enseignement secondaire est dominé par les hommes.

Tableau 15: Nombre des enseignants des écoles Primaires et secondaires selon le sexe

District	Enseignants des écoles primaires		Enseignants des écoles secondaires	
	Homme	Femmes	Hommes	Femmes
Karongi	563	608	324	133
Ngororero	517	686	193	34

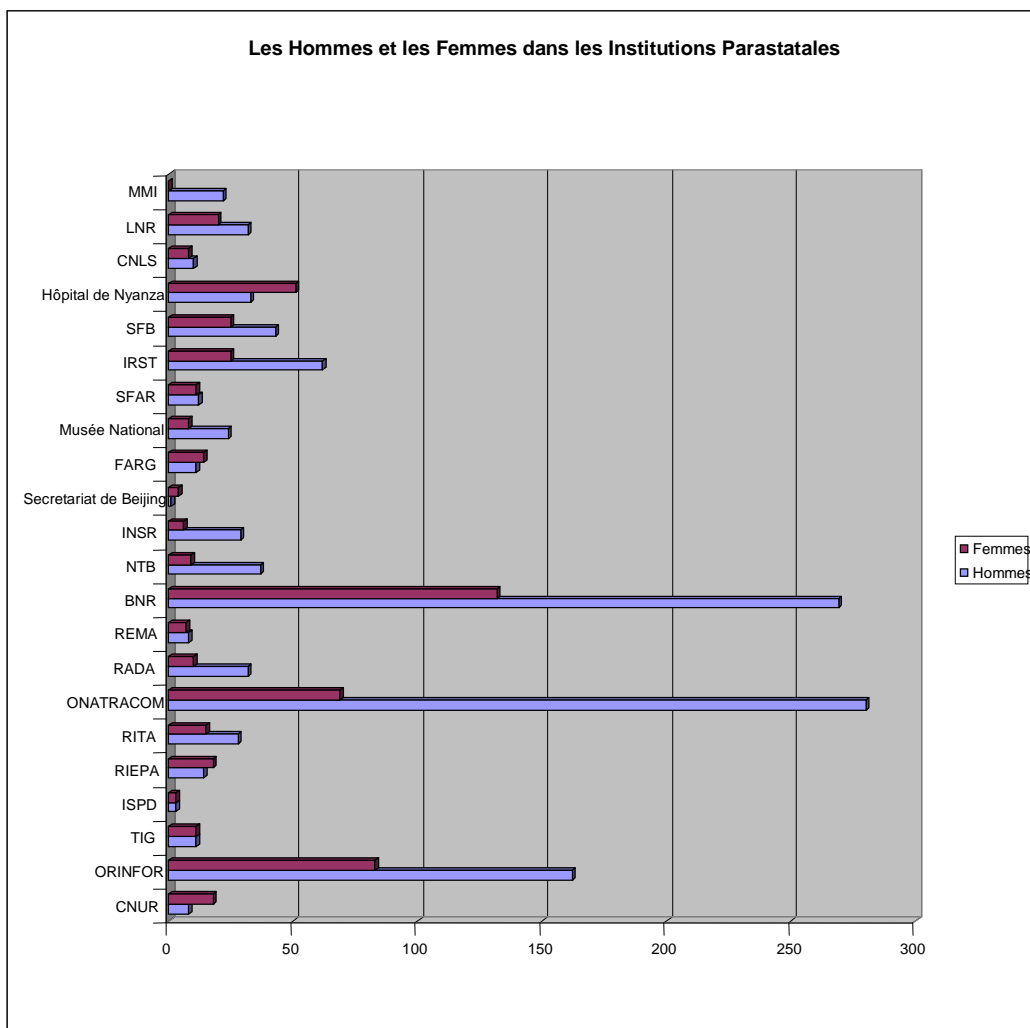
L'enseignement primaire a été toujours considéré comme un emploi réservé aux femmes et ce tableau le confirme.

Pour conclure cette section, les emplois dans les institutions décentralisées reflètent également une inégalité genre tant en qualité qu'en quantité des postes occupées par les femmes. Ce qui montre qu'un pas reste à faire pour que les instruments et mécanismes mis en place par le pays pour une égalité et une équité homme-femme deviennent une réalité et contribuent au développement.

III.2.3. Le Genre dans les emplois des Institutions Parastatales

L'état des lieux du genre dans les emplois des institutions parastatales (les commissions, les agences gouvernementaux, les institutions académiques etc.) est que aussi caractérisé par un grand nombre des hommes par rapport aux femmes. Cette différence est aussi bien quantitative que qualitative. Dans cet échantillon, seulement cinq institutions sur 22 (soit 23%) ont le plus grand nombre des femmes

employées. C'est le cas de l'Hôpital de Nyanza, FARG, RIEPA, CNUR et le secrétariat Beijing.

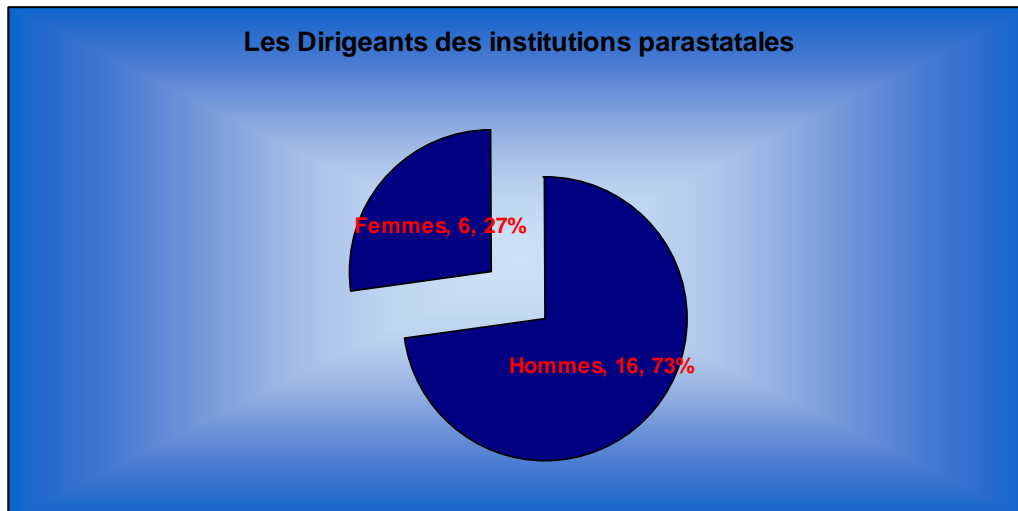


Graphique 13: Les Hommes et les Femmes dans les Institutions Parastatales

Pour l'hôpital de Nyanza, le nombre des infirmières et des assistantes sociales augmente le pourcentage des femmes dans cette institution. Le cas du FARG peut être aussi expliqué de la même manière. Ceci démontre combien les femmes sont plutôt employées dans le domaine social des exécutants. Dans les domaines sociaux, les hommes sont plus présents quand il s'agit des postes de prise de décision.

Le graphique ci-dessus illustre aussi des extrêmes dans les institutions parastatales, où il y a des institutions qui sont carrément masculines, par exemple MMI et d'autres qui sont féminines ; c'est le cas de la secrétariat de Beijing.

Parmi ces institutions, 6 (soit 27%) ont en tête les femmes comme dirigeantes, alors que 16 (soit 73%) sont dirigés par les hommes.



Graphique 14: Les dirigeants des Institutions Parastatales

En plus, dans les commissions importantes que compte le Pays (la commission nationale électorale, celle de la lutte contre le VIH/SIDA, la commission de Démobilisation et la Commission de l'Unité et réconciliation) aucun conseil d'administration n'est présidé par une femme. La proportion des femmes à la Vice Présidence des conseils d'administration est de l'ordre de 50%. Par contre, ce chiffre diminue dans l'ensemble des commissaires et des Directeurs. Les femmes sont représentées à raison de 24% seulement pour l'ensemble des commissaires et à 19% au poste de Directeur. Au sein de ces institutions parastatales, la plupart des dirigeants sont nommés et non recrutés. Cette inégalité genre montre que les prédispositions culturelles guident toujours les choix d'hommes plus que de femmes à ces positions.

Ainsi, à l'instar des autres entités du secteur public, les institutions parastatales emploient beaucoup plus d'hommes que de femmes et à des meilleures positions. Les emplois dans les institutions parapubliques sont très considérés sur le marché et procurent un bon statut social dans la communauté après ceux des hauts responsables d'Etat.

III.3. Le genre et l'emploi dans le Secteur Privé

Le Secteur Privé est le plus grand pourvoyeur de l'emploi au Rwanda autant pour les hommes que pour les femmes. Dans le cadre de ce travail, tout emploi qui ne relève pas de l'Etat, de la société civile et des partenaires en développement a été classé dans le secteur privé.

Les extrapolations à partir de l'analyse de l'EICV2 sur les tendances du marché de l'emploi et des activités économiques, montre que plus de 96% de la population active est employée dans le secteur privé formel ou non formel. Ce pourcentage de 96% est élevé du fait que l'Institut National de la Statistique classe les emplois dans les exploitations agricoles de subsistance dans l'emploi privé. Logiquement, comme

c'est le secteur privé qui emploie la grande majorité de la population active, ce sont eux qui jouent un rôle prépondérant dans l'état de l'économie et de sa croissance. Ces emplois dans le Secteur Privé sont soit dans le secteur primaire, dans le secteur secondaire ou alors dans le secteur tertiaire.

III.3.1. Le genre dans le Secteur Privé Informel

La majorité des travailleurs œuvrant dans le secteur privé sont plutôt employés dans le secteur informel. Ceux qui sont employés dans ce secteur sont estimés autour de 4.1 millions selon l'analyse de l'IECV2 sur les tendances du marché de l'emploi et des activités des activités économiques du Rwanda, ce qui représente 94% de la population active.

A partir des différentes consultations avec les interviewés et de l'étude documentaire, le secteur informel comprend pour un grand nombre les travailleurs pour les exploitations agricoles de subsistance. Cette dernière catégorie représente 71,3% de toute la population active comme le montre le tableau no ... à la section III.2. Il comprend aussi les salariés agricoles et non agricoles ainsi que les agents du secteur informel qui travaillent pour les familles non agricoles ainsi que les travailleurs indépendants non agricoles.

III.3.1.1. Le Genre dans le Secteur Privé Primaire Informel

Ce secteur est celui qui emploie une majorité de la population active du Rwanda. Tous les documents consultés montrent qu'en 2005 ce secteur emploie autour de 3.6 millions de la population active. Le tableau précédent montre que seul le secteur informel agricole comprend 3447000 emplois, ce qui équivaut à 78,75 % de toute la population active. Comme cela transparait dans les analyses faites plus haut, les femmes sont plus prédominantes dans ce secteur. En effet, sur une population Rwandaise est composée majoritairement des femmes (52,3%) contre une minorité d'hommes (47,7%), si on examine l'emploi effectivement exercée, l'EICV2 dit que de toutes les femmes actives 87,6% d'entre elles travaillent dans l'agriculture. Cette proportion est de 94% des femmes actives occupées en milieu rural alors qu'elle est de 46,6% dans le milieu urbain.

A partir des interviews menées au cours de cette étude, le secteur primaire est celui qui comprend la majorité des personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté et des personnes pour lesquels il sera difficile de briser le cercle vicieux de la pauvreté d'ici l'année 2020 s'il n'a pas une amélioration de leur méthodes de production et le développement d'alternatives extra agricoles.

Une analyse des emplois dans une perspective genre montre que tous les acteurs du développement devraient prioritairement à mener une analyse genre de toutes les interventions pour contribuer à la croissance économique.

En effet, les entretiens menés avec le Conseil National des Femmes, le Collectif Pro-Femmes Twese Hamwe et le Réseau des Femmes Ouvrant pour le Développement

Rural au sujet de la position de la femme dans l'emploi au niveau de l'agriculture ont montré que la femme n'a pas encore un accès et un contrôle sur les facteurs de production dans ce domaine. Ces facteurs sont essentiellement la terre, le capital et le travail. A cela s'ajoute un autre facteur énoncé par les économistes néo-classiques qui est la connaissance qui comprend la maîtrise de la technologie.

La Terre : La femme a plus **accès** à la terre car c'est elle qui la travaille en général. Mais le problème qui se pose en même temps pour l'homme que pour la femme est l'exiguïté ainsi que les méthodes culturales qui font que l'exploitation ne soit optimale. Quant au **contrôle** que l'homme et la femme ont sur l'utilisation de la terre, il s'avère inégal. L'homme c'est le « Chef » du ménage → « Umugabo niwe mutware w'urugo » a comme corollaire que ce soit lui qui décide sur l'utilisation de terre et de ce qui est produit sur cette terre. Comme cela relève des constructions sociales, les changements vers un contrôle égalitaire homme-femme de la terre sont très lents. Au niveau des exploitations agricoles, la terre est subdivisée en espaces pour les cultures vivrières de consommation du ménage et des cultures de rente permettant d'accéder aux revenus pouvant subvenir aux autres besoins tels que les produits manufacturiers, l'éducation, la santé, etc. Une subdivision genre fait que les cultures vivrières (non monétarisé) soient pour les femmes et les cultures de rente pour les hommes.

Le Capital : Celui-ci permet d'accéder aux outillages et intrants agricoles ainsi que les technologies nouvelles. La femme n'a qu'un accès et un contrôle limité sur le capital. En général au Rwanda, c'est l'homme qui décide de l'affectation des ressources et souvent ce n'est pas pour un réinvestissement dans l'exploitation agricole pour l'améliorer structurellement. En effet, les constructions sociales acceptent des faits genre qui donnent un pouvoir aux hommes qui ne sont pas rationnels au niveau micro économiques et ralentissent la croissance économique en général. Ces faits sont apparemment banals mais au niveau global, ils ont un impact sur les ménages et toute la nation. Quelques exemples :

- « Kwotsa imyaka », traduit littéralement c'est brûler les récoltes. C'est le fait de vendre les récoltes avant la maturation à un prix réduit aux spéculateurs commerciaux. Ces opérations se font par « le Chef de Ménage ou Nyirurugo ». La plupart de fois ces opérations sont faites à l'insu de tous les autres membres du ménage.
- La « socialisation d'avec les autres hommes ou recueillir l'information sur ce qui se passe au pays et ailleurs ». C'est une culture qui a des points positifs mais aussi beaucoup des points négatifs. C'est une création de groupes aux centres de négoce qui à la fin dégénèrent en la consommation exagérée de l'alcool. Ceux qui fréquentent ces groupes débouchent souvent sur des décisions économiques et sociales irrationnelles telle que « *kwotsa imyaka* », les dépenses en dehors du ménage, l'adultère, etc. Derrière ce phénomène se cache aussi un chômage déguisé, un sous emploi et l'oisiveté. Tous les documents nationaux d'analyse genre démontrent que les femmes travaillent pendant plusieurs heures par semaine que les hommes. Le rapport d'évaluation participative de la pauvreté par le MINECOFIN en octobre 2001 les responsabilités des hommes et des femmes. Le classement tenant compte

- de la fréquence des réponses montre que l'homme est plutôt dans la « décision » et la femme dans l'exécution.
- La vente des produits de l'agriculture, de la pêche et de la chasse est exclusivement masculine ainsi que l'affectation des revenus. Dans certains cas, la femme peut vendre ses produits sous le mandat de son mari mais elle doit rendre compte du produit de la vente. Même dans ce cas l'affectation du revenu se fait par le mari. L'exemple donné lors d'un groupe de discussion au cours de l'étude par une association des femmes de Kirehe sur le processus de la bière de banane dans un ménage recoupe les faits. La vente de la bière de bananes tirées des exploitations est courante et constitue une des sources de revenus pour plusieurs ménages au Rwanda. Le calcul d'efforts consentis du plan de banane jusqu'à la vente au marché attribue un effort de 85% de l'effort à la femme et 100% de pouvoir de décision sur l'affectation du revenu de la vente à l'homme. Une description de l'image de la femme revenant du marché avec les bidons vides après la vente avec un savon et une petite bouteille de paraffine alors que l'homme reste au centre de négoce pour « une bouteille de la bière à mousse » qui plus tard revient les poches vides, ivre et violent est courante dans la région.
 - La polygamie.
 - L'application de la loi sur les régimes matrimoniaux, les libéralités et les successions commencent timidement à changer la balance sur la propriété. Mais selon les entretiens que nous avons menés avec les différents interviewés, les ressources tirées de ces biens engendrent les violences si la femme n'accepte pas que ce soit l'homme qui prenne des décisions sur ceux-ci.
 - Etc.

Aussi, l'accès au capital financier au moyen de l'hypothèque diffère pour l'homme et pour la femme. Dans les faits au sein des ménages, la femme est sujette à l'accord du mari tandis que pour l'homme prend la décision de donner en garantie les propriétés et informe sa femme.

Enfin, sur l'accès et le contrôle des ressources, un mécanisme de contour de ce contrôle des capitaux par les hommes a été mentionné lors des interviews. En effet, les femmes épargnent petit à petit un pécule minime, à l'insu du mari, qui leur permet de résoudre des problèmes cruciaux. Comme parmi les problèmes résolus se trouvent ceux qui sont exprimés par les enfants de ce ménage et des autres membres de la famille. Cette usure qui crée une complicité entre la mère de la famille et les enfants du ménage, plus tard devient un pouvoir d'organisation et de confirmation de la femme dans le ménage.

Le travail : La division du travail dans le ménage au Rwanda suit la règle des triples rôles traditionnels qui sont le travail visant la production, le travail de reproduction et le rôle communautaire.

D'après les différents entretiens d'avec les personnes ressources, surtout dans les districts, ils affirment que les hommes et les femmes jouent les triples rôles mais que les femmes accomplissent les tâches invisibles qui n'ont pas une valeur monétaire et

sociale. Par contre, les hommes s'occupent des responsabilités qui leur confèrent un statut de supériorité et de propriétaire.

Les estimations faites par les groupes interviewés montrent que les femmes ont accès au travail car elles travaillent en moyenne 12 à 15 heures par jour mais qu'elles ne contrôlent pas le fruit de leur labeur.

La connaissance ou le « know how » prônée comme un autre facteur de production par les économistes néoclassiques est aussi un élément qui perpétue les inégalités genre. En effet, plusieurs sources concordantes affirment que les femmes se situent essentiellement au bas de l'échelle en termes d'éducation formelle et informelle, même si cela va changer dans l'avenir. Les entretiens d'avec les différentes personnes ressources nous confirment que les hommes sont beaucoup plus présents que les femmes dans les programmes de vulgarisation agricole et de nouvelles technologies.

Enfin, selon les groupes de discussion du Réseau des Femmes Œuvrant pour le développement Rural pour des fins de cette étude, les inégalités entre hommes et femmes dans l'emploi sont dans tous les secteurs et sont presque de même type. La grande différence étant qu'au moins dans les secteurs secondaires et tertiaire au moins les femmes et les hommes sont considérés comme des travailleurs tandis que dans le secteur primaire seul l'homme est un travailleur. La femme est plutôt prise comme un des facteurs de production.

A partir de toutes ces conclusions, il s'avère que les femmes n'ayant pas un accès et un contrôle des facteurs de production dans ce secteur qui emploie la majorité de la population, un potentiel énorme du pays n'est pas exploité pour la croissance économique. D'où la justification d'une analyse genre au centre de tous les programmes de développement du secteur primaire.

III.3.1.2. Le Genre dans le Secteur Privé Secondaire et Tertiaire Informel

Se référant au tableau 16, les emplois formels et informels non agricoles représentent 20% de tous les emplois. Dans ce domaine d'emplois dans le secteur secondaire et tertiaire, les hommes se positionnent pour 63% tandis que les femmes sont de 37%. Ce qui a une conséquence directe sur l'autonomisation économique différenciée des hommes et des femmes. Aussi, le tableau no montre que la population active dans le secteur informel non agricole est de 659.000 sur un total de 4.106.000 d'emplois dans le secteur informel, ce qui représente une proportion de 16%. Ces mêmes emplois représentent 15% de tous les emplois du Rwanda.

Les tendances du profil Genre au Rwanda par le MIGEPROF en 2005 dans le tableau suivant montrent que les hommes se positionnent dans les emplois extra agricoles meilleurs par rapport aux femmes. Ils sont plus présents dans les professions intermédiaires, les services et commerce, l'artisanat, les corps organisés tel que les forces armées et la police.

Tableau 16: Pourcentage des Hommes et des Femmes selon l'emploi exercé

Emploi exercé	% Homme	% Femmes
Cadres Supérieurs Fonction Publique	70,7	29,3
Professions Intellectuelles et scient.	57,8	42,2
Professions Intermédiaires	65,3	34,7
Employés du Type Administratifs	50,2	49,8
Services et Commerce	62,4	37,6
Agriculteurs/Pêcheurs	41,3	58,7
Artisans/Ouvriers	87,7	12,3
Conducteurs/ Ouvriers mécaniques	100,0	0
Ouvriers et autres Emploi non qualifiés	56,2	43,8
Mancœuvres	89,0	11,0
Forces armées	100,0	0,0

Source : Adapte à partir du : MIGEPROF, Le profil du Genre au Rwanda, Synthèse Nationale, 2005

En général ces chiffres de 20% représentant les emplois non agricole et 15% d'emplois informels par rapport à toutes les personnes actives cités ci-haut sont encore en bas par rapport à l'objectif de la Vision 2020. Celle-ci détermine la promotion de la création d'emplois stables non agricoles comme cruciale pour une base de la croissance économique. En principe, ces emplois extra agricoles devraient non seulement croître en quantité et en qualité, mais aussi être formalisés pour être comptés et ainsi contribuer à la croissance économique. Tous les acteurs en développement devraient concentrer les efforts pour renforcer cette transition de la prédominance des personnes actives du secteur primaire vers les secteurs secondaire et tertiaire tout en n'oubliant pas de mettre l'analyse genre au centre de toutes les projections et exécutions de programmes.

Comme il n'a pas été possible d'identifier une source d'informations sur la croissance des emplois dans les secteurs secondaire et tertiaire informels, la base de la tendance est tirée de la comparaison entre l'EICV1 et 2. L'accroissement des emplois non agricoles et le travail indépendant dans lesquels prédominent ceux du secteur informel est de 84,9% et de 188,7% pour les hommes et 49,5% et 150,9% pour les femmes. Ainsi la base d'autonomisation et d'amélioration du statut social dans la communauté est plus en faveur des hommes que des femmes, perpétuant ainsi les inégalités et diminuant les chances d'une croissance économique basée sur une participation égale de l'homme et la femme.

Globalement la même source note que l'emploi des hommes s'est beaucoup plus accru dans le domaine des emplois non agricoles monétaires (les mieux payés de tous les emplois) tandis que les femmes ont trouvé de nouveaux emplois dans le

domaine des emplois dans le domaine agricole (le moins payé de tous les autres emplois). Même si les emplois salariés ont augmentés autant pour les hommes que pour les femmes, pour les hommes ce sont les emplois en dehors des exploitations agricoles familiales tandis que pour les femmes c'est le cas (dans les exploitations agricoles). Il y a eu aussi une légère hausse dans les opportunités de création de micro entreprises pour les deux sexes, mais la proportion de ces micro-entreprises pour hommes dépasse celle des femmes.

Dans ces deux secteurs, l'accès et le contrôle des facteurs de production sont aussi différents pour les hommes que pour les femmes. Ces facteurs sont pour la plupart constitués des capitaux et les connaissances techniques ainsi que de la technologie (le deux conditionnant le travail).

Selon la Banque d'Affaires pour les Femmes et Duterimbere, une association œuvrant pour l'entreprenariat féminin, la femme au Rwanda n'a pas accès au crédit au même titre que l'homme dans les banques commerciales et dans les institutions de micro finance. La femme n'emprunte même pas à concurrence de son épargne. En effet, même la consultation des chiffres d'épargnants et des bénéficiaires des crédits au sein de ces deux institutions montre que les femmes épargnent plus qu'elles ne prêtent. Par contre, ce sont les meilleurs créanciers car elles remboursent mieux.

Selon les enquêtes menées par Christine MUREKATETE (U.L.K, 2002), la femme rwandaise occupe une place marginale en ce qui concerne la création et la propriété des entreprises. Seulement 18% des entreprises relevant du secteur formel appartiennent aux femmes.

La plupart des femmes entrepreneurs sont confinées dans le secteur informel, dans le petit commerce et dans la débrouillardise pour la survie. Ce qui est une des raisons qu'elles ne s'ouvrent pas au crédit qui peut les permettre d'étendre leurs activités. Ainsi, la femme est encore limitée au commerce, aux professions libérales et aux services. Les femmes du milieu rural produisent encore pour la survie et la consommation familiale et les produits sont consommés localement, sans aucune transformation de nature à augmenter la valeur ajoutée.

L'analyse du type d'emploi exercé montre que les femmes prédominent au sein de la main d'œuvre employée dans l'agropastoral comme démontré ci-haut. En ville, elles sont plus nombreuses dans les emplois non qualifiés. En 2005, l'Enquête Démographique et de Santé au Rwanda estime à 15.2% les femmes salariées temporaires ou permanentes en milieu rural dont la majorité sont des aides familiales tandis qu'en ville elles sont estimées à 33.5%. Quant au revenus, l'enquête estime également que uniquement 14.8% de femmes ont un revenu monétaire, 15.7% sont rémunérées tantôt en argent tantôt en nature, 12.4% en nature seulement et la majorité 57 % sont sans rémunération.

Dans le même ordre d'idées, l'étude sur l'entrepreneuriat féminin³⁵ permet de peut donner une image des revenus des hommes et des femmes à partir des entreprises. La grande majorité des entreprises féminines relèvent donc du secteur informel et sont de petite taille:

- 75,5% des entreprises ont la forme d'entreprises individuelles
- 85,5% des entreprises ont un capital inférieur à 500.000 Frw avec 36,7% fonctionnant avec moins de 50.000 Frw ;
- 88,9% utilisent un personnel ne dépassant pas 3 travailleurs.

Toutes les informations se recoupent donc pour montrer que les femmes sont nombreuses dans le secteur informel, généralement dans le petit commerce. En 2003, aucune femme n'exerce une activité de type industriel selon l'association AFER (Entrepreneuriat féminin au Rwanda, 2003).

Selon les entretiens de groupes d'avec les différentes personnes ressources au cours de cette étude, il a été identifié des créneaux nouveaux dans les secteurs secondaires et tertiaire, où il est possible de ne pas perpétuer les stéréotypes genres. Ils ont insisté sur tourisme et les loisirs qui renferment un potentiel énorme autant pour les femmes et les hommes, en même temps pour ceux qui sont instruits et pour ceux qui n'ont pas de niveau d'éducation. Ils ont insisté sur le fait que l'autopromotion de l'emploi soit possible.

Ils ont cependant parlé des contraintes de création de ces emplois / entrepreneuriat qui font que la plupart de ces initiatives se retrouvent dans le secteur informel et ne créent pas des emplois stables et décents selon les normes internationaux. Les contraintes sont autant pour les hommes que pour les femmes et sont entre autre :

- Les financements car les banques trouvent ce secteur très risquant
- La confiance en soi.
- La peur de développer des projets ensemble entre les personnes de sexes opposés.
- Trouver les employés compétents dans ce domaine
- L'acquisition des terres pour développer ces projets
- Les procédures de légalisation sont difficiles.

A l'instar des travailleurs de secteur informel dans le secteur primaire, ceux de ces deux secteurs, constituent la majorité de la main-d'œuvre de l'économie informelle qui enregistre le plus grand taux de pauvreté urbaine. Le déficit du travail décent pour ces travailleuses est particulièrement élevé. Elles n'ont accès ni au respect des droits fondamentaux au travail ni à la protection sociale, ni à la représentation dans les structures de dialogue social.

Selon l'EICV 2, la quantité et la qualité des entreprises se présentent comme suit : 666,000 micro entreprises familiales non agricoles ont été identifiées. 80% de ces affaires n'emploient que le seul propriétaire. Autour de 90% (600,000) entreprises familiales sont dans le secteur informel, pour lesquelles 308.000 emploient leurs propriétaires. Les deux tiers de ces entreprises familiales sont dans le commerce et

³⁵ Murekatete Christine: Entrepreneuriat féminin au Rwanda, 2003 (mémoire ULK). L'étude a couvert les ex-provinces de la Ville de Kigali, Kigali Ngali et Gitarama.

seul 11% sont dans la manufacture. Une entreprise sur cinq ont connu des problèmes d'obtention de crédit mais 84% n'ont jamais tenté d'obtenir un crédit dans les institutions financières car même les quelques unes qui ont essayé n'ont pas réussi. Les épargnes ménagers (65%) et les appuis familiaux (10%) sont les plus fréquents comme sources de financement, ce qui signifie que 75% ou le $\frac{3}{4}$ des crédits utilisés pour l'année 2005. Ce la explique en partie pourquoi l'âge médiane des propriétaires entrepreneurs soit élevé (32 ans) car ils doivent épargner assez pour commencer une affaire.

En conclusion de la section III.3.1., la revue de littérature menée (bibliographie en annexe), les entretiens d'avec les personnes ressources et les enquêtes ont permis d'établir que par rapport aux hommes, les femmes, sont majoritaires dans les activités précaires et peu rémunérées du secteur informel. Elles jouent en plus de leurs travaux reproductifs non reconnus par la comptabilité nationale, un rôle central dans la dynamique des activités économiques informelles fortement marquées par des stéréotypes de genre. Les revenus tirés par les femmes de leurs activités sont critiques pour les familles tant pauvres que non pauvres. Dans la plupart des cas, ces revenus constituent la seule source de revenus (surtout les ménages dirigés par les femmes). La plupart des travailleurs et des travailleuses du secteur informel sont dépourvus du minimum de protection sociale, sanitaire, économique et juridique. La position de la femme dans les organisations syndicales est marginale.

III.3.2. Le genre dans le Secteur Privé Formel

La majorité des travailleurs œuvrant dans le secteur privé sont plutôt employés dans le secteur informel. D'après l'EICV2, ceux qui sont employés dans le secteur formel sont de 271000, ce qui représente un pourcentage de 6 par rapport à toute la population active. De ce nombre de 271000, seuls 32000 sont dans le secteur primaire. Le reste est dans le secteur non agricole. Même si la majorité des travailleurs dans le secteur privé formel est une minorité, ce sont eux qui ont plus d'avantages sociaux. En effet, cette catégorie comporte les agents des institutions de grande, moyenne et petite taille telles que :

- Les institutions financières privées comme les banques et les assurances,
- Les industries manufacturières, de construction, du tourisme et loisirs,
- Le commerce de gros et de détail,
- Etc.

III.3.2.1. Le genre dans le secteur formel primaire

Le tableau 17 montre que seules 32000 personnes sont actives dans le secteur agricole formel, ce qui représente moins de 1% (0,73) de la population active ou 11,81% de ceux qui sont employés dans le secteur formel.

Le secteur formel dans le domaine agricole représente seulement 0,9%. Ce qui signifie que presque la totalité des acteurs dans le domaine agricole œuvre dans l'informel.

Selon les entretiens avec les maires de districts, l'agriculture formelle est identifiée dans les usines à café et thé ainsi que dans quelques coopératives d'agriculture, élevage, de pêche, de foresterie et d'aviculture. Parmi ces produits, certains sont consommés sur le marché local tandis que d'autres sont exportés en l'état brut (les fruits, légumes et les fleurs) après le conditionnement tandis que d'autres sont transformés préalablement (café, thé, feuilles de manioc, jus,...

Le recoupement des groupes de discussions affirme qu'une analyse genre montrerait que de ces 32000 personnes employées dans le secteur primaire formelle il y ait un déséquilibre tant en nombre qu'en qualité des positions occupées par les hommes et les femmes. En effet, la prédominance de la main d'œuvre féminine employée dans ce secteur retombe dans la catégorie des journaliers et donc retombe dans le secteur informel. Par contre de ces 32000 régulièrement enregistrés comme actifs dans ce secteur, la tendance est la même que dans les autres secteurs où les positions de responsabilités et techniques sont occupés par les hommes. Les femmes présentes dans le secteur occupent les postes d'appui non décisionnels.

Comme le montrent les données des affiliées à la Caisse Sociale du Rwanda (CSR) de 2005, elles montrent en général une prédominance en nombre des hommes sur les femmes œuvrant dans tous les secteurs formels. Spécifiquement, dans le secteur primaire formel, les femmes ne se positionnent que pour 5.9% alors qu'il a été démontré que les femmes constituent la majorité de la main d'œuvre.

Tableau 17: Les effectifs et les pourcentages des hommes et Femmes selon branche d'activités

Branche d'Activité Economique	Homme		Femme		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Branche non définie	53713	88.8	6793	11.2	60506	10.0
Agriculture, chasse et pêche	33326	94.1	2106	5.9	35432	5.8
Industrie extractive	44637	98.7	579	1.3	45216	7.5
Industrie manufacturière	25216	85.8	4175	14.2	29391	4.8
Electricité, Gaz et eaux	4329	89.2	526	10.8	4855	0.8
Bâtiments et Travaux Publics	52916	96.9	1689	3.1	54605	9.0
Commerce, Restaurants et Hôtels	27065	84.6	4943	15.4	32008	5.3
Transport et Communications	6660	85.2	1159	14.8	7819	1.3
Banques, Assurances et Affaires immobilières	7427	72.9	2765	27.1	10192	1.7
Services fournis à la collectivité, sociaux et personnels	265775	81.5	60231	18.5	326006	53.8
TOTAL	521064	86.0	84966	14.0	606030	100

Source : Données de la CSR du Rwanda, 2005

Il convient aussi de mentionner qu'il y a un faible effectif des personnes occupant le secteur de l'agriculture et pêche qui sont affiliées à la CSR car la majorité est dans le

secteur informel. Ce qui se justifie par le fait que beaucoup des rwandais vivent de l'agriculture de survie et que l'agriculture n'est pas considérée comme un emploi.

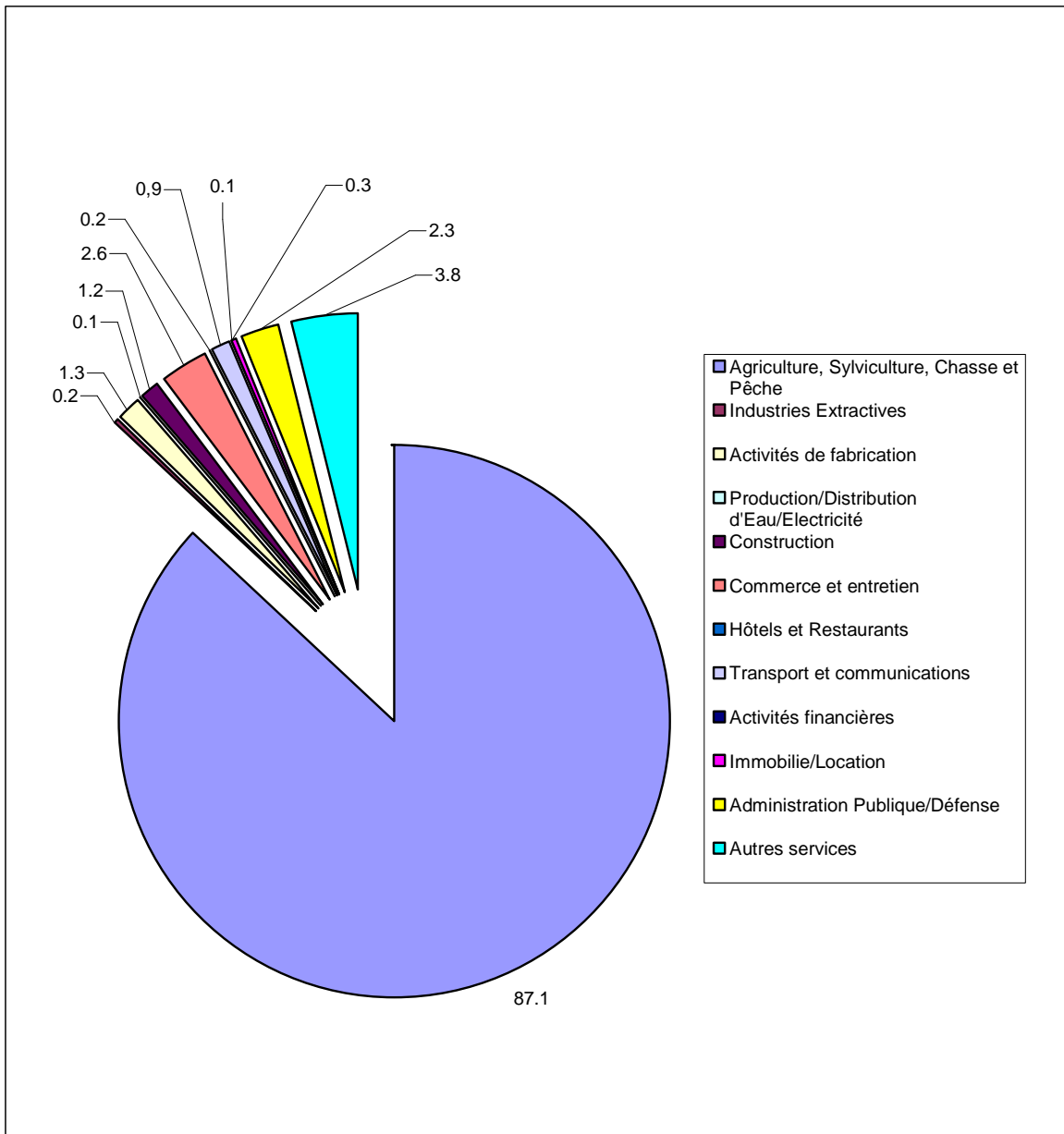
Les inégalités dans le traitement qui transparaissent de ce qui précède peuvent amener à conclure que la convention 111 de l'OIT n'est pas respectée.

III.3.2.2. Le genre dans le secteur formel secondaire et tertiaire

L'analyse de l'emploi dans l'EICV2 dans le tableau no montre que 239000 personnes sont actives dans les secteurs secondaire et tertiaire formels, ce qui représente 5,46% de la population active ou 88,19% de ceux qui sont employés dans le secteur formel. Par contre, ces agents qui opèrent dans ces secteurs représentent 26,61% de ceux qui mènent des activités non agricoles.

Les projections qui sont lues dans la Vision 2020 montrent que la contribution de l'agriculture ira de plus en plus décroissante, tandis que celles de l'industrie et les services augmenteront. Dans 20 ans la part de l'agriculture dans le PIB diminuera de 46% à 33%. Quant à l'industrie, sa part dans le PIB croîtra de 18% à 26% tandis que celle des services ira de 36% à 42%. Par contre, l'investissement privé croîtra de plus en plus.

A l'instar des autres secteurs, le secteur privé formel secondaire et tertiaire présentent des inégalités genre. En effet, à part le secteur primaire où les femmes sont employées à 87,6%, elles ne sont pas assez représentées dans les secteurs modernes comme le montre le graphique ci-après :



Graphique 15: Pourcentage de la population féminine occupée par branche d'activité

Source: MIFOTRA, Plan d'action pour la promotion de l'emploi des femmes au Rwanda, Kigali, 2006, P 9.

Comme le graphique le démontre, les femmes sont moins représentées dans les secteurs requérant des compétences, l'utilisation de la technologie, les capacités d'entreprenariat et de négociation, l'accès aux ressources, etc.

Par exemple, en 2005 les femmes Directeurs Généraux et Directeurs Généraux Adjoints des banques sont de 33% tandis qu'elles ne sont que de 6% dans les assurances³⁶.

³⁶ MIFOTRA, Etude sur le statut des travailleurs et travailleuses au Rwanda, Aout 2005.

Le tableau ci-haut mentionnant les affiliés à la CSR montre les tendances des proportions hommes - femmes dans les secteurs industriels et de services.

En emplois dans ces secteurs, les femmes se présentent pour 1,3% dans l'industrie extractive, pour 14,2% dans l'industrie manufacturière, pour 10,8 dans le domaine de l'électricité, gaz et eaux, pour 3,1% dans les bâtiments et travaux publics, pour 15,4% dans le commerce, les restaurants et les hôtels. Elles sont à 14,8% dans le transport et communication, pour 27,1% dans les banques, assurances et affaires immobilières.

Quant à l'accès à l'emploi des femmes par rapport aux hommes dans les secteurs secondaires et tertiaire, la majorité des femmes sont employées comme ouvriers non qualifiés, elles sont commerçantes ou artisans. On estime à 15.2% les femmes salariées temporaires ou permanentes en milieu rural dont la majorité sont des aides familiales tandis qu'en ville elles sont estimées à 33.5%.

Enfin, beaucoup d'employeurs et employées femmes sont dans le secteur informel et ne sont pas statutairement couvertes par les mesures incitatives du Gouvernement et des autres partenaires en développement. La minime quantité de celles qui sont dans le domaine formelle secondaire et tertiaire se positionnent le plus dans des postes d'appui et ne sont pas non plus couvertes par les mécanismes nationaux de promotion de création d'emploi ou de compétitivité dans la demande de l'emploi décent.

III.4. Le genre dans les emplois dans les institutions de la Société Civile et les Partenaires en Développement

Sur le marché de l'emploi, la Société Civile et les partenaires en développement sont aussi des offreurs d'emplois. Le profil du Genre par le MIGEPROF au Rwanda en 2005 montre que les employés des ONG et autres partenaires s'élèvent à 11078 dont 7404 hommes (66,8%) et 3674 femmes (33,2%). Cette proportion est représentée 0,33% de toute la population active.

Selon les interviews menées au cours de cette étude sur le terrain quant à l'employabilité des hommes et des femmes dans la société civile et les partenaires en développement, il ressort ce qui suit :

- Les emplois dans ce domaine sont les plus prisés sur le marché de l'emploi car ils sont les mieux payés et offrent beaucoup d'avantages sociaux. En plus ils procurent un certain statut social positif dans la communauté que ce soit pour les hommes que pour les femmes. Ce qui montre que l'autonomisation économique relève la considération dans la communauté.
- Il y a un positionnement différent des hommes et des femmes selon que ces institutions soient locales ou internationales. Les institutions locales ont une tendance à perpétuer les stéréotypes basées sur la division traditionnelle du travail qui balkanisent tel type d'emplois pour hommes et tel autre pour les femmes. Les institutions internationales (ONG internationales, bilatéraux et

- multilatéraux), ont une tendance non seulement à améliorer la balance homme – femme dans les emplois, mais aussi la qualité des positions que les femmes occupent.
- Dans cet ordre d'idées, les organisations locales qui luttent pour la femme ont tendance à employer les femmes. Celles qui sont mixtes emploient plus les hommes que les femmes.
 - Les organisations de la société civile apparentées aux confessions religieuses sont celles qui discriminent les femmes tant en nombre d'emplois que dans les positions qu'elles occupent.
 - Certaines de ces organisations ont des emplois non stables. Les hommes au même titre que les femmes les considèrent comme risquant de les mettre au chômage.
 - Beaucoup de regroupements qui s'identifient comme de la société civile attendent plutôt une contrepartie des actions qu'ils mènent ensemble. Il en résulte une confusion au sein plusieurs ONG qui en réalité œuvrent comme des coopératives, les plongeant ainsi dans le secteur informel.

Ce chapitre montre qu'en général, les inégalités genre dans l'emploi sont présentes dans tous les secteurs et sont presque de même type. La grande différence est que dans les secteurs secondaires et tertiaires au moins les femmes et les hommes sont considérés comme des travailleurs (au sens de la définition du travail par les conventions internationales), tandis que dans le secteur primaire seul l'homme est un travailleur. Au sein de ce secteur, la femme est plutôt un des facteurs de production.

Dans les confessions religieuses les inégalités dans le domaine de l'emploi sont beaucoup plus criantes.

Les rôles communautaires ou les autres emplois non rémunérateurs ont une façon de rémunération surtout pour les hommes. Ces rôles lui procurent des prérogatives, pouvoirs et considération dans la communauté tandis que la femme est utilisée.

Enfin au cours de ce chapitre, il a été montré que ces inégalités femmes/hommes sur le marché du travail et en matière de protection des travailleurs sont encore très mal connues. Elles sont encore moins suivies et évaluées de façon régulière par toutes les institutions.

Ces inégalités genre limitent pourtant considérablement les capacités des pauvres et des femmes à exploiter les opportunités des différentes réformes économiques, sociales et institutionnelles nationales, sectorielles et locales formulées pour réduire leur pauvreté.

Tant que les analyses genre ne seront pas placées au cœur de toutes les planifications et exécutions des programmes de développement en général et d'emplois en particulier, la pauvreté continuera non seulement à avoir un visage féminin mais aussi retarder la croissance économique des ménages et de tout le pays.

IV. Causes et Contraintes des Inégalités dans l'emploi au Rwanda

IV.1. Les discriminations selon le genre dans l'emploi

Comme le définit dans la convention n° 111 de 1958 du BIT, la discrimination est une distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, couleur, sexe, religion, opinion politique, ascendance nationale ou origine sociale. La déclaration universelle des droits de l'homme précise que toutes les personnes ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.

Les enquêtes menées au cours de cette étude, une question a été posée pour voir si les gens pensent toujours qu'il y a des inégalités sur le marché de l'emploi pour les hommes et pour les femmes, en outre ce sont les discriminations dans l'emploi selon le genre. 65.7% des personnes interviewées ont affirmé qu'il y a toujours des inégalités alors que 34.3% ont affirmé qu'il n'y a pas d'inégalité d'emploi pour les hommes et les femmes. Les raisons ou les justifications données pour ces inégalités sont :

- Le nombre le plus élevé des hommes que des femmes dans tous les secteurs de l'emploi.
- Tous les offreurs de l'emploi pensent que les hommes peuvent mieux faire que les femmes, surtout pour les emplois à responsabilités. Les femmes n'ont pas de poigne, ne peuvent pas être à la hauteur disent-ils.
- Les pourvoyeurs d'emplois du secteur privé ont peur ou n'aiment pas engager les jeunes filles car ces dernières ne sont pas stables. Une fois mariées, elles disparaissent ou elles sont enceintes et s'absentent au travail à cause du congé de maternité
- Les femmes sont tenues toujours par les travaux domestiques, ceci rend les hommes encore plus disponibles et capables de travailler les heures supplémentaires.
- Le peu de nombre des femmes qui ont fait des études des sciences et technologie.
- La tendance qui est dans la culture rwandaise que les hommes sont les seuls autorisés à travailler et ainsi satisfaire les besoins familiaux.
- Les femmes ont beaucoup d'occupations dans les ménages et n'ont pas accès à l'information sur les appels d'offres d'emplois, surtout dans les emplois extra agricoles.

IV.2. Déterminants des discriminations genre dans l'emploi au Rwanda

IV.2.1. Contexte socioculturel

Dans la culture rwandaise, l'homme est le chef de la famille. La constitution du Rwanda renforce cette culture « *umugabo ni umutware w'urugo* ». Les déterminants des discriminations selon le genre dans le contexte socioculturel ont des racines dans le système de patriarcat, la culture qui favorise le garçon par rapport à la fille, l'homme par rapport à la femme. Dans la pratique traditionnelle, la femme jouit de la protection de l'homme. Chaque femme ou fille devait être représentée par un patriarche qui lui doit protection, orientation. D'autre part, cette femme ou fille doit au patriarche obéissance et mener des activités qui renforcent sa fierté, son pouvoir et sa considération dans la communauté.

Cette pratique autorise à l'homme d'être le gestionnaire suprême des biens de la famille, éloignant ainsi la femme de la possession des biens et diminuant son rôle dans la gestion de la société. Dans la société rwandaise, les tâches lourdes sont réservées à l'homme et les facteurs de production et les richesses (terres et autres biens) sont en sa possession. Donc la femme dans la famille ne possède pas de biens ce qui lui rend incapable d'avoir accès aux facteurs de production et donc de produire pour son compte propre. Ainsi la femme est dans ce cas considérée comme un des facteurs de production au service des mâles de la famille. La polygamie est donc un signe de richesse et accroît la main d'œuvre.

L'héritage des parents allait aux garçons jusqu'à la révision de la loi régissant les régimes matrimoniaux, les libéralités et les successions en 1999. A notre époque, des changements par rapport à la perception de la place que la femme a dans l'emploi, lui donnant peu à peu des responsabilités. Une analyse des responsabilités montre que ces changements des rapports sociaux homme-femme, desquels découlent les rôles joués dans la société, sont lents et orientent la situation actuelle des inégalités dans l'emploi.

Le Programme Nationale de Réduction de la Pauvreté dans son rapport d'évaluation participative de la pauvreté en octobre 2001 a identifié les responsabilités ainsi que les pouvoirs de décision de la femme et de l'homme dans le ménage. Le tableau 18 montre le rôle de chacun dans la vie familiale :

Tableau 18: Responsabilités de la femme et de l'homme dans le ménage

N°	Femme	Homme
1	Assurer la propreté de la maison	Construire l'enclos et la maison
2	Veiller à l'éducation des enfants	Approvisionner la famille
3	Recevoir les hôtes	Etre le chef de la famille
4	Préparer les repas	Assurer la sécurité de la famille
5	Respecter son mari	Gérer le patrimoine de la famille
6	Veiller aux biens de la maison	Se concerter avec sa femme
7	Assurer les travaux agricoles	Equiper la maisonnée en vêtements
8	Faire les enfants	Effectuer les travaux agricoles
9	Faire le lit pour son mari	Assurer à la famille des amis
10	Faire le labour des champs	Veilleur à l'éducation des enfants

Source: Rapport d'évaluation participative de la pauvreté, Octobre 2001 (le classement tient compte de la fréquence des réponses)

Tableau 19: Pouvoir de décision respective de la femme et de l'homme dans le Ménage

N°	Femme	N°	Homme
1	La femme n'a pas de pouvoir	1	L'homme détient tous les pouvoirs de décision
2	Décider de ce qu'il faut préparer pour le repas	2	Il prend des décisions en concertation avec sa femme
3	Punir les enfants	3	L'homme est le chef de la famille
4	Elle peut prendre des décisions après consultation de son mari	4	Il choisit le domicile
5	Offrir à manger ou à boire aux hôtes	5	Il donne des ordres
6	Prêter du matériel de modeste importance	6	Il décide de vendre les biens du ménage
7	Faire soigner les enfants	7	Il fait les dons
8	Donner son avis au mari sur les décisions à prendre pour la famille	8	Il décide d'être polygame
		9	Elaborer le programme du ménage
		10	Il décide de l'utilisation du patrimoine

Source : Rapport d'évaluation participative de la pauvreté, Octobre 2001 (le classement tient compte de la fréquence des réponses)

Voici quelques dictons tirés des groupes de discussion. Ces dictons sont basés sur les stéréotypes genre.

- « Au KARANGINGUFU (Association pour ceux qui soulèvent les marchandises), il faut avoir la force pour soulever les marchandises des clients. Ce n'est pas un travail pour femmes ».
- « Les femmes responsables d'institutions font moins de détournement mais elles n'ont pas de poigne pour diriger un grand groupe vers un objectif, surtout s'il est complexe »
- « Les femmes ne peuvent pas travailler ensemble à cause des commérages. Et si elles tombent enceinte en même temps, une entreprise privée peut fermer.

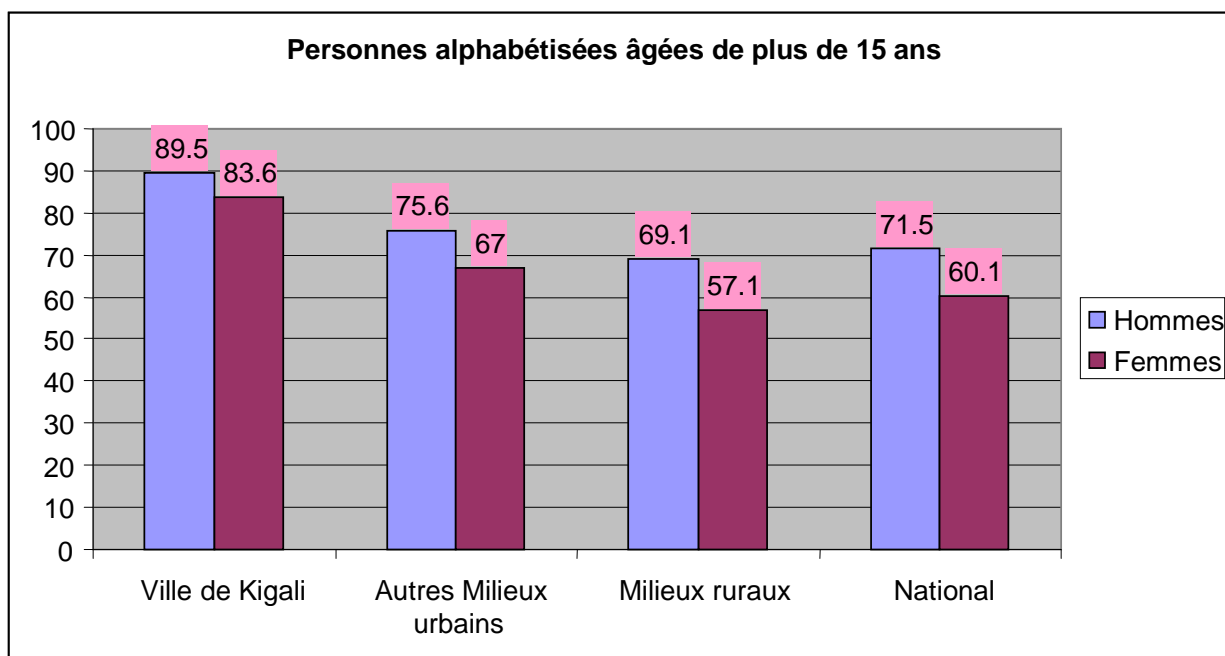
- « Les femmes n'aiment pas apprendre les nouvelles technologies et d'évoluer avec l'environnement. Cela se voit même à partir des appareils audio visuels qu'elles n'aiment pas manipuler ».
- « Vous ne pouvez pas monter une entreprise privée avec une femme qui n'est pas la votre. Tout le monde dirait que c'est votre maitresse. Elle plus elles n'aiment pas prendre le risque, vous ne pouvez pas lui parler de fraude. »
- « Notre religion demande à ce qui l'homme pourvoie pour la famille. La femme doit rester à la maison et la rendre accueillante. »
- « Il faut mettre une femme présentable à la réception pour gagner la clientèle. »
- « Une femme ne peut pas devenir footbaleur professionnel. Elle ne mettrait pas au monde. »
- Même si la vannerie est un travail pour femme, si cela me procure assez de revenus pourquoi pas.

Enfin, au niveau global, selon les interviewés, plusieurs responsables chargés de la mise en application des conventions, lois et instruments visant l'égalité homme-femme dans l'emploi attribuent ces inégalités genre dans l'emploi à la nature. D'autres pensent que les principales contraintes à surmonter pour une meilleure intégration des aspects genre dans les activités soulevées étaient liées aux réticences de certains membres du personnel. Ces réticences disent-ils sont liées à l'environnement socioculturel et aux abus constatés ou redoutés par rapport à la jouissance par les femmes salariées des droits liés à leur fonction reproductive.

IV.2.2. Manque d'information et ignorance

L'Enquête Intégrale sur les Conditions de Vie des Ménages (EICV) 1 et 2 ont montré que seulement 35,9% et 52,9% des Rwandais respectivement ont une poste de radio leurs permettant de suivre des informations radiodiffusées. Seulement 2,4% de la population ont une poste de télévision selon l'EICV2. Ce sont les femmes qui constituent la majorité de ce faible taux de personnes ayant accès à l'information, surtout dans les milieux ruraux. C'est un handicap contrariant la création, l'accès et information à l'emploi.

L'analphabétisme constitue aussi une barrière pour l'accès à l'information. Le graphique ci-dessus montre le taux des personnes alphabétisées âgées de plus de 15 dans le monde rural, milieu urbain et Ville de Kigali.



Graphique 16: Personnes alphabétisées âgées de plus de 15 ans

Le pourcentage des femmes adultes capables de lire et d'écrire est actuellement inférieur à celui des hommes dans les milieux ruraux. Ce qui explique le manque d'information pour les femmes rurales.

D'autre part au niveau général, de toutes les personnes ressources contactées, seules 10% ont eu l'occasion jusqu'ici de recevoir une formation en genre au plan national ou international. Dans aucun des districts ils n'ont mené des réflexions sur l'égalité des genres dans l'emploi au sein des districts.

De même, il n'a pas été possible d'avoir des données désagrégées par sexe au-delà des districts en tant institution. Il n'y a pas de données d'emplois dans les différents secteurs d'emploi dans les districts. Le constat est que les données désagrégées par sexe sont rarement utilisées comme base d'informations pour dégager les inégalités entre les sexes et définir des stratégies pour les corriger dans les activités, dans l'organisation interne et dans les programmes. En effet, aucun plan de développement de district parmi ceux sur lesquels a porté l'échantillon n'a mentionné le genre dans la problématique de développement, et partant pas dans le secteur de l'emploi.

Plus de 80% de nos interlocuteurs/trices ont pu citer quelques opportunités et faiblesses liées à la prise en compte du genre au sein de leurs structures mais trouvent qu'ils ne mettent pas en œuvre de stratégies genre de manière consciente et délibérée pour réduire les inégalités bien que par endroits, les candidatures féminines soient souhaitées et encouragées lors des recrutements, des nominations, des élections ou même d'adhésion aux syndicats.

Ce sont ces situations qui favorisent et entretiennent la marginalisation de la femme à certains égards dans l'exécution des actions. D'une part les interlocuteurs à tous les niveaux prônent l'égalité mais, d'autre part dans la pratique, ils ne mettent pas en place des bases et mécanismes pour assurer sa mise en application. Les différents mécanismes de motivation à divers niveaux ne prennent pas en compte la plupart du temps les inégalités existantes entre les sexes.

Aussi, les points focaux genre ne sont pas en position d'amener les acteurs en développement du district à mettre l'analyse genre au cœur de toute planification, exécution, évaluation et analyse d'impact. Cela est dû aux raisons suivantes invoquées :

- La position qu'ils occupent dans la hiérarchie n'est pas une position d'influence.
- L'analyse et la prise en compte du genre n'est pas une obligation pour le reste des agents des districts, secteurs et cellules. Le genre ne figure pas dans leurs termes de références et ils ne sont jamais évalués compte tenu. Par exemple, une interviewée a dit qu'aucun chargé des infrastructures au district n'a déjà mené un calcul des besoins énergétiques tenant compte d'énergie de cuisine au sein du district alors que cela peut révolutionner la cuisson avec le bois de chauffage sur un foyer de trois pierres. Cette méthode a beaucoup de conséquences. Celles-ci sont la perte de temps, les maladies des voies respiratoires et des yeux, le mal de dos, etc. « Le calcul de besoins en énergie nouvelles et renouvelables devrait tenir compte de l'énergie utilisée à la cuisine. Mais alors comme aucun homme ne fait la cuisine et que ceux-ci sont ceux qui sont chargés d'infrastructures, cela prendra un temps pour que cela puisse être une réalité », a-t-elle dit.
- Les points focaux genre n'ont un bagage suffisant d'analyse genre, de instruments techniques et des données sexo-spécifiques dans tous les domaines (l'emploi y compris) leurs permettant de convaincre ou d'influencer la mise en œuvre de l'égalité des genres.

IV.2.3. Pauvreté

L'inégalité entre les hommes et les femmes fait que le potentiel de la majorité de la population ne soit pas exploité et que la pauvreté du pays soit accentuée et surtout la pauvreté de la femme. Ce qui se traduit par la féminisation de la pauvreté.

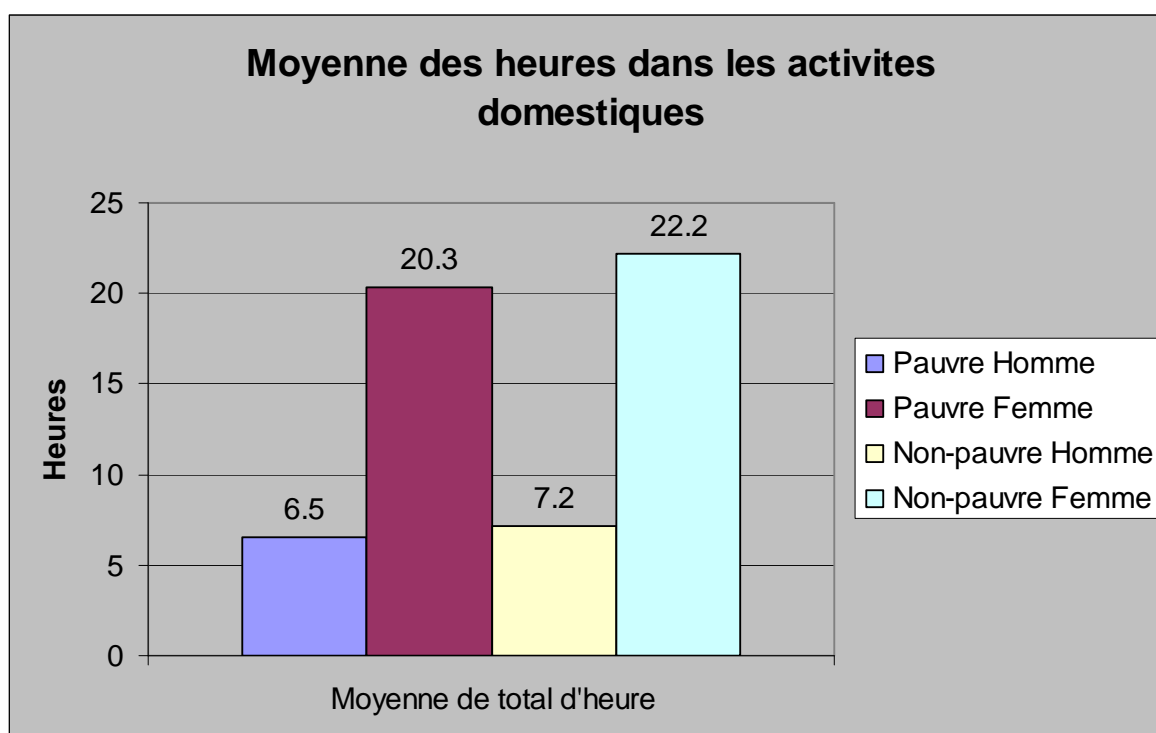
L'accès et le contrôle des facteurs de production ne sont pas conséquents des efforts de travail qu'elle fournit; en comptant les activités non domestiques et domestiques ensemble.

Ceci est plus accentuée dans le monde rural comme l'a démontré le tableau 20 qui a catégorisé en cinquième lieu le travail agricole comme responsabilité de la femme alors que pour l'homme cette responsabilité est au huitième échelon. Le tableau et le graphique ci-dessous montre le nombre d'heures de travail productif et « non productif » de l'homme et de la femme au Rwanda.

Tableau 20: La moyenne de nombre d'heures selon le secteur d'activité entre Homme et Femme par semaine

Activité	Homme	Femme
Professionnelle	40	41
Cadres supérieurs	44	-
Employés du type administratifs	45	47
Commerce	47	42
Secteur des services	59	57
Agriculture et pêche	30	25
Ouvriers et autres employés non qualifiés	44	34
Total	35	28

Source: Adapté de l'actualisation du rapport sur l'analyse préliminaire de la pauvreté (2006)



Graphique 17: Moyenne des heures pour la Femme et l'Homme (Pauvre et non pauvre) dans les activités domestiques

Le tableau 20 montre que la femme ne travaille pas comme l'homme dans le secteur productif. Cela s'explique par le fait qu'elle joue un grand rôle dans le travail reproductif d'une part, et aussi d'autre part parce que son travail est récupéré par l'homme (surtout dans le domaine agricole). En effet, le travail de la femme n'est pour la plupart de fois monétaire et ne favorise pas leur autonomisation économique.

En effet une analyse du profil des activités menées par les hommes et les femmes dans les ménages ainsi que la contrepartie qu'ils en tirent montrent que, d'une manière intrinsèque, les inégalités ne se trouvent pas dans l'intensité de l'effort, de l'énergie, du temps consacré aux activités économiques. Plutôt, les hommes (qui tous contribuent très peu au travail productif) dominent les emplois décentés formels, à revenus durables et à forte protection sociale tandis que les femmes dominent les activités informelles marquées par le sous-emploi, les faibles revenus, et une plus grande exposition aux risques sanitaires, sociaux et professionnels sans protection et le travail domestique. Elles sont donc surchargées de travail par rapport aux hommes si on considère l'ensemble des types de travail et pas seulement le travail marchand. Leurs possibilités objectives (temps disponible) de participer à l'apprentissage de nouvelles opportunités et technologies ainsi qu'aux syndicats sont plus limitées.

IV.2.4. Méconnaissance et non application des droits favorisant l'égalité des hommes et des femmes

Au cours de cette étude, 100% de personnes interviewées dans les dix districts ont confirmées que les droits favorisant l'égalité des chances des hommes et des femmes à l'emploi et à l'autonomisation économique ne sont pas appliqués. Ils pensent que beaucoup des femmes ne connaissent pas leurs droits que ce soit dans les milieux ruraux que dans les milieux urbains.

En plus, 98% des personnes enquêtées ont déclarés que ceux qui sont chargés d'appliquer les conventions et les lois favorisant l'égalité à l'emploi ne les connaissent pas. Surtout dans le secteur privé, le respect des droits de l'employée est souvent bafoué, surtout ceux relatifs aux congés de maternité ou aux dispositions légales en cas de maladies de l'enfant par exemple.

Cela fait remarquer une ignorance par les travailleurs et travailleuses des différentes normes nationales et internationales de promotion et de protection de l'égalité professionnelle femmes/hommes.

La faible représentativité des travailleurs, surtout les femmes dans le dialogue social sur le travail font que leurs droits sociaux soient ignorés par les employeurs. Les travailleurs du secteur informel dans lesquels la majorité sont les femmes ne connaissent pas leurs droits et ne sont même pas considérés comme des « travailleurs ».

Quant à l'accès et le contrôle des facteurs de production, une mutation profonde devrait s'opérer à partir de la loi sur les régimes matrimoniaux, libéralités et successions du Rwanda³⁷. Cette loi va susciter un changement social structurel

³⁷ Kigali, Rwanda, Ministère du Genre et de la Promotion de la Femme, 1999. 6 p. (Loi No. 22, Novembre 15, 1999). L'Assemblée Nationale de transition dans sa séance du 29 octobre 1999 a adopté une loi relative aux régimes matrimoniaux, libéralités et successions au Rwanda qui a été publiée le 15 novembre 1999 dans le journal officiel de la République rwandaise.

depuis son adoption en 1999. Aujourd'hui, une femme mariée est propriétaire des biens de la famille au même titre que son mari. En outre, une fille peut désormais hériter de ses parents, au même titre que ses frères.

Cependant comme le dit ACIDI au Rwanda, cette loi suscite une transformation sociale majeure et que la tradition a la peau dure, il faudra cependant encore plusieurs années de plaidoyer et de sensibilisation pour vaincre la résistance des hommes et même de certaines femmes. « Les hommes perçoivent cette loi comme venant diminuer leur "part du gâteau".³⁸ Les femmes, les hommes et le Gouvernement doivent donc avoir du courage pour faire appliquer cette loi et toutes les autres qui favorisent l'égalité homme-femme dans l'emploi ainsi que tous les instruments initiés par le Gouvernement.

Parmi les répondants au questionnaire (secteur public, privé et société civile), 78% confirment que ce sont la jurisprudence et les lois coutumières qui guident encore la mise en application de la loi sur les régimes matrimoniaux, libéralités et successions au Rwanda. En effet, ceux qui sont chargés de la mise en application de cette loi y compris certaines femmes elles même ont encore des barrières coutumières qui les empêchent de mettre cette loi en application comme le montre le tableau suivant. La Constitution de 2003 dit qu'au moins 30% des postes de responsabilités devraient être occupés par les femmes. Or, le tableau 21 montre que pour les secrétaires exécutifs nommés et les autres membres d'équipes recrutés, ce pourcentage n'a pas été respecté.

³⁸ Jeanne Mihigo, coordonnatrice du Fonds canadien genre et développement au Rwanda : Site officiel de l'ACDI, Vers une plus grande égalité - Les Rwandaises réclament leur juste part, Avril 2007.

Tableau 21: Genre des employés des Secteurs dans le District de Ngororero

		Exécutifs		Affaires Sociales		Requêtes de la population		Secrétaires Comptables		Agronomes		Total H	Total F	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
		Bwira	Hommes	1		1		1		1				
	Femmes													0
Gatumba	Hommes	1		1		1				1		4		4
	Femmes								1				1	1
Hindiro	Hommes			1		1				1		3		3
	Femmes		1						1				2	2
Kabaya	Hommes	1		1				1		1		4		4
	Femmes						1						1	1
Kageyo	Hommes	1		1		1		1		1		5		5
	Femmes													0
Kavumu	Hommes	1		1		1				1		4		4
	Femmes								1				1	1
Matyazo	Hommes	1		1						1		3		3
	Femmes						1		1				2	2
Muhanda	Hommes	1		1				1		1		4		4
	Femmes						1						1	1
Muhororo	Hommes	1		1				1		1		4		4
	Femmes						1						1	1
Ndaro	Hommes	1		1		1		1				4		4
	Femmes									1			1	1
Ngororero	Hommes	1						1		1		3		3
	Femmes				1		1						2	2
Nyange	Hommes	1						1				2		2
	Femmes				1		1			1			3	3
Sovu	Hommes	1		1		1		1				4		4
	Femmes													0
Total		12	1	11	2	7	6	9	4	10	2	49	15	64
Pourcentage		92,3	7,7	84,6	15,4	53,8	46,2	69,2	30,8	83,3	16,7	76,6	23,4	

Source: District de Ngororero.

Le tableau ci-dessus montre que les Secrétaires Exécutifs Hommes des secteurs de Ngororero représentent 92,3%. Ceux qui sont chargés des affaires sociales sont des hommes à 84,6% alors qu'en principe les actions sociales non rémunératrices ou peu rémunérées sont une affaire des femmes (infirmières, gardes malades, enseignantes d'écoles primaires, etc.). La même logique de recrutement discriminatif des femmes se voit pour les secrétaires comptables. Les femmes ne représentent que 30,8% alors que c'est un domaine gardé pour elles dans l'emploi au niveau de l'Administration Centrale.

Par contre, dans le domaine des requêtes de la population, les femmes sont présentes pour 46,2%. C'est un nouvel emploi dont la tendance n'est pas longue pour pouvoir une explication du phénomène.

Quant aux agronomes, les hommes représentent 83,3% dans les secteurs de ce district. L'explication qui nous a été donnée est que c'est un emploi des «hommes».

Ainsi, plusieurs femmes, surtout en milieu rural n'ont pas confiance en elle-même pour réclamer leurs droits ou d'exprimer leurs ambitions de peur de devenir la risée de la communauté ou d'être déconsidérées dans le milieu où elles vivent. Mais tout cela dérive de l'ignorance des droits sociaux par les travailleurs et travailleuses ainsi que des employeurs des différentes normes nationales et internationales de promotion et de protection de l'égalité professionnelle femmes/hommes.

A cela s'ajoute une faible couverture des secteurs artisanal et informel par les textes de protection. Dans ces secteurs qui se voient dans le secteur privé, il n'existe même pas de statistiques sur la protection sociale (déclaration d'accident, maladies professionnelles, etc.). La presque totalité des agents de ces secteurs vivent dans des risques et cessent de travailler dès qu'ils sont malades, accidentés au travail et n'ont pas de recours adéquat quand leurs droits sont bafoués. Dans cette catégorie on retrouve par exemple :

- Les femmes vendeuses de fruits et légumes,
- Les jeunes gens vendeurs ambulants de divers produits manufacturés,
- Les domestiques
- Les artisans
- Les manœuvres journaliers dans l'industrie de construction
- Les porteurs de marchandises aux magasins et marchés
- La plupart des veilleurs
- Les assistants des métiers indépendants comme la menuiserie, la mécanique, la couture, la boulangerie et pâtisserie,
- Etc.

En général au Rwanda, les standards et normes de santé et d'hygiène commencent peu à peu à être inspectées et respectés que ce soit dans les milieux des institutions publiques et privées. Ces inspections ne sont pas encore systématiques et régulières.

IV.2.5. Manque d'engagement des femmes

Le caractère de manque d'engagement chez les femmes rwandaises n'est pas récent. Il est originaire de plusieurs facteurs dont les facteurs sociaux en tête. 58% des répondants aux discussions de groupes affirment que les hommes et les femmes ont les mêmes opportunités sur le marché du travail mais que les femmes elles mêmes ne se présentent pas en compétition ou ne réclament pas leurs droits quant aux emplois de nomination.

A la réforme de 2006, tous les 10 Maires des Districts sur lesquels a porté l'échantillon avaient souhaité prendre une opportunité de nouveaux cadres organiques pour une équilibre homme-femme dans les des meilleurs emplois des Districts, secteurs et cellules. Mais les femmes ne se présentent pas en quantité et

qualité recherchées. Ils ont dit que même s'ils les encouragent, les femmes n'ont pas confiance en elles mêmes surtout pour les postes de responsabilités.

Dans les milieux professionnels du secteur privé formel et non formel, certains responsables attribuent les inégalités femmes/hommes à la nature et perpétuent la division du travail traditionnels qui attribuent des certains rôles aux hommes et certains autres aux femmes. Souvent cette raison est à la base de la marginalisation de la femme dans plusieurs emplois. Par ailleurs, la femme elle-même ne fait pas une différence en montrant qu'elle est capable. Par exemple, rien n'empêche la femme de travailler dans la nouvelle forme de la pneumatique ou d'être chauffeur de bus ponctuels.

Les femmes créatrices ou offreuseuses d'emplois ne font pas la différence en créant et documentant les meilleures pratiques d'égalité homme-femme dans le travail. Les femmes elles même contribuent à ces stéréotypes. Par exemple, les coopératives des femmes ayant des moulins utilisent les hommes comme manipulateurs de machines pour moulin.

De même les femmes qui sont point focaux genre ou inspecteurs du travail ne constituent pas non plus une référence qui favorise l'égalité homme-femme dans l'emploi. Elles n'ont pas d'informations sur l'emploi pouvant leur servir de plaidoyer et d'influence de décision favorisant l'égalité des sexes dans l'emploi et l'autonomisation économique de la femme.

Enfin, les images véhiculées par les medias et les affiches perpétuent ces stéréotypes sans susciter des réactions de la part des femmes pour les contester. Ceci fait référence aux théâtres radiophoniques et télévisés, les spots publicitaires qui véhiculent ces divisions sexuelles du travail.

IV.2.6. Education

Dans le milieu du travail, la vulnérabilité au travail des femmes est en majeure partie fondée sur le manque d'une formation adéquate selon le marché de l'emploi. Le manque de formation se traduit surtout du manque des capacités intellectuelles et des techniques requises pour être compétitives sur le marché du travail le plus rémunérateur et cela constitue une forme de discrimination cachée même pour les mêmes types de profil des candidats. Les hommes sont plus préférés.

Le rapport de profil et des compétences des femmes au Rwanda de niveau universitaire produit par le MIGEPROF en 2006 montre qu'il y a eu du progrès dans le nombres des femmes qui poursuivent les études universitaires par rapport au nombre du 2000. Cependant, les femmes qui choisissent d'étudier les filières de sciences et technologie restent peu par rapport aux hommes.

Le tableau 21 fait état de l'évolution des effectifs des hommes et femmes dans l'enseignement supérieur au Rwanda du 1995 à 2006.

Tableau 22: Evolution des effectifs hommes-femmes dans l'enseignement superieur au Rwanda du 1995 au 2006

Année	95/96	96/97	97/98	98/99	99/00	00/01	01/02	02/03	03/04
Femmes	1006	1283	1493	1240	3082	4309	5443	7497	9865
Hommes	2942	3382	4258	1805	6275	8493	10497	12896	15368
% des femmes	25,5	27,5	26,0	40,7	32,9	33,7	34,1	36,8	39,1

Source : MIGEPROF, Les femmes et l'enseignement supérieur au Rwanda : Profil et Compétences, 2006

Une analyse des employés de la fonction publique (confère graphique 8) a démontré que le nombre des femmes hautement qualifiées reste toujours minime par rapport aux hommes. Le graphique ci-dessus montre le pourcentage des employées ayant le niveau A0 ou plus est plus grand chez les hommes que chez les femmes. Le pourcentage des hommes ayant le niveau A3 est le même que celui de femmes (50%), mais celui des personnes ayant le niveau A1 ; les femmes représentent 58.15% alors que les hommes représentent 41.85%.

IV.3. Les contraintes et Obstacles rencontrés par les femmes et les hommes avant et dans l'emploi

IV.3.1. Contraintes et obstacles pour accéder à un emploi

Les enquêtes menées dans les districts dans tous les secteurs de l'emploi montrent que parmi les contraintes et obstacles auxquelles font faces les hommes et les femmes pour avoir accès à l'emploi sont différent selon le genre et selon que c'est dans le secteur public ou privé (ou quasi indépendant). Néanmoins il y a certaines similitudes et le degré de ces contraintes/obstacles aussi diffère selon le sexe comme c'est montré dans le tableau 23.

Tableau 23: Contraintes/Obstacles pour accès à l'emploi selon le sexe

	Contraintes/obstacles	Homme	Femme
1	Vivre loin du foyer familial	+	+++
2	Physiologie humaine	-	+++
3	Accès aux crédits	++	+++
4	Formation/niveau d'étude	++	+++
5	Pistonage/Connaissance avec les employeurs	++	+++
6	Faveur seulement attribuer aux femmes	+++	-
7	Manque de confiance pour certains emplois de responsabilité ou de technicité demandant la force physique	++	+++
8	La famille et les enfants (Travaux domestiques)	-	+++

Note :

- +++ : Plus élevées
- ++ : Elevées
- + : Moins élevées
- : Inexistantes

IV.3.2. Contraintes et Obstacles dans l'emploi

L'étude a aussi évalué les obstacles et contraintes que rencontrent les hommes et les femmes dans le développement de leur carrière après obtention de l'emploi.

Une observation générale est que les femmes n'évoluent pas au même titre que les hommes à cause de la maternité, de l'éducation des enfants et autres rôles reproductifs. Pour les femmes travaillant dans le secteur privé et dans certaines institutions publiques et de la société civile, ces deux obstacles deviennent des raisons de discrimination. Une des femmes interviewé, commerçante a cité « *il nous est très difficile de maintenir et aussi avancer dans notre profession. Il y a des femmes qui mettent au monde chaque année et elles doivent prendre soins du nouveau né et aussi de l'éducation et garder les petits. Comment est ce que une personne peut faire du business ou être dans une entreprise qui lui doit un congé de 4 mois chaque année ? Comment est ce que on peut avancer de grade alors que on (les femmes) est toujours dans le congé de maternité ? Quelquefois nous sommes très demandeur à nos employeurs et nos maris n'en comprennent aucune chose dans la régulation de la maternité* ».

Le tableau 24 illustre les obstacles et contraintes des hommes et des femmes pour le développement de leur carrière dans le domaine public et privé.

Tableau 24: Les contraintes/obstacles pour le développement du travail et carrière selon le genre

	Contraintes/obstacles	Homme	Femme
1	Manque de formation	+++	+++
2	Corruption et autres influences favorisant la subjectivité	+	+
3	Vivre loin du foyer familial	+	+++
4	Mettre au monde et assistance médicale dans la famille	-	+++
5	Logement	+	++
6	Harcèlement sexuel	-	++
7	Travaux domestiques (entre autre l'éducation des enfants)	-	+++

Note:

- +++ : Plus élevées
- ++ : Elevées
- + : Moins élevées
- : Inexistantes ou minimales

Après la réforme administrative et la réforme de la fonction publique, beaucoup des personnes (hommes-femmes) ont été mutées dans différentes provinces, districts et secteurs du pays. Ceci a causé une instabilité dans l'emploi. Les femmes ont été exigées de quitter leurs foyers pour vivre près de leur lieu de travail. La plupart des femmes ont trouvé cette situation très difficile à s'y adapter, et elles ont été obligées de chercher d'autre emploi dans la proximité de leur lieu de résidence.

IV.4. Conséquences dérivant des inégalités genre sur le marché de l'emploi.

IV.4.1. Sur la situation des femmes

Les conséquences de ces causes dans le domaine du travail sont entre autres :

- Access limité aux emplois rémunérateurs
- Une faible autonomisation économique de la femme, des ménages et du pays en entier lente
- Faible représentativité des femmes dans les instances de prise de décision
- Très peu de femmes ont le courage de postuler aux postes de responsabilité conférant un pouvoir économique, politique et social.
- Dépendance économique et psychologique de la femme vis-à-vis de son mari et de la famille, ce qui freine son initiative d'entrepreneuriat et la maintien dans une situation de non émancipation.
- Faible participation de la femme dans l'économie nationale par rapport à son potentiel. Elle joue beaucoup plus le rôle de survie ou de subsistance du ménage.
- L'image de la femme diminué et non valorisée qui doit attendre l'avis des autres pour entreprendre
- Surcharge socio-économique et psychologique de l'homme dans la famille.

Pour les femmes dans les milieux ruraux surtout, et même dans les milieux urbains, s'ajoutent l'analphabétisme et le non accès à l'information ainsi que les violences de tout genre à cause de cette dépendance.

IV.4.2. Sur le développement économique du pays

Dans le secteur public, l'éducation fait que le taux des femmes dans l'administration centrale, décentralisée, dans les corps organisés et dans les institutions parastatales et commissions ; soit toujours faible que celui des hommes à quelque exception près.

L'éducation n'est pas la seule cause. Il s'agit aussi d'autres facteurs de compétitivité comme l'information, la confiance en soi, etc.

Le tableau 25 illustre les pourcentages des hommes et des femmes travaillant dans l'administration centrale selon les institutions.

Tableau 25: Le nombre des agents travaillant dans l'Administration Centrale (en pourcentage)

MINISTERE	Postes Approuvés	Total des agenst			%	
		M	F	M&F	M	F
MINAFFET	50	27	16	43	62.79	37.21
MINAGRI	31	14	8	22	63.64	36.36
MINALOC	45	17	11	28	60.71	39.29
MINECOFIN	114	60	32	92	65.22	34.78
MINEDUC	42	19	15	34	55.88	44.12
MIFOTRA	46	13	16	29	44.83	55.17
MIJESPOC	26	6	12	19	31.58	63.16
MINICOM	42	20	15	35	57.14	42.86
MININFRA	40	27	8	35	77.14	22.86
MINIJUST	32	10	19	29	34.48	65.52
MININTER	31	14	17	31	45.16	54.84
MINITERE	38	14	11	26	53.85	42.31
MINADEF	33					
MINISANTE	37	13	13	26	50.00	50.00
PRESIREP	84	39	27	66	59.09	40.91
PRIMATURE	67	28	23	51	54.90	45.10
CHAMBRE DES DEPUTES	141	36	26	62	58.06	41.94
SENAT	67	19	17	36	52.78	47.22
PARQUET	262	144	98	242	59.50	40.50
COUR SUPREME	578	314	211	525	59.81	40.19
VILLE DE KIGALI	66					
PROVINCE EST	13	4	6	10	40.00	60.00
PROVINCE OUEST	13	5	3	8	62.50	37.50
PROVINCE NORD	13	8	2	10	80.00	20.00
PROVINCE SUD	13	4	5	9	44.44	55.56
TOTAL	1924	855	611	1468	58.25	41.75
%		58.32	41.68			

Source: Adapté selon les chiffres des travailleurs de l'Administration centrale (MIFOTRA 2006).

N.B. : Les Chiffres du MINADEF et de la Ville de Kigali ne sont pas disponible sur ce graphique.

En terme de nombre, seules 6 institutions sur 23 dont les données sont représentées dans ce graphique ont les pourcentages des femmes élevés plus ceux des hommes. Les pourcentages sont les même dans le MINISANTE (50% d'hommes et 50%Femmes). Quant à la qualité, il a été démontré tout au long de travail que les femmes occupent plus des postes de non responsabilité, c'est-à-dire non compétitifs au point de vue rémunérateur et capables d'influencer.

Ces inégalités de positions tant quantitatives que qualitative dans les emplois pour hommes et femmes se fortifient relativement quand on va des milieux urbains vers les milieux ruraux où les références socioculturelles sont encore plus fortes.

Dans le secteur privé formel, la tendance est la même que dans le secteur public car pour s'y insérer les critères de compétitivité pour accéder au travail sont les mêmes.

Par contre, la jouissance des droits des travailleurs (surtout les femmes travailleuses) selon les normes et standards y compris la protection sociale est loin d'être la même que dans le secteur public.

Quant au secteur privé informel, c'est là où les inégalités des genres au travail sont les plus visibles que ce soient dans les profils d'activités, dans la jouissance du fruit de leur travail ainsi que dans le contrôle des ressources. Comme c'est le secteur qui comprend presque la totalité de la population du pays, les conséquences des inégalités ont un impact sur le PIB par habitant et sur la qualité de la vie de la population.

En effet, tant que la majorité de la population se compte dans le secteur primaire informel qui regorge de sous emplois, de faible revenus, de travail non rémunérateur et non consigné dans la comptabilité nationale. Dans cette catégorie, la presque totalité de la population active, les femmes et les jeunes n'ont pas l'accès et le contrôle des facteurs de production. Ainsi, comme le Produit National Brut est une somme de ce que chaque habitant du pays a produit, il résulte que au niveau macro-économique les chiffres soient non seulement biaisés mais aussi les conséquences de la pauvreté soient non seulement sur les femmes mais sur toute la population.

C'est aussi dans ce secteur privé informel que se retrouve le non respect des droits de travail et de protection sociale alors que c'est là où se trouve la majorité de la population en général et des femmes en particulier. Ce secteur se caractérise non seulement par le sous-emploi et bas revenus, mais aussi par une plus grande exposition aux risques sanitaires, sociaux et professionnels sans protection.

Ce secteur se caractérise aussi, particulièrement pour les femmes, par le travail domestique avec des conditions difficiles qui n'allègent pas les tâches (beaucoup de temps, d'énergies, risques de viol, non protégés contre les maladies). Elles sont donc aussi surchargées de travail par rapport aux hommes (21,25 heures par semaines pour les femmes et 6.9 heures par semaines pour les hommes, soit plus de 3 fois le temps) dans ce domaine avec une technologie alors que qu'il n'y a pas ce contrepartie monétaire et que cela n'est compté nulle part.

Quant aux emplois dans la société civile et les partenaires en développement, la tendance est la même que dans le secteur public. En général les conséquences des inégalités genre dans l'emploi sur le développement économique du pays convergent vers le ralentissement de la croissance économique du pays par rapport à celle qui est projetée par les planificateurs et les économistes du pays. Le fait de ne pas placer l'emploi égalitaire au cœur de toute planification que ce soit au niveau centrale et décentralisé ne permet pas d'exploiter tout le potentiel du pays.

Une analyse genre des emplois permettrait exploiter les capacités des femmes et des hommes au même titre, en leur permettant un accès et un contrôle égalitaire aux emplois et aux facteurs de production pour un meilleur rendement de tous et partant, une autonomisation économique qui contribue à la croissance économique qualitative pour tous.

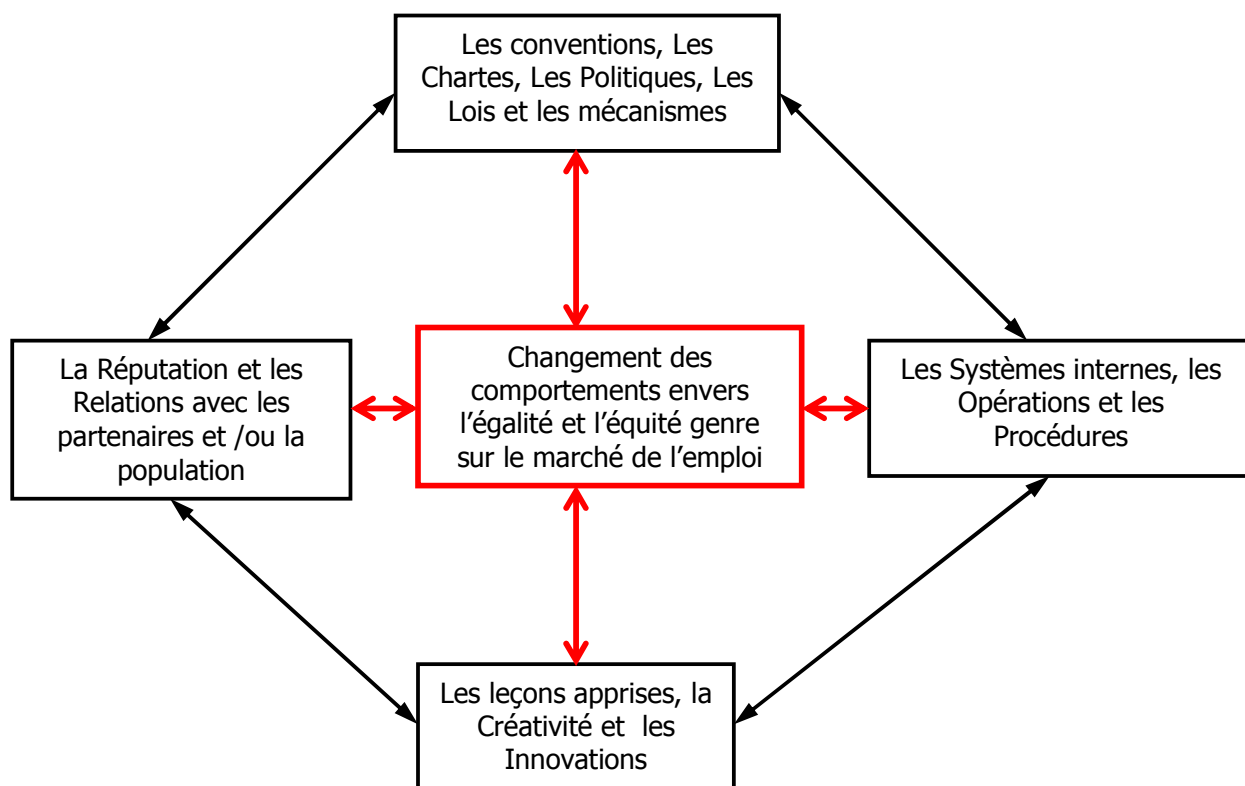
En conclusion, les contraintes majeures à la participation plus équitable des femmes et des hommes sur le marché du travail se résument un accès et un contrôle inégalitaires aux ressources et opportunités économiques, sociales et stratégiques de réduction de la pauvreté du pays. Et on ne peut pas prétendre à la croissance économique tant que les inégalités sur le marché du travail ne seront pas réduites. Et ces inégalités ne peuvent diminuer qualitativement et quantitativement sans toucher à leurs racines qui se trouvent dans la répartition inégale des ressources entre les femmes et les hommes dans les ménages d'abord et dans la communauté ensuite.

V. Rôles des acteurs étatiques et non-étatiques dans l'emploi

Tous les partenaires en développement au Rwanda (le Gouvernement, la Société Civile nationale et internationale, les partenaires bi et multi latéraux ainsi que le Secteur Privé) œuvrent pour une croissance économique harmonieuse dont les hommes et les femmes sont en même temps acteurs et bénéficiaires à égalité.

En cohérence avec les ODM et autres planifications mondiales, dans le document de la vision 2020 ainsi que dans celui du Développement Economique et de la Réduction de la Pauvreté, la création de l'emploi a une place de choix comme un des éléments conditionnant la croissance économique.

Ce chapitre brosse les rôles majeurs de différents acteurs et les propositions qui peuvent permettre une égalité et une équité dans l'emploi selon les genres pour permettre une croissance économique. Les rôles majeurs seront examinés en concordance avec quatre axes démontrés dans le graphique 17, qui à leur tour, développés ensembles convergent vers le changement des comportements envers l'égalité genre sur le marché de l'emploi.



Graphique 18: Domaine d'analyse des rôles joués par les différents acteurs pour l'égalité des genre dans le travail

Le tableau 26 fait état des rôles, des réalisations, des défis et des propositions pour chaque acteur dans l'emploi au Rwanda pour plus d'égalité et d'équité genre sur le marché de l'emploi.

Tableau 26: Rôles des acteurs

A. L'existence des conventions, Chartes, Politiques, Lois et Mécanismes. Ceux-ci sont connus et respectés.				
		Les réalisations	Les défis	Les propositions
1.	Le Gouvernement central	<ul style="list-style-type: none"> - La ratification de certaines conventions de l'OIT, la Convention sur l'Élimination de Toutes Formes de Discrimination envers les Femmes, la Plate Forme d'Action de Beijing, etc. - Les lois nationales favorisant l'égalité et même l'équité des genres comme la Constitution de 2003, la loi sur les régimes matrimoniaux, les libéralités et les successions, la loi du Conseil National des Femmes, etc. - La politique Nationale du Genre. - La politique nationale de l'emploi. - La Vision 2020 - Les Stratégies de Développement Economique et de Réduction de pauvreté. - 	<ul style="list-style-type: none"> - Les conventions 156 et 183 non ratifiées. - Le code du travail du Rwanda n'est pas sensible au Genre et ne couvre une infime minorité des employés du Rwanda (les sous contrats). La majorité de la population active travaillent sans régulations ni protection sociale. - Le manque des standards et des normes de l'emploi au Rwanda surtout dans le domaine non public. - Le travail ou l'emploi n'est pas assez développé (entre autre la création de l'emploi, le développement des ressources humaines en précédant les besoins du marché du travail selon les secteurs économiques en développement, ...); il est souvent confondu avec la gestion des dossiers du personnel ou la carrière des agents de l'Etat. - Le retard dans la mise sur pied de l'Observatoire National sur le Genre. - La révision de la loi sur le Conseil National des Femmes 	<ul style="list-style-type: none"> - Créer un environnement favorable au changement de comportement vis-à-vis du genre en général et spécifiquement du genre et emploi. - Ratifier sur les conventions favorisant l'égalité des genres dans l'emploi pour permettre l'autonomisation économique de la femme et des hommes pour contribuer à la croissance économique. - Mettre en place des politiques, lois et mécanismes qui permettent le secteur informel à avoir les facteurs de production nécessaires à un travail décent et de manière égalitaire. Le secteur informel emploi la grande majorité de la population active.

				<ul style="list-style-type: none"> - Accélérer le processus de la mise sur pied de l'Observatoire National du Genre et faciliter le Conseil National des Femmes à être effectif. - Initier des cadres de dialogue social entre les acteurs de la Tripartite.
2.	Les Gouvernements Décentralisés	<ul style="list-style-type: none"> - La mention du genre et de l'emploi dans les PDD et les Imihigo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Il existe peu de mécanismes de création d'emplois par rapport aux OMD - Il n'y a pas une maîtrise des concepts « genre » et « emploi » au niveau des bases de la planification de manière à mettre sur pied des indicateurs objectivement vérifiables permettant d'évaluer progressivement l'atteinte des prévisions de la Vision 2020 et des ODM. Combien d'emplois, de quel type et dans quel secteur chaque année pour chaque district ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Tous les instruments de gestion du Districts, Secteur et Cellule devaient être clairs sur l'égalité des genres et l'emploi comme un outil de l'autonomisation économique des hommes et des femmes qui contribue à la croissance économique.
3.	Le secteur Privé	<ul style="list-style-type: none"> - Il existe les politiques et les lois en faveur de l'égalité et sur l'emploi au Rwanda. 	<ul style="list-style-type: none"> - Il n'existe que peu de mécanismes permettant l'égalité des genres dans l'emploi. - Le Secteur Privé formel et informel emploie la majorité de la population du pays mais très peu parmi eux connaissent ces mécanismes en rapport avec l'emploi et évoluent dans l'informel sans aucune protection juridique et sociale. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participer au dialogue social de la tripartite du travail pour améliorer les emplois décents pour favoriser la croissance économique.

4.	La société civile et les partenaires en développement bi et multilatéraux	<ul style="list-style-type: none"> - Certaines de ces institutions ont des instruments leur permettant d'intégrer le genre et la création de l'emploi égalitaire entre les sexes comme la Déclaration de Paris, les ODM, etc. - Certaines ont même des politiques de gestion des ressources humaines qui tiennent compte du genre comme les institutions des Nations Unies au Rwanda, la DFID, l'ASDI, la GTZ, ... 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombreuses sont des organisations qui n'ont aucune référence sur le genre ni la création de l'emploi dans les textes de base de l'organisation. - La plupart des organisations qui ont instruments d'égalité en genre et en création d'emploi ne les mettent pas en pratique. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se mettre en cohérence avec la politique du Gouvernement sur l'intégration du genre dans les programmes et dans la gestion des ressources humaines. - Mener des analyses pour placer l'emploi et l'égalité des genres au centre de leur matrice de coopération avec l'Etat - Faciliter le dialogue social des tripartites du travail.
----	---	--	--	---

B. Les Systèmes internes, les opérations et les Procédures sont en place et utilisés pour faciliter la mise en œuvre des instruments au point A.

		Les réalisations	Les défis	Les propositions
1.	Le Gouvernement Central	<ul style="list-style-type: none"> - Le contrôle de l'action gouvernementale et des districts par le parlement vis-à-vis du genre comme un outil de développement et le respect des lois ainsi que la mise en œuvre des politiques. - Les différents projets tels que le projet Gender du MIFOTRA, le profil de la pauvreté du MIGEPROF - Les indicateurs sexo spécifiques de l'Institut National de la Statistique 	<ul style="list-style-type: none"> - L'action affirmative du quota d'au moins 30% des femmes dans les instances de prise de décision n'est pas respectée. - Le budget national n'est pas fait dans un perspectif genre. - Il n'y a pas un mécanisme de contrôle (suivi et évaluation) sur le nombre d'emplois stables créés dans les secteurs économiques. Il ne sera pas possible de connaître l'évolution de l'emploi au fur et à mesure en tendant vers l'horizon 2020 ni les inégalités genre dans ce domaine. - Faire en sorte que l'éducation formelle, 	<ul style="list-style-type: none"> - Le Gouvernement Rwandais devait placer le « genre » et l'«emploi » au centre de toutes les réflexions du développement (depuis l'identification jusqu'à l'analyse d'impact). - L'éducation devrait précéder le marché de l'emploi et former les humains compte tenu et en intégrant le genre. - Institutionnaliser l'Audit

		<ul style="list-style-type: none"> - Les différentes études qui permettent le plaidoyer montrant les compétences des femmes, la position de la femme et de l'homme dans l'éducation, leurs rôles dans l'environnement, les besoins énergétiques du pays, ... 	<ul style="list-style-type: none"> - professionnelle et informelle soit orientée vers le marché de l'emploi. Il n'est par exemple pas normal que dans une industrie de construction en croissance comme au Rwanda, il n'y ait pas de plombier, tôleurs, décorateurs de niveaux A1 ou A0. La main d'œuvre de ce genre est importée. - Les indicateurs sexo spécifiques disponibles le sont dans très peu de domaines et ne permettent pas aux planificateurs et aux décideurs de connaître les inégalités genre dans l'emploi et dans la participation économique 	<ul style="list-style-type: none"> - Genre dans les institutions de l'Etat, du Secteur Privé et de la Société Civile et autres Partenaires en développement. - Aucune structure ne met en œuvre de stratégies genre de manière consciente et délibérée pour réduire les inégalités bien que par endroits, les candidatures féminines soient souhaitées et encouragées lors des recrutements, les politiques salariales, de recrutement du personnel ou d'adhésion des membres pour les syndicats
2.	Les Gouvernements Décentralisés	<ul style="list-style-type: none"> - Le Gouvernement a disponibilisé toutes les lignes directrices permettant une égalité des genres la création de l'emploi - Ubudehe et HIMO - Les formations et recyclages - Appui aux coopératives 	<ul style="list-style-type: none"> - Le développement des ressources humaines au niveau des districts et autres acteurs en développement décentralisés se limitent à la gestion des dossiers du personnel et de la carrière des agents. La tendance est qu'il se limite seulement aux agents étatiques. - Manque de sensibilisation et de formation des femmes en matière de l'emploi (confiance en soi, entrepreneuriat, etc.) - Inspection du travail 	<ul style="list-style-type: none"> - La gestion des ressources humaines doit cibler toute la population active pour une adéquation entre le capital social, culturel et matériel entre les besoins du marché de l'emploi qui doit changer du secteur primaire vers les secteurs secondaires et tertiaires. - Pour que le changement en faveur de l'égalité genre dans l'emploi soit structurel

			<ul style="list-style-type: none"> - Presque tous PDD ne ressortent pas « l'emploi » d'une part, et le « genre » dans les problématiques de développement du District. Il n'y a pas de développement d'Indicateurs Objectivement Vérifiables pour chacun de ces deux thèmes d'une part, et la corrélation des deux pour favoriser une croissance économique ou la réalisation de la Vision 2020 et les ODM. Dès lors, il n'est pas possible de connaître l'évolution intrinsèque du genre dans ces institutions décentralisées alors que ce sont les bases du développement. - Ces inégalités femmes/hommes sur le marché du travail et en matière de protection sanitaire et sociale des travailleurs sont encore très mal connues et encore moins suivies et évaluées de façon régulière. Elles limitent pourtant considérablement les capacités des pauvres et des femmes à exploiter les opportunités des différentes réformes économiques, sociales et institutionnelles nationales, sectorielles et locales formulées pour réduire leur pauvreté. 	<p>et évolutif afin de contribuer à la croissance économique, ces deux thèmes doivent constituer les pièces maitresses de la planification et de la gestion du développement.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les points focaux genre n'ont pas un bagage suffisant d'analyse genre et ne sont pas dans les positions à même d'influencer sur l'intégration du genre au centre de tous les programmes. - Chaque employé devait rendre compte du genre et de l'emploi car il y a une causalité entre tout ce qu'ils font et ces deux thèmes
3.	Le secteur Privé	- Une main d'œuvre disponible et en quête d'emplois décents	- Nombreux des employés du secteur privé n'ont pas de cadre pour bénéficier des opportunités de formation, de recyclage et de développement de leurs carrières.	

			- Un exode rural croissant pour la recherche des opportunités d'emplois meilleurs et les suppressions d'emplois dans le secteur public et privé conduisent à l'accroissement du secteur informel qui décourage et concurrence peu à peu le secteur structuré soumis à la bureaucratie, à la pression fiscale et sociale auxquelles échappe le secteur informel.	
4	La société civile et les partenaires en développement bi et multilatéraux	- La plupart de ces institutions ont des systèmes bien rodés de développement des programmes et des matrices de dialogue de coopération	- Beaucoup d'acteurs dans ce secteur pensent que l'égalité des genres et la création de l'emploi n'est pas leur affaire. D'ailleurs, il ne fait pas de ma description des tâches, disent-ils. Qu'en est-il de la transversalité et du travail qui doit contribuer à la réalisation de la Vision 2020 et de la croissance économique.	- L'égalité genre et la création des emplois extra agricoles stables devaient être une préoccupation pour tout un chacun. - Appuyer les programmes de création d'emplois et d'égalité genre.

C. L'exécution des programmes visant la création de l'emploi et l'égalité des genres sur le marché du travail engendrent l'expérience à partir desquels les leçons sont apprises. Au moyen de la créativité, ces leçons permettent des Innovations et l'apparition des nouvelles opportunités égalitaires d'emplois pour la croissance économique.

	Les réalisations	Les défis	Les propositions
1. Le Gouvernement central	- L'existence d'un Institut National de la Statistique qui permet d'avoir des données objectives permettant d'apprendre des leçons ou servir de plaidoyer - La collaboration entre tous les	- L'Etat n'a pas un mécanisme de suivi et évaluation régulier sur la situation de l'emploi et de toute la problématique autour de la création de l'emploi, surtout dans le domaine informel. - Les données statistiques sexo spécifiques sur le genre et le marché de	- L'Etat devait avoir un mécanisme de collecte d'informations, d'apprentissage de leçons et d'innovation. - L'Etat devait développer des modèles de références

		acteurs en développement et l'échange d'informations et d'expérience.	l'emploi ne sont pas encore exhaustives ni régulières et ne couvrent que certains aspects. - Certains acteurs en développement opèrent isolément et ne participent pas à l'échange d'expérience et au dialogue social	ou meilleures pratiques d'égalité en emploi pouvant servir aux institutions une amélioration de l'égalité des genres sur le marché de l'emploi contribuant à une autonomisation économique.
2.	Les Gouvernements Décentralisés		Les données désagrégées par sexe sont rarement utilisées comme base d'informations pour dégager les inégalités entre les sexes et définir des stratégies pour les corriger dans les activités et dans l'organisation interne et dans les programmes.	
3.	Le secteur Privé			
4	La société civile et les partenaires en développement bi et multilatéraux			

D. La Réputation et les Relations avec les partenaires et /ou la population vis-à-vis de la problématique de l'égalité des genres sur le marché de l'emploi

		Les réalisations	Les défis	Les propositions
1.	Le Gouvernement central		<ul style="list-style-type: none"> - La problématique de l'égalité des genres dans le marché de l'emploi et la corrélation avec la croissance économique n'est pas assez claire aux acteurs de toutes les autres institutions. - L'Etat n'a pas encore des mécanismes 	

			pour standardiser les emplois	
2.	Les Gouvernements Décentralisés			
3.	Le secteur Privé		<ul style="list-style-type: none"> - Les employeurs du Secteur Privé ont la réputation d'œuvrer plus dans l'informel et de ne pas respecter les droits des travailleurs surtout les femmes. - La méconnaissance des droits relatifs au travail et les instruments qui favorisent l'égalité genre par les employés et les employeurs - Le non engagement des employeurs et des employés dans le dialogue social pour améliorer la productivité d'une part, et le respect des droits humains au travail de l'autre coté. 	
4	La société civile et les partenaires en développement bi et multilatéraux			

VI. Analyse des leviers et recommandations pour la promotion de l'égalité genre dans l'emploi

VI.1. Meilleures Pratiques

Certes au Rwanda la parité en quantité et en qualité n'est pas encore atteinte mais le processus vers l'égalité et l'équité genre a été amorcé. Loin d'être systématique complètement structurel dans tous les secteurs, ce processus a déjà atteint certains résultats tangibles qui confirment que les changements sont irréversibles et continueront de progresser. Le domaine de l'égalité genre dans l'emploi n'a pas fait exception pour ces changements de rapports sociaux. L'égalité genre dans l'emploi devait constituer la base même de la problématique de la participation économique, politique, sociale, culturelle des hommes et des femmes.

La présente section cite quelques cas des meilleures pratiques en faveur de l'égalité genre dans les emplois et certains mécanismes mis en place.

Mécanismes :

1. La Constitution du Rwanda qui a mis en place une action affirmative visant une équité qui tend vers l'égalité en décrétant qu'au moins 30% des postes soient occupées par les femmes dans la prise de décision. Cette action a directement porté des effets. Elle a débouché sur la plus grande représentation parlementaire des femmes au monde. Même si ce quota consigné dans la constitution n'est pas respecté partout, il a quand même rehaussé les chiffres globaux de la participation de la femme dans les instances de prise de décision.
2. La loi sur les régimes matrimoniaux, les libéralités et la succession a permis à certaines femmes d'accéder à la propriété et aux facteurs de production.
3. La participation aux mécanismes globaux de l'avancement de la femme comme les ODM, le CEDAW, la plate forme de Beijing, les conventions de l'OIT, etc. qui permettent de se remettre en question, de placer la barre plus haut, de contribuer activement aux changements qui se font dans le monde et d'être reconnu comme un pays modèle de l'égalité.
4. Le BDS (Les bureaux d'appui au Développement d'Entreprises), TBIF (le Centre d'Incubation des Entreprises du KIST), le KEDF, L'IRST, l'ISAR, le RBS (le Bureau de Normalisation), le PPMER, le CAPMER et le RSSP sont des exemples de beaucoup d'autres initiatives visant l'appui aux entreprises, le développement des produits et le financement des projets.
5. Le programme HIMO emplois aussi bien les hommes que les femmes. Même si ce sont des emplois non stables, ils permettent de générer des revenus extra agricoles constituant une base pour commencer un commerce, améliorer son habitat, payer les frais de scolarité, etc.

Emplois :

1. Au Rwanda il existe certaines initiatives créatrices d'emplois extra agricoles et qui peuvent contribuer à une amélioration du secteur agricole et des produits à l'instar de l'initiative des « Paniers de la Paix », des produits de Nyirangarama, CONFIGI, INYANGE, RUBIRIZI, etc. Cependant, pour que ces emplois créés soient stables et remplissent le critère d'être décents, il y a un pas à faire dans la normalisation et la standardisation des produits pour qu'ils soient vendus sur le marché local et international. En plus de cela, des efforts en promotion des produits rwandais, en développement des points de ventes nationaux et internationaux ainsi qu'en renforcement des techniques de vente sont un domaine dans lequel tous les intervenants en développement devraient s'investir. Quant à une analyse de la position quantitative et qualitative des hommes et des femmes dans ces initiatives, elle reflète toujours une division traditionnelle du travail traditionnel et ceux qui sont employés sont des journaliers et n'ont pas une protection sociale. Particulièrement les conventions internationales qui protègent les droits des femmes ne sont pas respectées, ce qui fait que leur autonomisation économique est plutôt en dents de scie.
2. Un autre créneau créateur de plusieurs nouveaux emplois est le secteur du tourisme, de l'accueil, de l'hospitalité, des loisirs et des souvenirs avec tous les services connexes. Ce créneau regorge d'un potentiel énorme pour ceux qui veulent se positionner comme créateurs d'emplois et même pour les demandeurs d'emplois. Les investisseurs dans ce domaine témoignent qu'ils recouvrent leur mise entre 1 an et 5 ans. Les emplois de ce secteur vont du plus simple (formation sur le tas de trois mois) au plus complexe (diplômés de grandes universités). Des institutions de formation et d'éducation dans ce secteur commencent à s'organiser.
Comme au point ci-haut, il sied de classifier, de normaliser, de standardiser et de promouvoir les produits et les emplois de cette industrie pour connaître leur contribution substantielle à l'économie. Une grande partie des activités de ce secteur se mènent dans l'informel et les services ne sont pas d'une qualité compétitive. En plus, beaucoup reste à faire pour que la philosophie des employeurs et des employés de ce secteur puisse être tournée vers l'attraction et l'incitation du client à consommer le plus possible tout en sentant que les biens et services pour lesquels il a payés valent la peine.
Enfin, une analyse genre des emplois de ce secteur suit la règle de division du travail basée sur le sexe des autres créneaux. Les institutions tenues par les femmes à vocation religieuse ou non ne font pas exception. Les femmes se localisent dans les emplois les moins payants, informels et non protégés. C'est aussi le secteur où il est remarqué une féminisation de la prostitution.
3. L'industrie de la construction a toujours été réservée aux hommes. C'est seulement après le génocide qu'à certains endroits les femmes se font remarquer dans ce domaine. Elles se retrouvent dans le transport des matériaux, parfois le crépissage, la peinture, etc. Mais il y des tâches qu'elles ne peuvent accomplir, non pas parce qu'elle ne le peut pas mais parce qu'on ne peut pas le lui permettre. Ce sont les travaux de toiture (Cette toiture ne

peut pas tenir), de fossoyer les fosses des latrines (les femmes ne peuvent aller dans le ventre de la terre), la soudure (faute de connaissances). Pourtant, les emplois dans ce secteurs payent mieux que les emplois agricoles.

4. Dans le District de Rulindo, il a été remarqué une association à vocation coopérative dont les femmes et les hommes membres fabriquent des meubles et objets utiles dans les maisons en bois, poterie, métal, etc. Ils ont développé ensemble une mutualité basée sur les tontines qui leur permettent d'avoir des réalisations communes et une amélioration de leur habitat.
5. A Gisagara, une association fabrique des paniers utilisés par les pépiniéristes pour le développement des plans. Une innovation environnementaliste et qui génère les revenus. Bien que la vannerie soit une activité pour les femmes, quelques hommes qui ont vu que ces paniers rapportent beaucoup s'y ont mis aussi. Une initiative qui peut se vulgariser.
6. Elevage des abeilles : Un domaine qui de plus en plus accepte les femmes mais toujours garde quelques rites pour les hommes. Il y a des activités que les femmes ne peuvent accomplir dans certains endroits. Par exemple, la femme ne peut pas extraire le miel pour que les abeilles ne fuient pas.
7. L'élevage des vers à soie est un champ nouveau où les hommes et les femmes pourront se positionner à chance égale. Le problème reste sur l'accès aux facteurs de production et le contrôle des revenus qui sont guidés par les prédispositions culturelles.
8. L'exportation des fruits, légumes, fleurs et les objets d'arts même s'il leur manque des informations sur le marché mondial, les moyens de transport aux couts exorbitants et normalisation ainsi que la présentation des produits.

VI.2. Recommandations :

1. Le Gouvernement Rwandais devrait mettre en place une politique genre sensible de l'emploi et réviser la législation du travail pour intégrer le genre. Cette politique de l'emploi et la loi sur le travail devait s'étendre à tous les travailleurs.
2. Une standardisation et une normalisation de l'emploi sont nécessaires pour une maîtrise des droits et des devoirs des employés et employeurs. Cela permettrait aussi de planifier pour le développement et précéder la contribution de l'emploi au PNB.
3. Faire ressortir le travail invisible des femmes dans les ménages et dans la comptabilité nationale. L'homme sera obligé de travailler car sinon son pouvoir n'aura plus de base. Pour cela :
 - a) Prendre des mesures légales valorisant le travail invisible des femmes
 - b) Modifier les outils de collecte de données des ménages pour ressortir la contribution des hommes et des femmes dans la production et l'utilisation des ressources

4. Le développement des ressources humaines ne devrait pas se limiter sur les agents des institutions de l'Etat en tant que entité. Surtout au niveau du district, le développement des ressources humaines devrait être envisagé dans le cadre d'amélioration des capacités de toute la population active. Il devrait y'avoir des camps de formation pour augmenter les capacités et sensibilisation pour le développement économique.
5. Initier un processus de transition égalitaire des genre du secteur primaire vers les secteurs secondaire et tertiaire
 - a) Actions de sensibilisation pour accroître la conscience sur les inégalités genre dans le domaine de l'emploi
 - b) Développement des cursus adaptés aux normes et standards de chaque emploi et les vulgariser en donnant les mêmes opportunités aux hommes et aux femmes
 - c) Identification des créneaux porteurs
 - d) Orientation et formation de la main selon la transition de l'économie du secteur primaire de l'économie vers les secteurs secondaires et tertiaire.
6. Développer les compétences techniques des hommes et des femmes : Promouvoir des actions affirmatives en faveur des femmes pour accroître l'équité dans le domaine de l'emploi :
 - a) Mise en place des programmes d'entrepreneuriat féminin
 - b) Orienter les femmes dans les filières scientifiques et techniques
7. Sensibilisation et formation sur le genre et la division du travail selon le genre :
 - a) Campagnes de sensibilisation
 - b) Développement des outils appropriés de IECCC.
 - c) Mécanismes d'harmonisation des messages genre et véhiculant l'image positive
 - d) Création de rôles modèles et les promouvoir
8. Technologies et infrastructures qui allègent le travail de la femme et encouragent l'homme à participer aux rôles traditionnellement alloués aux femmes :
 - a) Le calcul des besoins nationaux en énergie devrait tenir compte de l'énergie pour la cuisson des aliments dans les ménages.
 - b) L'Utilisation des énergies nouvelles et renouvelables devrait être encouragée.
 - c) Rapprocher l'eau dans les proximités des ménages
 - d) Développement des crèches
 - e) Utilisation des foyers améliorés
 - f) Encourager les hommes à participer à l'éducation des enfants
9. Rendre disponible les outils de renforcement des capacités d'analyse, de planification et d'audit genre dans les institutions publiques centrales et décentralisées (jusque à la cellule). Très peu d'employeurs et employés que ce

soit dans le secteur public que privé connaissent très mal les concepts « genre » et « travail ». Une formation en genre et au travail à tous les employeurs genre et à tous les employés du Secteur public et privé.

10. La mise en œuvre des mécanismes permettant à la Femme d'avoir une maîtrise du fruit de son labeur pour être à même de pouvoir développer son emploi devrait être renforcée.
11. Encourager les femmes à réclamer leurs droits sur l'accès et le contrôle des facteurs de production.
12. Encourager les femmes à viser plus haut dans les emplois et dans l'amélioration de leurs carrières.
13. L'Etat devrait réviser les lois et les systèmes de crédits pour les rendre utilisables dans le secteur informel (qui emploie presque la totalité de la population active) et permettre plus d'accès aux femmes.
14. Dans le but de contribuer substantiellement à la réalisation des ODM et s'inscrire dans la mise en œuvre de la déclaration de Paris, les partenaires en développement ainsi que les institutions de la société civile devraient initier un processus d'analyse de leurs cadres de coopération et d'intervention compte tenu de la création des emplois stables et équitables.
15. Toutes les institutions publiques et privées, spécialement les institutions décentralisées devraient établir des indicateurs objectivement vérifiables de création d'emplois en tenant compte de l'égalité des genres pour la réalisation des objectifs d'emplois dans la vision (1.440.000 d'emplois stables et décentes d'ici l'année 2020) et dans les ODM.

VII. CONCLUSION

L'étude « Le Genre et le Marché de l'emploi au Rwanda » pose une fois de plus le questionnement sur la pertinence de l'intégration du genre comme une approche de développement. Elle ouvre des portes sur des questions à approfondir pour que le travail contribue à l'autonomisation économique des femmes et des hommes, contribuant ainsi à la croissance économique. Tout au long de ce travail, des avancées dans le domaine d'accroître l'égalité de chances pour les femmes au même titre que les hommes montrent une grande amélioration de leur positions. Par contre, les inégalités genre tant quantitatives et que qualitatives sur le marché de l'emploi ont été démontrées. Des pistes d'ouverture ont été explorées.

Certes, ces inégalités trouvent leur origine dans les constructions sociales basées sur le patriarcat. Celui-ci donnant des rôles et attributs à des acteurs économiques selon que ce sont des hommes ou des femmes, amène ainsi une assimilation du « genre » au « sexe ».

En principe, la logique ferait que les facteurs de production soient en corrélation avec les rôles et responsabilités de chacun. La réalité est tout autre. Les hommes travaillent moins. Ce qu'ils font est plus monnayé ou renforce l'estime ou le pouvoir socio politique. En plus, tout travail que font les autres personnes dans le ménage lui est attribué, dans certains cas débouchant à un sous emploi.

De l'autre côté, les femmes travaillent plus mais cela n'est pas reconnu à juste titre. La majorité de ce qu'elles font n'est pas reconnu dans la comptabilité nationale car n'ayant pas une valeur monétaire. Aussi, les limites d'accès et de contrôle des facteurs de production ainsi que la non disposition des revenus tirés de leurs efforts perpétuent le cercle vicieux de la féminisation de la pauvreté, et partant des ménages et de la nation.

Pour tendre vers une croissance économique structurelle et régulière, les acteurs en développement devraient se pencher sur la contribution intrinsèque de chaque acteur économique du pays. Ce sont les prises en compte des données par ménage qui cachent et permettent les inégalités d'accès et de contrôle de ressources ainsi que l'appropriation du produit par ceux qui n'ont pas nécessairement fourni les efforts pour l'avoir.

Pour que la contribution d'un individu au PNB soit optimale, il est nécessaire de mettre à sa disposition les facteurs de production suffisants (y compris les connaissances et la maîtrise de la technologie) et s'assurer de l'appropriation des revenus pour les réutiliser rationnellement et d'une manière optimale. Les planifications devraient donc se focaliser sur le développement humain individuel avant les projections globales par ménage et pour le pays. Ce sont ces projections qui montreraient réellement combien de personnes iraient dans le secteur primaire,

secondaire et tertiaire. Elles spécifieraient les facteurs de production dont ils ont besoin et permettraient d'appréhender l'utilisation des ressources.

Il serait nécessaire que le Gouvernement, les institutions décentralisées, les partenaires bi et multilatéraux, la société civile et le secteur privé, les organisations des employeurs et des employés se mettent ensemble pour un dialogue social permettant de mettre d'approfondir la connaissance des causes des inégalités genre sur le marché de l'emploi et certaines voies de sorties. Entre autres certains sujets seraient :

- La conséquence de la consignation du passage « l'homme est le chef de ménage » dans les lois sur la continuité du système patriarcal dans l'accès et le contrôle des facteurs de production ainsi que les revenus.
- La standardisation et la normalisation des emplois et la protection sociale des hommes et des femmes tant du secteur public et que du secteur privé formel et informel.
- Les réflexions sur la transition de l'affectation de la majorité de la population active (surtout les femmes) du secteur primaire vers les secteurs secondaire et tertiaire ; du secteur informel vers les emplois formels, stables et décents. Les clés sont la disponibilité des facteurs de production, l'acquisition des connaissances du simple au complexe selon le marché du travail, le développement des infrastructures, la promotion des produits sur le marché de la consommation locale et internationale, ...
- La stratégie d'implémentation des instruments favorisant l'égalité des genres sur le marché de l'emploi. Ceux sont disponibles mais ne sont pas appliqués car il n'y a pas un système qui exige « le delivery » pour chaque institution et à chaque individu. C'est une affaire de tout le monde et de personne car il n'y a pas de compte à rendre. Ces instruments sont entre autres :
 1. La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et la Charte Africaine des Droits de l'Homme,
 2. les Objectifs de Développement du Millénaire,
 3. La Constitution de la République Rwandaise dans ses actions affirmatives visant l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes,
 4. Les conventions de l'OIT
 5. La Déclaration pour l'Élimination de Toutes formes de Discrimination à l'égard de la Femme,
 6. La Plateforme d'action de Beijing
 7. La Vision 2020 et la Stratégie de Développement Economique et de Réduction de Pauvreté,
 8. La Politique Nationale du Genre,
 9. La Politique Nationale de l'Emploi, le Code du Travail et ses arrêtés ministériels d'application.
- La mise sur pied de l'Observatoire du Genre et l'institutionnalisation de l'Audit Genre et le Gender Budget.
- L'accès égalitaire à l'emploi pour les femmes handicapés

A la fin de ce travail, qu'il nous soit permis d'affirmer que si le travail anoblit la femme, c'est au bénéfice de son ménage, de sa communauté et du pays. Donnons lui donc les moyens.

BIBLIOGRAPHIE

1. BIT : Promotion de l'égalité de Genre : Guide des conventions et recommandations de l'OIT concernant les femmes au travail, Genève 2004, 201P.
2. Ministère du Travail et de la Fonction Publique du Bénin : Etat des lieux des inégalités Femmes/Hommes en milieu de travail au Bénin, Cotonou, Mars 2007.
3. Ministère de la Fonction Publique et du Travail du Rwanda : Etude sur le Statut des Travailleuses et des Travailleurs au Rwanda, Kigali, Août 2005, 39 P.
4. Ministère à la Primature chargé de la Promotion de la Famille et du Genre : Les femmes et l'enseignement supérieur au Rwanda : Profil des compétences, Kigali, Décembre 2006.
5. Ministère de la Fonction Publique et du Travail du Rwanda : Etude sur l'Entreprenariat Féminin au Rwanda, Kigali, octobre 2005.
6. Loi no 22/2002 du 09/07/2002 portant Statut Général de la Fonction Publique Rwandaise
7. Loi no 51/2001 du 30/12/2001 Portant Code du Travail au Rwanda
8. OIT : IFP Dialogue sur la coopération technique, le genre et le dialogue social, Suisse, avril 2003, 63 P.
9. Ministère de la Fonction Publique et du Travail du Rwanda : Rapport du séminaire d'échanges et de sensibilisation sur les conventions internationales de l'OIT relatives à la question d'égalité des sexes, Kigali, novembre 2005.
10. Ministère de la Fonction Publique et du Travail du Rwanda : Rapport du séminaire de renforcement des capacités des femmes handicapées sur la création d'emplois par le RIAM, Juin 2007.
11. CSC : Syndicaliste, Revue no 594, novembre 2003
12. Ministère de la Fonction Publique et du Travail du Rwanda : Etude sur la représentativité, le rôle et les potentialités des femmes dans les syndicats et les structures de dialogue social au Rwanda, Kigali, mars 2006, 49 P.
13. Centre National du Dialogue Social : Charte Nationale sur le Dialogue Social au Sénégal, octobre 2005, 15P.
14. District de Gakenke : Plan de développement de District de Rwamagana 2008-2011, juillet 2007.
15. District de Gisagara: Plan de développement 2008-2011 de District de Gisagara, juillet 2007.

16. District de Karongi : Plan de développement du District de Karongi 2008-2011, juillet 2007.
17. District de Kayonza : Plan de développement du District de Kayonza 2008-2011, juillet 2007.
18. District de Kirehe : Plan de développement du District de Kirehe 2008-2011, juillet 2007.
19. District de Ngororero: Plan de développement du District de Kirehe 2008-2011, juillet 2007.
20. District de Nyarugenge : Plan de développement du Distict de Nyarugenge 2008-2011, juillet 2007.
21. District de Ruhango : Plan de développement du District de Ruhango 2008-2011, juillet 2007.
22. District de Rulindo: Plan de développement du District de Rulindo 2008-2011, juillet 2007.
23. District de Rwamagana : Plan de développement du District de Rulindo 2008-2011, juillet 2007.
24. AFED – EFI : Cahiers Genre et Développement : Le genre, un outil nécessaire, introduction à un problématique no 1, l'Harmattan, 2000, Paris, 263P.
25. District de Kayonza, Institut National de la Statistique et al. : Enquête Multisectorielle de base dans le District de Kayonza, décembre 2006, 109 P.
26. Secrétariat Exécutif Permanent de Beijing, Pauvreté et Promotion socioéconomique de la femme Rwandaise, Kigali, Septembre 2007, 90 P.
27. MINICOM, Task Force pour la promotion des coopératives au Rwanda : Etude de base sur les coopératives au Rwanda d'octobre à décembre 2005, Kigali, juin 2006, 113 P.
28. OIT, Cadre d'évaluation des femmes entrepreneurs à la recherche de la croissance, Genève, 7 P.
29. Union Africaine, 2^{ème} Session de l'Union : Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits des Femmes, Maputo, 11 juillet 2003, 27 P.
30. MIFOTRA, Rapport Final du Projet Gender I, juin 2006, 14P.
31. MIFOTRA : Plan Quinquennal de Promotion de l'emploi des Femmes au Rwanda 2006-2010, janvier 2006, 50 P.