

Les actions positives : Barrières ou opportunités pour l'égalité politique entre hommes et femmes en République Démocratique du Congo ?

Affirmatives actions: barer or opportunities for the men and women political equality in the Democratic Republic of Congo

KATSURANA Jules

Enseignant chercheur

Université de Goma

Ecole de Formation et Recherche en Genre

République Démocratique du Congo

Date de soumission : 14/02/2024

Date d'acceptation : 01/05/2024

Pour citer cet article :

KATSURANA. J. (2024). « Les actions positives : Barrières ou opportunités pour l'égalité politique entre hommes et femmes en République Démocratique du Congo ? », Revue Internationale du chercheur « Volume 5 : Numéro 2 » pp : 130-147

Résumé

En République Démocratique du Congo, les femmes continuent d'être faiblement représentées dans les institutions de gouvernance malgré la multitude de cadres légaux, d'engagements politiques et d'actions féministes. Cette situation serait causée et entretenue notamment par la persistance des stéréotypes de genre, la culture patriarcale largement répandue, la résistance de certains hommes, les représentations sociales négatives des hommes et des femmes face au leadership féminin, la faible matérialisation des engagements politiques, etc.

Face à cette situation, cet article questionne la contribution des actions positives dans l'édification d'une société congolaise juste. Il a été élaboré grâce aux données obtenues à travers une approche qualitative assortie de l'observation, de la revue documentaire et des entretiens semi-structurés.

En guise de résultat, le présent article démontre que les inégalités politiques en RDC ne peuvent pas être brisées par un féminisme que nous jugeons de « folklorique », se limitent aux formations, animations, célébrations des campagnes (sans but précis), tracts, etc. Parmi les alternatives porteuses de résultats à court terme figure l'adoption des mesures contraignantes, en l'occurrence le recours au système de quotas pour les hommes et pour les femmes.

Mots clés : Actions positives ; égalité des sexes ; équité ; genre ; discrimination ;

Abstract

In the Democratic Republic of Congo, women still poorly represented into governance institutions despite a lot of legal texts, political commitments, and feminist actions. This is due to the persistence of gender stereotypes, the widespread patriarchal mentality, the resistance of some men, the men and women negative social representations of women leadership, the poor materialization of political commitments, etc.

Following this situation, the present paper analyzes the contribution of affirmatives actions into the edification of a just Congolese society. The paper was written with data collected through a qualitative approach using observations, documentation and interviews with key informants.

The present paper emphasizes that these structural barriers of women leadership cannot come over by the « folkloric » feminism limited to trainings, mass campaign without specific vision, tracts, etc. One of the alternatives for short term results is the adoption of binding measures, such the quotas for men as well as for women.

Keywords: Affirmation actions; equity; gender; gender equality; discrimination

Introduction

En République Démocratique du Congo (RDC), comme dans plusieurs régions du monde, les femmes continuent d'être sous-représentées dans les institutions de gouvernance aussi bien au niveau public que privé. Qu'il s'agisse du niveau national, provincial ou local, les exécutifs et les parlements continuent d'enregistrer une représentation féminine de moins de 30%.

Pourtant avec la ratification par la RDC de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard de la femme, plusieurs textes légaux ont été révisés pour les rendre sensibles au genre. Aussi, au-delà des dispositifs légaux, les gouvernants manifestent une certaine sensibilité à la problématique d'égalité entre les sexes. Cela est perceptible dans les discours politiques et les diverses stratégies de développement, aussi bien globales que sectorielles.

Par ailleurs, le pays a opté pour un fonctionnement sous le modèle démocratique. Les gouvernants et les représentants du peuple sont élus au suffrage universel, dans le but d'offrir à chaque congolaise et chaque congolais la chance d'exercer son droit civil et politique. Dans ce contexte, il s'observe souvent en période pré-électorale une multitude de projets ayant pour but d'assurer l'élection d'un nombre équitable des femmes. Toutefois après la proclamation des résultats, le constat demeure le même : une majorité écrasante d'hommes élus.

Cette situation soulève certainement plusieurs inquiétudes. Pourquoi toutes ces actions ne permettent-elles pas d'impulser l'égalité politique entre les hommes et les femmes ? Quels sont les blocages à la promotion de l'égalité de sexe en politique ? Comment expliquer que la sensibilité au genre manifestée par les autorités de ce pays, l'existence d'autant de dispositifs légaux et la forte mobilisation d'acteurs ne permettent-elles pas d'améliorer la situation des femmes ? Au demeurant, les actions positives ne sont-elles pas une de voies à emprunter pour changer cette situation ?

Certes, le 18 décembre 1979, les États membres des Nations Unies ont adopté la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard de la femme à travers la Résolution 34/180 de l'Assemblée Générale du 18 décembre 1979 entrée en vigueur le 3 septembre 1981. Ce traité de portée internationale renforce la nécessité de l'équilibre entre les hommes et les femmes et la reconnaissance des spécificités dans la recherche de l'égalité. Elle complète la charte de droits de l'homme qui s'avère neutre et exclue toute possibilité de discrimination fondée en l'occurrence sur le sexe. C'est ainsi que le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (2004) mentionne que « alors que ceux-ci (les instruments internationaux de droits de l'homme)

interdisent la discrimination fondée sur le sexe et protègent tant les hommes que les femmes contre tout traitement fondé sur des distinctions arbitraires, injustes et/ou injustifiables, la Convention vise essentiellement la discrimination à l'égard des femmes, soulignant qu'elles ont souffert et continuent de souffrir de diverses formes de discrimination simplement à cause de leur sexe ». Ainsi la CEDEF établit-elle les mesures temporaires discriminatoires (appelées « actions positives ») pour combattre les fossés entre les hommes et les femmes.

En effet, le recours aux actions positives se fonde sur le constat du maintien des inégalités entre les sexes malgré les innombrables efforts déployés à travers le monde. Tout d'abord, quatre conférences mondiales sur la femme ont été organisées à Mexico, Copenhague, Nairobi et Beijing, respectivement en 1975, 1980, 1985 et 1995, et ont abouti à l'adoption de différents plans d'actions. Ensuite la majorité de partenaires financiers ont placé l'égalité entre les sexes parmi les objectifs prioritaires pour les financements. Aussi plusieurs États ont-ils révisé leurs dispositifs légaux en adoptant des lois en faveur de cette égalité. Pourtant, dans son rapport annuel 2019-2020, ONU Femmes (2020) fait remarquer que « si davantage de pays disposent de lois pour éliminer la violence envers les femmes, les violations sont malheureusement très fréquentes et prennent de nouvelles formes en ligne. La représentation des femmes dans les parlements a doublé depuis 1995, mais sans dépasser 25 % environ ».

Au regard de tout ce qui précède, le présent article questionne la contribution des actions positives dans la lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes. Partant de l'analyse des résultats de cette mesure dans les pays qui l'ont déjà expérimentée, nous examinons la valeur ajoutée de cette mesure dans le contexte particulier de la politique en République Démocratique du Congo.

Pour y parvenir, nous avons recouru à une approche qualitative et aux techniques d'observation, revue documentaire et d'analyse de contenu. Par l'observation, nous avons analysé les pratiques des acteurs du genre lors des processus électoraux de la RDC en 2018 et 2023. Notre qualité d'intervenant dans ce secteur et le fait d'être régulièrement invité à animer des formations, conférences et ateliers sur la participation politique de la femme congolaise nous ont permis de mener une observation participative dont les conclusions sont analysées dans cet article. Par ailleurs, nous avons procédé à la lecture de plusieurs textes légaux (en l'occurrence la Constitution de la RDC, la loi électorale congolaise, la loi électorale rwandaise, etc.), des rapports de l'Union interparlementaire, de la commission électorale indépendante congolaise, et d'autres documents pertinents.

Enfin, la rédaction de cet article a été faite au travers d'un plan dichotomique associant une partie théorique et une autre empirique. La première partie aborde la théorie sur les actions positives, ses bases légales, son application ainsi que les controverses y associées. La seconde analyse quant à elle l'applicabilité de cette mesure dans le secteur politique en République Démocratique du Congo. Elle ressort la nécessité de recours à cette mesure, les freins structurels et les modalités pour sa mise en œuvre effective.

1. Les actions positives : Notions, applications et controverses

La notion de « actions positives » a plusieurs synonymes qui peuvent être regroupés en deux catégories : d'abord les concepts jugés de positifs, en l'occurrence les « actions affirmatives », les « mesures positives », les « mesures temporaires spéciales », etc. ; ensuite ceux qui sont qualifiés de négatifs, comme « discrimination à rebours », « discrimination positive », etc.

Ces concepts présentent le même sens quoique différents. Toutefois, des experts en genre préfèrent la première catégorie en lieu et place de la seconde qui contient le mot « discrimination » étant donné que ce dernier comporte une certaine nature dialogique. D'aucuns estiment que le mot « discrimination », renfermant un sens négatif, ne peut être qualifié de positif. Donc « discrimination » et « positive » seraient antagonistes.

1.1 La discrimination

La discrimination renvoie à un « traitement défavorable en raison de l'origine réelle ou supposée des personnes » (Fassin, 2002). C'est donc « le fait qu'un groupe social est traité plus mal que les autres, qu'un traitement défavorable lui est infligé. » (Chevallier, 2004).

Dans le sens de la Convention concernant la discrimination (emploi et profession), il s'agit de :

- « (a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;
- (b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés ».

Ainsi parlera-t-on de discrimination basée sur le sexe, tout traitement défavorable, ou toute distinction, en raison des caractéristiques biologiques différenciant les hommes des femmes. Et, par « discrimination à l'égard des femmes », la CEDEF entend :

« toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine. ».

Ainsi comprise, la discrimination peut engendrer plusieurs conséquences. Elle conduit à la non-jouissance des droits de l'individu qui en est victime, ce qui peut déboucher à une situation de précarité. Certes, analysant les répercussions des discriminations sur la santé, Véronique Baude-Caille et Patrick Mony mentionnent le rapport de l'association « Secours populaire français ». Dans ce rapport, l'association note que « l'exclusion et la précarité aggravent l'état de santé des exilés et des migrants en situation de précarité » et souligne que « la souffrance psychique est plus fréquente chez les personnes les plus vulnérables, femmes et mineurs étrangers isolés, demandeurs d'asile et sans-papiers » (Baude-Caille et Mony, 2021).

Aussi la discrimination est-elle susceptible d'entretenir un antagonisme consécutif au mécontentement du groupe discriminé, situation qui peut provenir de l'anxiété et de la déception. Comme le rappelle le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (2022), elle « peut également faire naître un stress intense chez les personnes qui en sont victimes. Une exposition quotidienne à celle-ci durant l'adolescence, qu'il s'agisse d'un accès refusé à certains services, d'intimidation ou encore d'agressions, a pour effet avéré d'augmenter la sécrétion de cortisol, la principale hormone liée au stress, une situation susceptible de déclencher d'autres problèmes de santé, tels que la fatigue, les maux de tête, l'anxiété ou la dépression et l'hypertension artérielle ».

Enfin, la discrimination peut annihiler les atouts (compétences, capacités et confiance de soi) dont disposerait la personne qui en bénéficie, c'est-à-dire créer une sorte de sexisme ambivalent. Car, habitué à la jouissance des avantages sans déploiement d'efforts, le bénéficiaire d'une discrimination peut limiter ses capacités créatives.

1.2 L'action positive

L'idée d'action positive est née aux États-Unis d'Amérique à la fin des années 1960 sous la dénomination d'« affirmative action » où il visait les domaines de l'emploi, de l'enseignement universitaire et de l'octroi des marchés publics. Car, comme le rappelle Marie Duru-Bellat (2011),

« depuis la Révolution industrielle du XIX^e siècle, l'emploi était nettement et ouvertement organisé selon des critères de race et de sexe. Ni le développement du taylorisme ni celui des syndicats au début du XX^e siècle n'avaient bouleversé cet état de fait, car la reconnaissance des mérites individuels restait cantonnée aux hommes blancs. Dès les processus de recrutement, les noirs et les femmes étaient canalisés vers certains emplois, avec de plus, une discrimination particulière à l'encontre des femmes mariées (soit d'emblée exclues, soit susceptibles d'être renvoyées dès leur mariage) ».

Par la suite, cette notion se serait développée en France vers les années 1980 où elle s'applique aux champs de politiques de l'emploi et de la formation/insertion, de politiques de la ville, des zones d'éducation prioritaire ou de l'économie territoriale.

Certes, les actions positives sont une sorte de favoritisme accordé aux groupes sociaux qui sont désavantagés dans de secteurs précis. C'est un principe éthique visant à procurer un avantage préférentiel à certaines catégories de la population, afin de compenser une inégalité persistante et réelle. C'est donc le fait « d'instituer des inégalités pour promouvoir l'égalité, en accordant à certains un traitement préférentiel » (Villenave, 2006). Cette faveur renvoie aux actions temporaires censées disparaître avec la réduction, si pas la suppression, des fossés.

L'idée de discrimination positive est présente dans la philosophie rawlsienne de justice sociale dans laquelle John Rawls enseigne que « dans une société, tous les citoyens doivent bénéficier à la fois de libertés fondamentales égales et d'une juste égalité des chances. Les seules différences admissibles sont celles relatives à la répartition des pouvoirs et des privilèges, des revenus et de la richesse, ainsi que des bases sociales du respect de soi. Ces différences ne peuvent se produire que si elles profitent en particulier à ceux qui sont les moins bien lotis en ces biens premiers » (Rawls, 2008).

Il s'avère donc que cette théorie introduit l'idée de la différence qui renvoie à ce que « nul n'a le droit de garder pour lui l'intégralité des avantages qu'il retire des circonstances favorables et moralement arbitraires dans lesquelles il se trouve placé et que les inégalités ne sont légitimes que si tous profitent – pas nécessairement dans les mêmes proportions – du surcroît de richesses qu'elles rendent possible » (Spitz, 2011).

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard de la femme, a juridiquement consacré le recours aux actions positives pour réduire les fossés entre hommes et femmes et ainsi faire avancer l'égalité. Son article 4 dispose que :

« l'adoption par les États parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme

un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes ; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints. L'adoption par les États parties de mesures spéciales, y compris de mesures prévues dans la présente Convention, qui visent à protéger la maternité n'est pas considérée comme un acte discriminatoire ».

C'est aussi dans ce même sens que l'article 23(2) de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne stipule que :

« Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption des mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté ».

Les actions positives peuvent donc se justifier par le fait que, dans leur constitution et fonctionnement, les sociétés humaines sont fondées sur des inégalités. Toutefois, étant donné que toute discrimination comporte un caractère péjoratif, certains théoriciens et experts préfèrent les concepts de « action positive » ou « action affirmative » en lieu et place de « discrimination positive ». Aussi, existent-ils ceux qui s'opposent à cette mesure aux vues de sa nature discriminatoire mais surtout de ses éventuels effets pervers.

1.3 Controverses autour de la mesure d'actions positives

Les politiques d'actions positives ne ciblent pas seulement les femmes ; encore que dans la catégorie « femme » il existe des sous-ensembles présentant des situations différentes. Ces politiques peuvent concerner les personnes ou les zones géographiques qui souffrent d'une situation inférieure à d'autres. En termes de mesures, il s'agit en réalité d'instaurer des inégalités car les ressources et moyens alloués ne sont plus les mêmes pour tous. C'est pourquoi le recours aux actions positives, comme stratégie de lutte contre les inégalités, suscite des controverses.

Par exemple, dans le cadre de mouvement de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, les féministes de droits égaux (à savoir les féministes libéraux), avancent que toute affirmation de la spécificité féminine (comme soutenu par les féministes de la femellité) risque de donner des gages à une hiérarchisation. C'est le cas de Elisabeth Badinter (1980) qui plaide pour un même traitement entre les hommes et les femmes et refuse toute idée d'actions positives en faveur d'un sexe.

Les opposants à cette mesure craignent qu'un recours effréné à la discrimination positive puisse engendrer le sexisme aussi bien hostile que bienveillant. Alain-Gérard Slama (2004) affirme que « toute exception à la règle commune, si justifiée qu'elle soit en apparence, a pour résultat

inélucltable de rendre plus fragiles les fondements de la confiance... octroyer la satisfaction d'un statut particulier à un groupe, c'est en fabriquer mille. Loin d'intégrer, la discrimination positive fait éclater la société ».

Dans ce contexte, accorder les faveurs aux femmes sans efforts comme les hommes peut engendrer l'accoutumance à la facilité et ainsi annihiler leurs capacités créatrices. Le postulat selon lequel les femmes sont des créatures parfaites, mais fragiles, engendre l'idée que celles-ci ont besoin d'un homme pour les protéger ou pour avoir un « bon » statut social. Et le fait d'être confronté à des formes de sexisme pourrait exercer des effets négatifs sur la performance car le sexisme bienveillant engendre dans l'esprit d'un individu, des pensées intrusives liées au doute de parvenir à réaliser une tâche, ce qui conduit au manque de confiance en soi. C'est pourquoi les détracteurs des actions positives revendiquent l'égalité des droits entre hommes et femmes sans discrimination et plaident pour une socialisation non sexiste.

2. Actions positives en faveur des femmes et pouvoir politiques en RDC

2.1 Des inégalités hommes/femmes dans les institutions politiques congolaises

En République Démocratique du Congo, les institutions politiques restent très occupées par les hommes ; la proportion de femmes demeure en dessous du seuil de la mixité (moins de 25 %). Certes, « entre 1970 et 2019, la moyenne de la représentation des femmes au parlement n'est passé que de 5,7% à 9,3 %, soit une faible avancée de 3,6 points » (Katsurana, 2021). Cette situation est similaire dans le gouvernement central, les exécutifs et les assemblées provinciaux, jusqu'au niveau des entités territoriales décentralisées.

Pourtant, dans ce pays l'engagement politique en faveur de l'égalité entre les sexes est soutenu en l'occurrence par la Constitution qui, en son article 14, stipule que :

« Les pouvoirs publics veillent à l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard de la femme et assurent la protection et la promotion de ses droits. Ils prennent, dans tous les domaines, notamment dans les domaines civil, politique, économique, social et culturel, toutes les mesures appropriées pour assurer le total épanouissement et la pleine participation de la femme au développement de la nation... ».

Cependant, il est naturel de se demander pourquoi tous ces engagements n'arrivent-ils pas à faire avancer l'égalité entre les hommes et les femmes ? Et sur quel levier appuyer pour y parvenir ?

2.2 Freins à la promotion du leadership féminin en RDC

En RDC, à la veille de chaque élection, nous assistons à une effervescence de projets en faveur du leadership féminin. Ces projets visent tous l'élection d'un nombre élevé de femmes et leur entrée dans la scène politique. Ils prévoient principalement des sessions de formation, des conférences, des séances d'animations, etc. Cependant, au bout du processus, le résultat reste le même : moins de 10% de femmes.

Tableau N°1 : Résultats des législatifs de 2023 aux Kivus

Provinces	Femmes	Hommes	Total
Nord-Kivu	3	29	32
Sud-Kivu	1	31	32
Total	4	60	64
Pourcentage	6%	94%	

Source : CNI, Résultats Provisoires

Cette faible efficacité des actions menées donne l'impression que les ressources et les efforts sont vains, ce qui suscite des questionnements au sujet des freins au changement.

Face à cette problématique, nous estimons que l'absence des mesures concrètes, en termes d'actions positives, contribue beaucoup dans le maintien des inégalités politiques entre les hommes et les femmes. Car, l'analyse de la situation dans les pays qui enregistrent de proportions satisfaisantes de femmes dans les institutions de gouvernance montre l'effet satisfaisant de ces mesures. Les perspectives de succès des femmes aux élections ont été beaucoup plus influencées par les systèmes électoraux (système proportionnel) et la fixation, par la loi, des quotas pour les candidates.

En effet, l'Union Interparlementaire mentionne « qu'en 2017, les femmes ont rapporté plus de 30% des sièges dans 24 chambres de 21 pays qui utilisent le quota, et à peine 15,4% des sièges dans 19 chambres de 16 pays pour lesquels il n'existe aucune forme de quotas électoraux par sexe ».

En Chili par exemple, (un des pays de l'Amérique latine qui affichait de plus faibles proportions des femmes détenant un mandat électif), le système de quotas, adopté en 2015, a été appliqué lors des élections de novembre 2017. Cela a permis d'augmenter la proportion des femmes à la chambre basse, passant de 6,8 à 22,6% des sièges » (UIP, 2018).

Au Rwanda, le système de quota a contribué à l'obtention d'une représentation féminine de 63,8% aux législatives de 2013, faisant, en cette période, du Parlement de ce pays, le Parlement ayant le plus des femmes au monde (UIP, 2014).

Certes, l'article 9 de la Constitution rwandaise de 2003 stipule que « l'État s'engage entre autres à l'édification d'un État de droit et de régime pluraliste, à l'égalité entre les hommes et les femmes reflétée par l'attribution d'au moins 30% des postes aux femmes dans les instances de décisions ». Cet engagement est matérialisé à l'article 76 qui dispose que : « La Chambre des députés est composée de quatre-vingts (80) membres, à savoir :

- Cinquante-trois (53) élus conformément à l'article 77 de la présente Constitution ;
- Vingt-quatre (24) membres de sexe féminin à raison de deux par Provinces et la Ville de Kigali élus par les Conseils de Districts, des Villes et de la Ville de Kigali auxquels s'ajoutent les Comités Exécutifs des structures des femmes au niveau des Provinces, de la Ville de Kigali, des Villes, des Districts et des Secteurs ;
- Deux (2) membres élus par le Conseil National de la Jeunesse ;
- Un (1) membre élu par la Fédération des Associations des Handicapés ».

Ainsi, avec ces dispositions légales, les femmes rwandaises ont la possibilité de se faire élire au scrutin universel, à part les 24 sièges qui leur sont réservés de droit.

Au Maroc, Anna Diaz et Saida Belhdid (s.d.) présentent l'expérience du mouvement des femmes marocaines dans la promotion de l'égalité politique entre les hommes et les femmes. En effet, ce mouvement avait constaté que la situation politique des femmes marocaines n'évoluait pas malgré les multiples luttes de longue durée et sur multiples fronts, en l'occurrence syndicaliste, associatif et politique. Face à cette léthargie, ce mouvement exerça une réelle pression ayant obligé le pays à prendre des mesures législatives pour faciliter le droit à la représentation politique des femmes, dont la plus significative est l'adoption de quotas de genre en 2002.

S'il faut revenir à la situation en RDC, parmi les améliorations que se propose d'apporter la loi électorale¹ figure, au point 2 de l'exposé de motif, « la prise en compte de la dimension genre dans l'établissement des listes conformément à l'article 14 de la Constitution ». Et pour matérialiser cet engagement, cette loi prévoit que :

« Chaque liste est établie en tenant compte de la représentativité de la femme et de la personne avec handicap.

La liste qui aligne 50% au minimum de femmes dans une circonscription est exemptée du paiement du cautionnement ».

¹ Cfr. Loi n° 22/029 du 29 juin 2022 modifiant et complétant la loi n°06/006 du 9 mars 2006 portant organisation des élections présidentielles, législatives, provinciales, urbaines, municipales et locales telle que modifiée par la loi n°11/003 du 25 juin 2011, la loi n°15/001 du 12 février 2015 et la loi n°17/013 du 24 décembre 2017.

En RDC, malgré ces intentions manifestées aussi bien par la Constitution que la loi précitée, il nous semble chimérique de penser que ces dispositions soient en même de permettre ne fut-ce que la mixité dans les institutions de la République.

Tout d'abord, la représentation égale des hommes et des femmes sur la liste électorale ne semble pas être une garantie pour l'élection de ces dernières si l'on s'en tient au type de femmes listées (souvent juste pour remplir la liste) ou à la négative représentation que les hommes et les femmes ont face au leadership féminin. Certes, dans une enquête menée auprès de 145 leaders communautaires dans la chefferie de Baswagha en RDC entre 2018 et 2019, nous avons constaté que « 89 % de personnes enquêtées estiment que ce sont les hommes qui possèdent généralement les qualités d'un bon dirigeant. Aussi, sur les sept opinions positives récoltées sur les leaderships, quatre réfèrent aux hommes et trois aux femmes ; et des huit opinions négatives, six concernent les femmes et deux seulement renvoient aux hommes » (Katsurana, 2021). Donc les seules formations et animations ne permettront pas de changer la tendance actuelle, la déconstruction des représentations négatives du leadership féminin nécessite des approches innovantes bien élaborées.

Ensuite, de l'analyse de la loi électorale, il y a lieu de constater que le manque de représentativité de femmes (souhaité dans l'exposé de motif) ne figure pas parmi les motifs de l'irrecevabilité des listes. L'article 22 de ladite loi se limite à préciser que:

« Une liste... est déclarée irrecevable lorsque:

- 1. Elle reprend le nom d'une ou de plusieurs personnes inéligibles ;*
- 2. Elle porte le nombre de candidats supérieur au nombre de sièges fixés pour chaque circonscription ;*
- 3. Elle reprend le nom d'un candidat dans plus d'une circonscription électorale pour un même niveau ».*

Avec cette lacune, l'observance de la représentativité des femmes sur les listes reste au niveau des intentions et ne constitue pas une obligation. Un parti/regroupement politique disposant de ressources pour la caution ne se sentira pas contraint de mixer sa liste.

2.3 Quelles actions positives pour quels résultats attendus ?

Dans la lutte contre les inégalités entre les sexes, les hommes constituent une partie prenante importante étant donné leur puissant capital social, politique et économique. Leur nombre élevé dans les institutions politiques leur confère du pouvoir ; le statut social dont ils jouissent dans la société et leur pouvoir économique leur permettent d'influencer les décisions communautaires.

Dans ces conditions, faut-il croire que l'amélioration de la situation des femmes soit profitable aux hommes et aux femmes ? La promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes est-elle préjudiciable aux hommes ? Concrètement, serait-il possible de parvenir à la représentation égalitaire dans les institutions politiques en RDC sans créer des résistances ou des frustrations chez les hommes ?

Face à ces questions, le constat général est que certains féministes ont tendance à proposer une réponse simpliste. Refusant d'analyser la problématique aussi du point de vue des hommes, la plupart de femmes féministes se recroquevillent sur le point de vue féminin. Elles soutiennent fréquemment que l'amélioration des droits de femmes est bénéfique aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Un argument qui ne persuade pas car, dans la pratique, il existe des secteurs pour lesquels l'accroissement de la situation des femmes pourrait automatiquement impliquer le changement de la situation des hommes.

En effet, si globalement l'égalité entre les hommes et les femmes est nécessaire pour un développement durable et qu'elle est avantageuse pour les deux sexes, il n'en demeure pas moins vrai que dans certaines situations particulières, l'amélioration de la situation des femmes appellera à la modification de celle des hommes. C'est le cas dans le monde politique et dans le secteur professionnel.

En effet, le fait d'accroître le taux de scolarisation des femmes (même par des actions positives) n'impactera pas celui des hommes. En principe cela devrait être facilement accepté aussi bien par les femmes que par les hommes. Comme l'indique Daniel Sabbagh (2006), « dans la mesure où la nouvelle procédure n'implique aucune réduction du nombre de places disponibles pour les autres candidats, un individu qui ferait partie de la vaste majorité des non-bénéficiaires du programme en question peut difficilement prétendre en être la victime ».

En revanche, pour un gouvernement inégalitaire composé de 40 membres (36 hommes et 4 femmes), vouloir obtenir une parité homme/femme implique la réduction du nombre d'hommes. Ainsi, pour avoir 19 ministres femmes sur les 40 postes existants (ou à pourvoir), il faudra penser réduire le nombre actuel (ou la place) des hommes jusqu'à 21, ce qui suscitera indéniablement des frustrations, des chocs ou des sentiments de favoritisme.

C'est pourquoi, dans le contexte où l'amélioration de la situation des femmes pourrait impacter négativement celle des hommes, il y a la possibilité d'assister à une résistance, par ces derniers, dans un processus démocratique. Par conséquent, il peut être difficile de faire passer, dans un parlement majoritairement masculin, l'idée d'actions positives en faveur des femmes. Des

parlementaires faiblement sensibles au genre peuvent faire valoir le principe de la non-discrimination promue par la constitution et plusieurs autres textes juridiques.

Dans une société où il existe des inégalités indirectes, la recherche de l'égalité devrait faire appel aux actions spécifiques. Certes, s'il existe un handicap physique, il y en a aussi qui soit social. Ainsi, si, sur le plan thérapeutique, le traitement d'un handicap physique nécessite une prise en charge individualisée comme le suggère Kouakou (2023), la réponse à un mal social devrait également prendre en compte les spécificités des individus. C'est pourquoi, comme en matière de genre, les rapports sociaux inégalitaires constituent une pathologie, de mesures politiques ou législatives fortes et spécifiques, comme les actions positives, s'avèrent nécessaires.

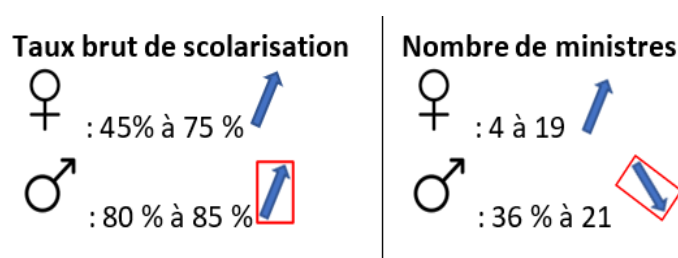
Dans le cas de la RDC, quelles actions positives peuvent permettre d'avoir un parlement paritaire ? A la veille des élections, faut-il encore investir d'importantes ressources dans des formations sur le leadership féminin, les animations et appels au vote des femmes, etc. sans véritablement de changement ?

Au regard de la situation et des freins précédemment rencontrés pour promouvoir l'égalité politique en RDC, il nous semble important d'identifier des approches innovantes et porteuses de résultats. Car ce féminisme « folklorique », se limitant aux tracts, marches, formations, etc. a démontré ses limites. Par exemple, comment expliquer que, dans une Province comme le Sud-Kivu, reconnu pour le dynamisme et l'activisme massif depuis des décennies et le nombre d'organisations féministes, sur un total de dix ministres provinciaux et cinq commissaires généraux nommés le 28 avril 2023², il n'y ait qu'une femme ministre et une commissaire, soit une représentation de 13 % ? Sans ignorer que ces deux femmes se sont vues confié les portefeuilles traditionnellement féminins, à savoir le ministère provincial de la santé et affaires humanitaires ainsi que le commissariat de Genre, Affaires sociales et relations avec le parlement. La même tendance a été observée lors des élections législatives de décembre 2023. Le tableau 1 démontre que, au niveau de la députation nationale, seules quatre femmes ont été élues députées au Nord-Kivu et Sud-Kivu, sur un total de 64, soit 6% de représentativité féminine. Les villes de Bukavu et de Goma, connues pour un dynamique activisme pour les droits des femmes, n'ont produit aucune femme députée sur les 9 sièges au total.

² Cfr. Arrêté Provincial n°23/082/GP/SK du 28/04/2023 portant nomination des ministres et des commissaires généraux du Gouvernement provincial du Sud-Kivu.

Dans ce contexte, si l'on veut parvenir à la parité dans les institutions électives à l'issu du processus démocratique, nous estimons que les militant-e-s de l'égalité entre les hommes et les femmes peuvent se liguer et déployer des actions communes pour obtenir (i) la déclaration de l'irrecevabilité pour les listes qui ne respectent pas la représentation paritaire des hommes et des femmes, (ii) la fixation d'un quotas en faveur des femmes pour chaque circonscription et la définition des modalités pour leur élection et (iii) la prévision d'un soutien financier, par des organisations féministes, aux candidates mariées qui, le plus souvent, n'ont pas de contrôle sur les ressources des ménages.

Tableau N°2 : Analyse comparée de l'effet de l'égalité



Source : Auteur

Conclusion

À l'issu de ce parcours, il s'avère que les actions positives, comme mesures compensatoires temporaires en faveur des couches sociales de personnes défavorisées, constitue un outil pratique de l'égalité. Cette mesure s'avère importante pour corriger les fossés dans la jouissance des droits entre des catégories de personnes et lorsqu'il s'avère qu'il existe de blocages structurels au changement.

Dans le cas de la RDC, cette mesure nous paraît utile pour traduire la lutte contre les inégalités politiques en pratique. Sur le terrain, force est de constater que, pour promouvoir la représentativité entre les sexes dans les instances décisionnelles, plusieurs actions féministes se bornent au travail pour la révision des textes, sans s'assurer de l'insertion des actions positives en faveur de femmes qui sont sous-représentées. D'autres actions se focalisent sur de formations sur le leadership féminin en faveur des candidates aux élections, des leaders communautaires, etc. Mais, comme démontré dans le présent travail, toutes ces actions ne peuvent pas engendrer des résultats escomptés s'il n'existe pas de mesures et des actions positives.

Ainsi, la présente recherche ressort clairement les bases légales d'un éventuel engagement en faveur des actions positives ainsi que leurs implications et enjeux pratiques dans le contexte particulier de la RDC. De même, l'analyse de contenu des textes légaux offre aux futurs chercheurs une base pour la quête d'une approche adaptée et fondée sur des évidences solides.

Cependant, étant attendu que les actions positives doivent être contextualisées, et aux vues de la complexité de la question, la présente recherche n'est pas à elle seule suffisante pour éclairer la recherche des mesures visant la réduction des inégalités politique dans ce pays. Il y manque par exemple l'analyse de la perception des acteurs politiques sur l'égalité entre les sexes et surtout sur les actions positives.

Cette analyse est plus importante aux vues de persistantes controverses face à ces mesures et au dilemme posé en termes de priorité entre l'utilité sociale d'une décision et le respect des principes. Ce questionnement peut être illustré par l'affirmation de Slama (op.cit.) qui conclut que « la discrimination positive constitue une entrave majeure au fonctionnement normal de la démocratie. Et cela à un double titre : parce qu'elle crée des inégalités au bénéfice de quelques-uns, elle déplace l'injustice au lieu de la combattre ; parce qu'elle identifie par leur appartenance à un groupe particulier les bénéficiaires de ces inégalités, elle les renforce dans la tentation du repli sur leur identité ».

Cependant, en tant que mesure temporaire appelée à disparaître avec la suppression des inégalités, il demeure évident que les actions positives proposent des solutions superficielles aux problèmes structurels, ce qui réduit leur valeur dans la lutte contre les causes profondes d'inégalités. Ainsi, pour être efficaces, elles ne devraient pas être prises en solution unique. Elles devraient être mises en œuvre conjointement avec des actions visant la transformation sociale et la déconstruction des stéréotypes et clichés sexistes responsables du plafond de verre.

BIBLIOGRAPHIE

- Badinter, E. (1980). *L'Amour en plus : histoire de l'amour maternel (XVII-XXe siècle)*. Paris, Flammarion.
- Baude-Caille, V. & Mony, P. (2010). Discriminations : quel impact sur la santé ? *Plein droit*, 86, 3-4. <https://doi.org/10.3917/pld.086.0003>
- Chevallier, J. (2004). Réflexions sur la notion de discrimination positive. Cohen-Jonathan, M, Libertés, justice, tolérance. Bruylant, pp. 415-428, <https://hal.science/hal-01759959/document> , consulté le 18 février 2023.
- Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (2004). Recommandation générale No 25, <http://www.adequations.org/spip.php?article1519>
- Diaz, A. & Belhdid, S. (s.d). Les causes et les modalités de la discrimination à l'égard des femmes au sein des organismes de participation au Maroc. <https://www.idhc.org/arxius/recerca/1505469540-%C3%89tude%20finale%20IDHC%2028.03.17.pdf>
- Duru-Bellat, M. (2011). La discrimination positive et l'égalité des chances. *La vie des idées*. https://laviedesidees.fr/IMG/pdf/20110530_dobbin.pdf
- Fassin, D. (2002). L'invention française de la discrimination. *Revue française de science politique*, 52, 403-423. <https://doi.org/10.3917/rfsp.524.0403>, consulté le 19 février 2023.
- Fonds des Nations Unies pour l'enfance (2022). Des droits bafoués : Les effets de la discrimination sur les enfants. New York, UNICEF.
- Katsurana, J. (2021). Genre et gouvernance d'une entité coutumière. Plaidoyer pour une éducation à l'éducation entre les sexes dans la chefferie de Baswagha en République Démocratique du Congo. Thèse de Doctorat présentée et soutenue publiquement à l'Université Pédagogique Nationale le 2 septembre 2021.
- Kouakou, I. (2023). Approche criminologique de la mendicité des enfants et jeunes en situation de handicap mental à Abidjan (Côte d'Ivoire). *Revue Francophone*, 1(1). Consulté à l'adresse <https://revuefrancophone.fr/index.php/home/article/view/6>
- ONU Femmes (2020). Le Monde pour les femmes et les filles. Rapport annuel 2019-2020. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/UN-Women-annual-report-2019-2020-fr.pdf>
- Rawls, J. (2008). *La Justice comme équité. Une reformulation de la théorie de la justice*. Paris: Découverte.

- Sabbagh, D. (2006). La légitimation de la « discrimination positive » dans l'enseignement supérieur aux États-Unis et en France. In Ben Barka, M., & Ruiz, J. (Eds.), *États-Unis / Europe : Des modèles en miroir*. Villeneuve d'Ascq : Presses universitaires du Septentrion. doi :10.4000/books.septentrion.16374
- Slama, A. (2004). Contre la discrimination positive : La liberté insupportable. *Pouvoirs*, 111, 133-143. <https://doi.org/10.3917/pouv.111.0133>
- Spitz, J. (2011). John Rawls et la question de la justice sociale. *Études*, 414, 55-65. <https://doi.org/10.3917/etu.4141.0055>.
- UIP. (2018). Les femmes au parlement en 2017. Regard sur l'année écoulée. UIP.
- Villeneuve, B. (2006). La discrimination positive : une présentation. *Vie sociale*, 3, 39-48. <https://doi.org/10.3917/vsoc.063.0039>