

## La problématique de la discrimination de la femme dans l'administration publique au Sud-Kivu: Cas de la femme enseignante dans la ville de Bukavu

### [ The issue of discrimination against women in public administration in South Kivu: The case of female teachers in the city of Bukavu ]

*Nshokano Mulegwa Jacques<sup>1-2</sup>*

<sup>1</sup>Institut Supérieur d'Etudes Agronomiques et Vétérinaire, l'ISEAV, Walungu, RD Congo

<sup>2</sup>Chercheur en sciences sociales à l'école Doctorale de l'Université Catholique de Bukavu, RD Congo

---

Copyright © 2025 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the **Creative Commons Attribution License**, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

**ABSTRACT:** Women face issues of discrimination in public administration in South Kivu in terms of promotion, prejudices regarding their competence, wage inequalities compared to men, and discrimination in recruitment. This persists despite several legal instruments promoting women's rights, notably UN Resolution 1325. Women are victims of stereotypes in their professional work and experience sexism in the workplace. Men tend to underestimate women's competence, reinforcing biases against them and reducing equal opportunities between men and women, despite women's academic performance often being better than that of men.

**KEYWORDS:** discrimination, public administration, female teachers, Bukavu/South Kivu.

**RESUME:** Les femmes connaissent les problèmes de la discrimination dans l'administration publique au Sud-Kivu en termes de la promotion, de préjugés en termes de compétence, des inégalités salariales avec les hommes, dans les recrutements les femmes connaissent de discrimination, malgré plusieurs instruments juridiques de la promotion de droit de la femme à l'occurrence la résolution 1325 de l'ONU. Les femmes sont victimes de stéréotypes dans l'exercice de leur travail, les femmes sont victimes de sexisme dans leur travail, les hommes sous-estiment les femmes en termes de compétence, ce qui accentue les préjugés envers les femmes et déduit l'égalité de chance entre l'homme et la femme malgré le score scolaire de femmes meilleur que celui des hommes.

**MOTS-CLEFS:** discrimination, administration publique, femmes enseignantes, Bukavu/Sud-Kivu.

## 1 INTRODUCTION

La question de la discrimination des femmes dans l'administration publique demeure d'une actualité brûlante, malgré les avancées théoriques en matière d'égalité des sexes [1]. Des discours historiques décrivant les femmes comme sources de désordre dans la gouvernance continuent d'influencer certaines philosophies contemporaines [2]. Ces stéréotypes, profondément ancrés dans la culture, persistent même face aux engagements internationaux, tels que la Résolution 1325 des Nations Unies, qui vise à promouvoir l'égalité entre les sexes dans les processus décisionnels. Ce décalage entre les idéaux proclamés et la réalité observée souligne la nécessité d'une prise de conscience et d'une action renforcée pour combattre ces préjugés [3].

Malgré ces engagements, l'accès des femmes aux postes de direction dans la fonction publique reste limité, et la discrimination se manifeste dès les premières étapes de leurs parcours professionnels [4]. Les mécanismes de recrutement et de promotion, souvent biaisés, entravent l'ascension des femmes, qui se heurtent à des obstacles systémiques. Il est crucial d'analyser ces dynamiques pour comprendre comment elles affectent non seulement la représentation des femmes dans l'administration, mais aussi leur capacité à influencer les décisions qui façonnent les politiques publiques [5]. Une telle analyse peut éclairer les voies à suivre pour garantir une réelle égalité des sexes dans les sphères décisionnelles.

Les statistiques sur la représentation des femmes en République Démocratique du Congo (RDC) sont alarmantes [6]. Actuellement, seulement 10,3 % des sièges à l'Assemblée nationale sont occupés par des femmes et ses inégalités sont visibles en province à travers le faible taux de représentativité des femmes au sein des instances de prise de décisions [7]. Ce faible niveau de représentation témoigne d'une discrimination systémique qui entrave l'accès des femmes aux postes de décision [8]. Les préjugés culturels et sociétaux contribuent à cette situation, renforçant l'idée que les femmes sont moins aptes à diriger, une perception qui se traduit par des pratiques de recrutement et de promotion biaisées [9]. Les discriminations salariales et les préjugés liés au statut marital exacerbent encore les inégalités [10]. Les femmes, souvent mieux formées que leurs homologues masculins, rencontrent des obstacles supplémentaires dans le milieu professionnel, notamment dans le secteur éducatif [1]. Les établissements scolaires préfèrent souvent recruter des hommes, motivés par des craintes concernant les coûts additionnels liés à la maternité.

Cette dynamique non seulement limite les opportunités professionnelles pour les femmes, mais elle contribue également à la pérennisation de stéréotypes négatifs qui les dévalorisent [5]. La lenteur dans l'application des lois sur la parité et des quotas politiques aggrave cette situation. Bien que des mesures aient été mises en place pour promouvoir l'égalité des sexes, leur mise en œuvre reste insuffisante [11]. Cela empêche un véritable progrès vers l'égalité, maintenant les femmes dans des positions subalternes et les privant de leur droit à une représentation équitable [12]. Il est donc essentiel d'accélérer l'application de ces lois et de sensibiliser davantage les acteurs concernés pour garantir que les femmes puissent pleinement participer à la vie politique et administrative du pays [13].

Face à la situation préoccupante des femmes en République Démocratique du Congo, notamment à Bukavu, il est impératif d'explorer les mécanismes qui sous-tendent les discriminations dont elles sont victimes [14]. Ces inégalités se manifestent non seulement en matière de promotion [10], mais aussi en ce qui concerne le statut marital et l'accès à des avantages financiers. Il est crucial de se demander si les femmes bénéficient réellement des mêmes opportunités que leurs homologues masculins et si elles sont protégées contre les discriminations sexistes dans l'exercice de leurs fonctions.

Cette étude a pour objectif d'examiner ces questions critiques afin de mieux comprendre les défis auxquels les femmes sont confrontées dans l'administration publique. En identifiant les obstacles spécifiques à leur émancipation, nous espérons proposer des solutions concrètes pour favoriser leur participation active dans les processus décisionnels. Une telle approche permettra non seulement de promouvoir l'égalité des sexes, mais également d'améliorer l'efficacité globale de l'administration en intégrant des perspectives diversifiées.

## 2 MÉTHODOLOGIE D'ÉTUDE

Pour réaliser notre enquête sur la discrimination des femmes dans l'administration publique, nous avons d'abord effectué une pré-enquête qui a révélé que ce problème est généralisé dans l'ensemble de l'administration, et non limité au secteur de l'enseignement. Cette phase préliminaire a consisté à interroger un échantillon de femmes travaillant dans divers secteurs de l'administration, afin d'évaluer l'ampleur de la discrimination. Les questions de routine préparées pour cette pré-enquête incluaient des aspects tels que les heures de début de service, l'âge et l'expérience professionnelle, ainsi que des éléments liés à la fiabilité de carrière et aux préjugés rencontrés au quotidien. Pour circonscrire notre échantillon, nous avons ciblé neuf écoles d'État, ce qui nous a permis de définir plus précisément le champ d'action de notre recherche à Bukavu.

Concernant la taille de l'échantillon, nous avons calculé cette dernière en utilisant une formule spécifique [7], estimant une erreur à 10 %, ce qui a abouti à un échantillon de 70 femmes [15]. Nous avons distribué ces questionnaires dans sept écoles, en veillant à interroger dix femmes par école. Dans les établissements où le nombre de femmes était inférieur à dix, nous avons inclus des écoles voisines pour compléter notre échantillon. Pour la collecte de données, des enquêteurs ont été déployés sur le terrain dans différentes écoles de Kadutu, Ibanda et Bagira. Nous avons utilisé un questionnaire contenant des questions ouvertes et fermées pour recueillir des informations précieuses sur les expériences des enseignantes en matière de discrimination. Une fois les données collectées, nous avons analysé les résultats à l'aide du logiciel STATA 14.0, ce qui nous a permis de traiter les données de manière efficace et de discuter des problématiques soulevées par notre étude.

### 3 RÉSULTATS

Au travers de cette introduction théorique, nous présentons nos résultats dans le tableau ci-après:

**Tableau 1. Fréquence des divers aspects faisant objet de la discrimination de la femme enseignante**

	Modalités	Fréquence	Pourcentage
Mode de Recrutement	Par test	37	52,86
	Recommandation	33	47,14
	Total	70	100,00
Connaissance des discriminations basée sur le genre	Oui	43	61,43
	Non	27	38,57
	Total	70	100,00
Temps avant d'être discriminée	Moins de 10 ans	28	40,00
	Entre 10 et 25 ans	21	30,00
	Entre 26 et 35 ans	21	30,00
	Total	70	100,00
Connaissance de la résolution 1325	Oui	39	55,71
	Non	31	44,28
	Total	70	100,00
Egalité dans l'octroie des avantages salariaux	Oui	47	67,14
	Non	23	32,86
	Total	70	100,00
Existence des préjugés	Oui	53	75,71
	Non	17	24,29
	Total	70	100,00
Connaissance du Sexisme	Oui	45	64,29
	Non	25	35,71
	Total	70	100,00
Victime des préjugés	Oui	47	67,14
	Non	23	32,86
	Total	70	100,00
Victimes des stéréotypes	Oui	46	65,71
	Non	24	34,29
	Total	70	100,00

Source: Nos analyses dans Stat.14.2

Les résultats concernant le mode de recrutement des femmes enseignantes montrent une division intéressante entre les méthodes basées sur le mérite et celles basées sur les recommandations personnelles. Avec 52,86 % des répondantes recrutées par test, il semble que les responsables cherchent à valoriser les compétences des candidates. Cependant, la proximité de ce chiffre avec celui des recrutements par recommandation (47,14 %) soulève des préoccupations quant à l'équité du processus. Ces résultats suggèrent que, même si les tests sont privilégiés, les réseaux personnels jouent un rôle significatif, ce qui peut renforcer des dynamiques de favoritisme et d'inégalité. Dans un contexte où les femmes doivent parfois lutter contre des stéréotypes de genre, cette dualité dans le mode de recrutement peut avoir des implications profondes sur leur perception de l'équité dans l'accès aux postes.

La reconnaissance par 61,43 % des femmes de l'existence de discriminations basées sur le genre indique une sensibilisation croissante à ces enjeux. Cela est crucial pour le développement d'une culture de lutte contre les inégalités. Cette prise de conscience peut motiver les femmes à revendiquer leurs droits et à rechercher des solutions pour contraindre la discrimination. Cependant, le fait que 38,57 % des répondantes ne reconnaissent pas cette discrimination pourrait suggérer un manque d'information ou une normalisation des inégalités, qui peut être néfaste pour la dynamique de changement. La sensibilisation est ainsi un premier pas vers l'égalité, mais elle doit être soutenue par des actions et des politiques concrètes.

Le fait que 40 % des femmes aient été discriminées dans les dix premières années de leur carrière souligne l'urgence de l'intervention précoce. Cela indique que la discrimination n'est pas seulement un problème d'égalité des chances, mais aussi un obstacle au développement professionnel des femmes enseignantes. Les premières années de carrière sont cruciales pour construire une base solide de compétences et de confiance, et une discrimination précoce peut avoir des effets durables sur l'évolution de carrière. Ce constat appelle à des programmes de mentorat et de soutien pour les jeunes enseignantes, afin de les protéger contre les inégalités et de favoriser leur épanouissement professionnel.

Outre, il se constate que plus de la moitié des femmes interrogées (55,71 %) connaissent la Résolution 1325, ce qui montre une certaine sensibilisation aux enjeux de genre dans les contextes de paix et de sécurité. Cependant, le fait que près de 44 % ne soient pas informées souligne un besoin urgent d'amélioration de la communication et de l'éducation sur cette résolution. L'absence d'information peut limiter la capacité des femmes à revendiquer leur place dans les processus décisionnels. Cela souligne l'importance d'initiatives éducatives pour sensibiliser non seulement les femmes, mais aussi les acteurs de l'éducation à l'importance de la participation des femmes dans la prise de décisions.

Le fait que 67,14 % des femmes estiment qu'il y a une égalité dans l'octroi des avantages salariaux pourrait être interprété comme un signe positif de la perception de l'équité dans le milieu éducatif. Toutefois, la proportion significative de 32,86 % qui ne partage pas cet avis soulève des questions sur la réalité des inégalités salariales. Cela pourrait indiquer des disparités non seulement perçues, mais également vécues, ce qui appelle à une analyse plus approfondie des structures salariales. Il est essentiel d'établir des mécanismes de transparence pour garantir que toutes les enseignantes bénéficient d'un traitement équitable.

Une majorité écrasante (75,71 %) des enseignantes rapporte l'existence de préjugés dans leur milieu professionnel, ce qui met en lumière un problème systémique qui ne peut être ignoré. Ces préjugés peuvent influencer non seulement les opportunités de carrière, mais aussi l'environnement de travail des enseignantes, affectant leur moral et leur performance. Cette situation appelle à une réforme des pratiques de gestion des ressources humaines dans le secteur éducatif, ainsi qu'à des formations sur la sensibilité au genre pour lutter contre ces préjugés. Une telle démarche pourrait contribuer à créer un environnement de travail plus inclusif et respectueux.

La constatation selon laquelle 67,14 % des femmes se considèrent comme victimes de préjugés et 65,71 % comme victimes de stéréotypes révèle l'ampleur de la discrimination systémique à laquelle elles sont confrontées. Ces résultats montrent que les attentes basées sur le genre influencent non seulement la perception des capacités des femmes, mais aussi leur vécu quotidien dans le milieu éducatif. Cela souligne l'importance de programmes de sensibilisation et d'interventions visant à déconstruire les stéréotypes de genre.

En fin de compte, le changement culturel est essentiel pour garantir que les femmes enseignantes puissent évoluer dans un environnement où leurs talents et leurs contributions sont pleinement reconnus et valorisés. Ces résultats révèlent non seulement les défis auxquels les femmes enseignantes font face, mais aussi les opportunités d'amélioration et de changement dans le système éducatif du Sud-Kivu.

#### **4 DISCUSSION DE RÉSULTAT**

Les résultats obtenus dans notre étude mettent en lumière plusieurs dimensions critiques de la discrimination des femmes dans l'administration publique au Sud-Kivu, en particulier chez les enseignantes à Bukavu. L'analyse révèle des schémas de recrutement qui soulignent à la fois des efforts pour valoriser le mérite et une dépendance persistante aux recommandations personnelles. Bien que 52,86 % des femmes aient été recrutées par test, la proximité avec les 47,14 % recrutées par recommandation suscite des interrogations sur l'équité du processus. Cela rejoint les conclusions de [15], qui a noté que les stéréotypes de genre influencent l'accès des femmes aux postes décisionnels. Ainsi, la dualité dans les modalités de recrutement pourrait renforcer les dynamiques de favoritisme, créant un environnement où les compétences des femmes sont souvent éclipsées par des réseaux informels.

La reconnaissance par 61,43 % des participantes de la discrimination basée sur le genre témoigne d'une sensibilisation croissante à ces enjeux. Cela est crucial pour le développement d'une culture de lutte contre les inégalités, comme le soutient [16] dans son analyse des inégalités salariales. Cependant, le fait que 38,57 % des répondantes ne voient pas de discrimination suggère un manque d'information ou une normalisation des inégalités, ce qui pourrait freiner le changement. Cette sensibilisation doit être accompagnée d'actions concrètes pour transformer les attitudes et les pratiques au sein de l'administration publique.

L'urgence d'interventions précoces est également mise en avant par le fait que 40 % des femmes ont été discriminées dans les dix premières années de leur carrière. Cela souligne que la discrimination n'est pas seulement un problème d'égalité des

chances, mais un obstacle significatif au développement professionnel. Les résultats corroborent les observations sur la discrimination systémique qui peut avoir des effets délétères sur la motivation et la performance des femmes [14]. Des programmes de mentorat, comme ceux suggérés par [8], pourraient jouer un rôle essentiel en offrant un soutien structurel aux jeunes enseignantes, leur permettant de naviguer dans un environnement professionnel souvent hostile.

En ce qui concerne la connaissance de la Résolution 1325, bien que 55,71 % des femmes soient informées, près de 44 % ne le sont pas, ce qui limite leur capacité à revendiquer leur place dans les processus décisionnels. Cela rejoint les conclusions sur l'importance de la sensibilisation aux droits des femmes [12]. La mise en place d'initiatives éducatives pourrait renforcer cette connaissance, favorisant ainsi une participation plus active des femmes dans les décisions qui les concernent.

Les perceptions d'égalité salariale, où 67,14 % des répondantes estiment qu'il y a une équité, contrastent avec les 32,86 % qui ne partagent pas cet avis. Cela soulève des questions sur la réalité des inégalités salariales vécues, appelant à une analyse plus approfondie des structures salariales [8]. Des mécanismes de transparence sont essentiels pour garantir que toutes les enseignantes bénéficient d'un traitement équitable. La constatation que 75,71 % des enseignantes rapportent l'existence de préjugés dans leur milieu professionnel révèle un problème systémique qui nécessite une attention urgente. Les préjugés et stéréotypes de genre sont des obstacles majeurs à l'épanouissement professionnel des femmes [17]. Des réformes des pratiques de gestion des ressources humaines et des formations sur la sensibilité au genre sont donc cruciales pour créer un environnement de travail inclusif et respectueux.

Ainsi, les résultats de cette recherche mettent en lumière les défis multiples auxquels les femmes enseignantes sont confrontées au Sud-Kivu. Bien qu'il existe des signes de sensibilisation et d'efforts pour améliorer la situation, des obstacles structurels persistent, nécessitant des actions ciblées et des changements culturels. Un engagement collectif est essentiel pour garantir que les femmes puissent évoluer dans un environnement où leurs compétences et contributions sont pleinement reconnues et valorisées.

## **5 CONCLUSION**

La discrimination de la femme dans l'administration publique à Bukavu en particulier et en RDC en général s'observe par plusieurs indicateurs, malgré les instruments juridiques qui viennent appuyer la constitution. Les femmes connaissent les marginalisations dans la promotion. Les femmes tardent dans la reconnaissance de carrière comme l'affirme X-Pont et C Guillaume, les femmes connaissent les lois et résolutions internationales applicable pour leurs promotions mais la volonté de l'application ne s'observe pas chez l'homme en majorité décideur de la cause de la femme. Les femmes connaissent les préjugés sur leurs compétences. Les femmes vivent les stéréotypes dans leurs carrières. Les femmes connaissent la sous-estimation et se livrent dans les efforts d'auto affirmation. Malgré, les résolutions de la loi n°08/005 portant modalité de l'application de parité, et la loi n°015/013 portant l'effectivité de la parité dans l'administration publique, les femmes restent discriminer par rapport aux hommes au Sud-Kivu.

## **REFERENCES**

- [1] B. A, Place aux femmes ! Les carrières féminines administratives et libérales, Paris: Fayard, 1992.
- [2] Anne-Marie, «L'encadrement supérieur de la fonction publique: vers l'égalité entre les hommes et les femmes, rapport au Ministre de la fonction publique, de la réforme de l'État et de la décentralisation, » La Documentation française, Paris, 1999.
- [3] Catherine et L. Sandrine, Femmes en politique, Paris,: La Découverte, coll. Repères, 2e éd, 2010.
- [4] B.-P. Geneviève, Les femmes aux postes de direction de la fonction publique, 1974.
- [5] Anne-Sophie et S. Sylvie, De l'inégalité des mobilités dans la fonction publique: les inspectrices du travail 1898-1974, vol. 3, Travail et Emploi, 2011, pp. 41-52.
- [6] Rapport du comité du travail féminin, «Place aux femmes ! Les carrières féminines administratives et libérales, » Ministère du Travail Français, Paris, 1912.
- [7] A. Sophie et S. Sylvie, De l'inégalité des mobilités dans la fonction publique: les inspectrices du travail 1898 1974, Vols. %1 sur %23, 127, p. 41 52., Paris: Travail et Emploi, 2011.
- [8] R. Tshibanda, «L'application des lois sur la parité en République Démocratique du Congo: un défi à relever, » vol. 3, n° %114, 2021.
- [9] G. Roger, L'encadrement supérieur de l'État, Rapport pour l'Equipe des problèmes administratifs, Paris: Fondation Alexis Carrel, 1943.

- [10] L. P. Anicet et M. Françoise, «Vouloir l'égalité: troisième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publique, » Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des homme, 2005.
- [11] T. Guy, « Les femmes dans l'administration depuis 1900, Paris, PUF.Bécane Pascaud Geneviève (1974): Les femmes aux postes de direction de la fonction publique. Rapport du comité du travail féminin, » Ministère du Travail, Paris, 1988.
- [12] F. Louis, Le grand catéchisme de la femme, Paris: Bibliothèque Gilon, 1894.
- [13] M. Luhaka, «Vers une meilleure inclusion des femmes dans l'administration publique: recommandations pour le Sud Kivu, » vol. 3, n° %18, 2021.
- [14] T. Kanyamuna, «Impact de la discrimination sur la carrière des femmes enseignantes au Sud Kivu, » vol. 1, n° %112, 2020.
- [15] Mbuyi, «Stéréotypes de genre et discrimination dans l'administration publique en RDC, » vol. 4, n° %110, 2019.
- [16] J. Kambale, «Inégalités salariales entre hommes et femmes dans le secteur éducatif au Sud Kivu, » vol. 2, n° %115, 2020.
- [17] Mbuyi et al., «Sensibilisation aux droits des femmes dans l'administration publique: un impératif pour l'égalité, » vol. 2, n° %15, 2023.
- [18] Catherine et L. Lévêque Sandrine, Femmes en politique, Paris: La Découverte, coll. Repères 2e éd., 2010.
- [19] P. Ngoy, «Réseaux de soutien et mentorat pour les femmes enseignantes au Sud Kivu, » vol. 1, n° %19, 2022.