

ANALYSE CRITIQUE SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LA PARITE « HOMME ET FEMME » AU SEIN DES ENTREPRISES EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO: CAS DE LA REGIDESO ET DE LA S.N.L, MANIEMA

[CRITICAL ANALYSIS OF THE APPLICATION OF THE LAW ON « MALE AND FEMALE » PARITY IN COMPANIES IN THE RD CONGO: CASE OF REGIDESO AND S.N.L, MANIEMA]

Sylvie Kalume Feza¹ and Manga Elongo Jean-pierre²

¹Assistante, Département de droit public, Faculté de droit, Université de Kindu, RD Congo

²Professeur, Département de droit public, Faculté de droit Université de Kindu, RD Congo

Copyright © 2021 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: The Sacred Principle of Equality between Men and Women deserves a very thorough analysis both on its content and on its application by states. In order to study the different sources of the principle of equality between men and women, it should be noted that they are of two kinds: some are international in nature while others are national. It is well known that international law on parity provides a framework for promoting and protecting women's human rights. Moreover, the obligation to protect women's rights has been taken into account by several multilateral treaties. But it was with the creation of the United Nations, whose charter proclaimed the promotion and encouragement of respect for fundamental rights and freedoms by all, regardless of race, language and religion. It is one of the main goals of the organization that was laid by the foundations of a comprehensive international legal system of the protection of women's rights that exists today and to which women as human beings are fully entitled. Women also have the right to the protection enshrined in legal instruments under international, criminal and humanitarian law and international labour law. In the absence of the political will of the states that have ratified it, no concrete changes can be seen to improve the situation of women for their participation in companies.

KEYWORDS: Analysis, application, Law, Man, Woman, Company, Congo, Regideso, SNL, Maniema.

RESUME: Le Principe sacré de l'égalité entre l'homme et la femme mérite une analyse très approfondie tant sur son contenu que sur son application par les Etats. Pour procéder à l'étude des différentes sources du principe de l'égalité entre homme et femme il convient de signaler qu'elles sont de deux ordres: Certains sont d'ordre international tandis que d'autres sont d'ordre national. Le Droit international de la parité offre, on le sait, un cadre de promotion et de protection des droits fondamentaux des femmes. D'ailleurs, l'obligation de protéger le droit des femmes a été prise en compte par plusieurs traités multilatéraux. Mais c'est avec la création de l'organisation des Nations Unies dont la charte proclama la promotion et l'encouragement du respect des droits et de libertés fondamentales par tous, sans distinction de race, de langue ou de religion. C'est l'un des buts principaux de l'organisation qu'on était jetées par les fondations d'un système juridique international global de la protection des droits de femmes qui existe aujourd'hui et auquel les femmes en tant qu'être humain ont pleinement droit. Les femmes ont aussi le droit de bénéficier de la protection consacrée dans les instruments juridiques relevant du droit international, pénal et humanitaire et du droit international du travail. Faute de volonté politique des Etats qui l'on ratifié, aucun changement concret ne peut être constaté pour améliorer la situation des femmes pour leur participation dans les entreprises.

MOTS-CLEFS: Analyse, application, Loi, Homme, Femme, Entreprise, Congo, Regideso, SNL, Maniema.

1 INTRODUCTION

L'égalité de l'homme et de la femme est une question séculaire. Les protagonistes de ce phénomène n'ont jusqu'à ce jour dégagé aucun compromis pouvant équilibrer la gestion correcte entre l'homme et la femme. En effet, depuis une décennie, les pays du Monde, vu les revendications multiples de la femme, cherchent toujours à adopter une réforme juridique pouvant lui accorder l'égalité des droits avec l'homme.

Ainsi, dans le souci de promouvoir la parité homme – femme, la République Démocratique du Congo a consacré dans sa constitution certaines dispositions reconnaissant la parité homme – femme. C'est ainsi que cette Constitution à son article 14, dispose 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. Ils prennent des mesures pour lutter contre toute forme de violences faites à la femme dans la vie publique et dans la vie privée. La femme a droit à une représentation équitable au sein des institutions nationales, provinciales et locales. L'Etat garantit la mise en œuvre de la parité homme – femme dans les dites institutions. La loi fixe les modalités d'application de ces droits.

Les pouvoirs publics prennent également des mesures pour lutter contre toute forme de violences faites à la femme dans la vie tant publique que privée. La femme a droit à une représentation équitable au sein des entreprises Nationales, Provinciales et Locales. L'état garantit la mise en œuvre de la parité homme – femme dans les Institutions ».¹

Nous soulignons pour attirer l'attention sur le fait que la loi n'introduit aucune de ces mesures de discrimination. Un grand nombre de mesures de promotion des droits de la femme et d'intégration de la dimension du genre ne sont pas des mesures inscrites dans la loi et donc d'application immédiate mais sont des mesures à prendre. Ce qui nous pousse à étudier cette contradiction entre les textes et la pratique sur le terrain.

Cela nous pousse à nous poser les questions suivantes:

- La parité homme – femme est-elle appliquée au sein des entreprises publiques en République Démocratique du Congo de manière générale?
- Quels seraient les facteurs de l'insuffisance de l'application de la parité homme – femme au sein de ces entreprises ? Et quelles en sont les conséquences ?

De ce fait, nous avons assigné à cette étude les objectifs suivants:

L'objectif général que nous nous sommes assigné dans le cadre du présent travail est celui d'analyser les problèmes qui sont à la base du faible degré d'application de la loi sur la parité malgré les multiples traités et accords signés par la République Démocratique du Congo.

Notre étude poursuit quatre objectifs spécifiques, à savoir:

- Faire un état de lieux de l'application de la loi sur la parité homme – femme au sein des entreprises de la Province du Maniema;
- Dégager les facteurs qui caractérisent le faible degré d'application de la loi sur la parité homme – femme au sein des entreprises de la Province du Maniema;
- Déterminer les conséquences qui découlent de ce faible degré d'application de la loi sur la parité;
- Et enfin dégager quelques défis pour l'effectivité de la parité homme – femme au sein des entreprises de la Province du Maniema.

Hormis l'introduction et la conclusion, le présent travail est subdivisé en deux points:

- Généralité sur l'application de la parité homme – femme: il s'agit des définitions de concepts, cadre juridique de droits sur la parité homme-femme et de l'émergence des droits des femmes;

¹La Constitution du 18 février 2006 in « Recueil des textes légaux et réglementaires sur la décentralisation en République Démocratique du Congo », Kinshasa, 2008, 1^{ère} Edition, P.18.

- L'applicabilité de droit sur la parité au sein des entreprises: il s'agit de la présentation de la REGIDESO et de la S.N.L/MANIEMA, de l'application des droits sur la parité au sein des entreprises et du fondement de la disparité de sexe en RDC;
- Les perspectives sur l'effectivité de la parité en République Démocratique du Congo: il s'agit des solutions à envisager pour que l'application de ladite parité soit effective.

2 GENERALITE SUR L'APPLICATION DE LA PARITE HOMME ET FEMME

2.1 DEFINITIONS DE CONCEPTS

2.1.1 DROIT

Selon DABIN, le droit est l'ensemble des règles de conduite ou du moins reçue ou consacrées par la société, sous la sanction de la contrainte, à l'effet de réaliser dans le rapport entre les membres du groupe, un certain ordre à celui qui postule le maintien de la société comme un instrument voué à cette fin.²

Pour BERGEL, JEAN-LOUIS, le droit est un ensemble de règles de conduite qui régissent les rapports susceptibles de s'établir dans une société au moins organisée et dont le respect est assuré.

Au besoin, par la contrainte publique:³ Quant à nous, le droit est ensemble de règles de conduite socialement édictées et sanctionnées, qui s'imposent aux membres de la société.

2.1.2 PARITE

Il faut donc entendre par parité selon le petit Robert le fait d'être pareil, c'est une ressemblance, similitude en partant de deux choses. La parité est une égalité générale entre l'Homme et la Femme.⁴ Pour nous, la parité est l'égalité en nombre; égalité mathématique entre diverses catégories dans la composition d'un groupe réalisé, lorsque une catégorie y est représenté par un même nombre de personnes. Par exemple parité entre Homme et Femme dans la gestion de choses publiques. C'est-à-dire autant de candidats que des candidates.

2.1.3 HOMME ET FEMME

L'homme désigne dans diverses expressions, soit être humain par opposition à la personne morale, aux forces de la nature aux choses inanimées, soit le Juge par opposition de la loi.

Selon l'encyclopédie, la femme est un être humain de sexe féminin met au monde des enfants, elle a des spécificités qui l'oppose à l'homme. C'est elle qui donne la vie, elle est à la fois mère nourricière et éducatrice des enfants.⁵ Comme on peut le constater, la femme est le fondement de la famille, de la communauté et du pays, l'encadreur par excellence, la berceuse des peuples dans leurs labours quotidiens. Quant à nous la femme est un être humain de sexe féminin qui détient en elle la même potentialité intellectuelle que l'homme dans la gestion de tous les domaines de la vie.

2.1.4 ENTREPRISES

Sur le plan théorique, l'entreprise est plus que jamais objet théorique en débat, que ce soit dans le champ du droit, de l'économie ou de la sociologie.

Les enseignements de l'histoire du mot entreprise selon le Littré, apparaît au XVII^e siècle. Il signifie alors « un dessein formé que l'on met à exécution ».⁶ Les usages du mot (entreprise militaire, travaux d'entreprise, entreprise de sédition) montrent

²DABIN cité pour BRIGITTE Hers FALLON, *Droit civil, éducation*, Sirey, Paris, 2000, P.2

³ BERGER, J, L, *Théorie générale du Droit*, 3^{em} édition, Dalloz, Paris, 1995, P.21.

⁴ Gérard CORNU, *Vocabulaire Juridique*, PUF, Paris, 1998, P.335.

⁵ L'encyclopédie, Hachette, Paris, 1992, P.713.

⁶Edition de poche, 1990.

qu'il s'agit alors surtout de desseins collectifs: une « entreprise » est un ensemble restreint d'individus rassemblés par un but commun.

2.2 CADRE JURIDIQUE DE DROIT SUR LA PARITE HOMME – FEMME

2.2.1 SOURCES DE PRINCIPE DE LA PARITE HOMME – FEMME

De même, la loi sur les droits de la femme et la parité a promu la concertation et la protection mutuelle en lieu et place de l'autorisation maritale, le principe consistant à restaurer l'égalité en accordant à certaines catégories sociales un traitement préférentiel par des programmes et mesures d'orientation qui visent à corriger les discriminations existantes. Le fait d'être égal en termes de droit et de devoirs, de traitement, de quantité ou de valeurs, d'accès aux possibilités du travail.

- La loi n°15/013 du 1^{er} Aout 2015 portant modalité d'application des droits de la femme et de la parité.
- La Constitution de 2006 à son Article 36 affirme que « le travail est un droit et un devoir sacrés pour chaque congolais ». Et donc aussi pour la femme, quelle qu'elle soit, sous réserve des dispositions légales particulière sur la capacité contractuelle.

La présente loi fixant les modalités d'application des droits de la femme et de la parité homme – femme conformément à l'Article 14 de la constitution.

Ces droits concernent:

1. L'élimination de toute forme de discrimination à l'égard de la femme ainsi que la protection et la promotion de ses droits;
2. Le total épanouissement et la pleine participation de la femme au développement de la nation;
3. La protection contre les violences faites à la femme dans la vie publique et dans la vie privée;
4. Une représentation équitable au sein des institutions Nationales, Provinciales et Locales;
5. La parité Homme – Femme.

Les dispositions de la présente loi s'appliquent à tous les domaines de la vie nationale, notamment politique, administrative, économique, sociale, culturelle, Judiciaire et Sécuritaire.⁷

Le contenu de ces sources, affirme d'amener les instances compétentes, en application de la loi portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité, à prendre des mesures légales et administratives pour la jouissance de ses droits par la femme, pour le progrès de la parité et de l'intégration de la dimension de genre, la représentation de la femme d'une manière équitable dans toutes les fonctions nominatives et électives au sein des institutions nationales, provinciales et locales, en cela y compris les institutions d'appui à la démocratie, le conseil économique et social ainsi que les établissements publics et paraétatiques à tous les niveaux.

- L'élimination de toute forme de discrimination à l'égard de la femme ainsi que la protection et la promotion de ses droits ! croyances entretenues à propos des caractéristiques, traits et domaines d'activités dont on estime qu'ils conviennent aux femmes, aux hommes, aux filles, et aux garçons, en référence aux rôles conventionnels qu'ils remplissent d'habitude, au foyer ou en société;
- Le total épanouissement et la pleine participation de la femme au développement de la nation ! 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 et qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement est nul;
- La protection contre les violences faites à la femme dans la vie publique et dans la vie privée ! Discrimination positive, principe consistant à restaurer l'égalité en accordant à certaines catégories sociales un traitement préférentiel par des programmes et d'orientation qui visent à corrige les discriminations existantes;
- Une représentation équitable au sein des entreprises et institutions Nationales, Provinciales et Locales! Le fait d'être égal en termes de droits et de devoirs, de traitement, de quantité ou de valeurs, d'accès aux possibilités et aux résultats, y compris aux ressources;

⁷Observation de la Parité en République Démocratique du Congo. P.1. édition 2017

- La parité Homme – Femme! Egalité entre les sexes, jouissance égale des droits et de l'accès aux possibilités et aux résultats, y compris aux ressources, par les femmes, les hommes, les filles et les garçons.

2.2.2 LOI FIXANT LES MODALITES D'APPLICATION DES DROITS DE LA FEMME ET DE LA PARITE A UNE ENTREPRISE EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

Adopté par le Sénat le 08 Novembre 2012, cette loi sur la parité a pour but de fixer les modalités consistant principalement et en première lieu à la fixation du quota initial à 30% au moins des places à réserver aux femmes au sein des institutions et entreprises.

Elle consiste ensuite à assortir les mesures de mise en œuvre des sanctions efficaces afin d'en garantir l'application. Elle consiste enfin à amener le gouvernement à se doter d'un organisme publique, chargé de suivre et d'évaluer l'application de la loi et de lui proposer de nature à favoriser davantage une meilleure représentation de la femme au sein des entreprises pour atteindre l'objectif de la parité homme – femme consacré dans la constitution.⁸

2.2.3 LA CONSTITUTION

A. LA CONSTITUTION DE LA TRANSITION

Promulguée le 04 Avril 2003, cette Constitution a mis en exergue la volonté de promouvoir et de garantir les libertés et les droits fondamentaux de citoyens Congolaises, et à défendre ceux de la femme.

Dans son Article 17 est clairement dit que tous Congolais sont égaux devant la loi et ont une égalité, protection des lois. Aucun Congolais ne peut poursuivi, en matière d'éducation et accès aux fonctions publiques ni en matière de travail qui faire l'objet d'une mesure discriminatoire. Qu'elle résulte de la loi ou d'un acte de l'exécutif en raison de la religion, du sexe, de l'origine familiale, de sa condition sociale, de sa résidence, de la race, d'ethnie, d'une minorité culturelle ou linguistique.

L'Article 15 de la même constitution stipule ceci: « l'Etat a le devoir de veiller à l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard de la femme et d'assurer le respect et la promotion de ses droits ».

B. LA CONSTITUTION DE 2006

Promulguée le 18 Février 2006 telle que révisée à ces jours, à son Article 14 al. 4et 5 dispose que « la femme a droit à une représentation équitable au sein des institutions nationales, provinciales et locales. L'Etat garantit la mise en œuvre de la parité homme-femme dans lesdites institutions ». Tel est l'objet de cet article et il est conçu en prélude de la perspective des élections à venir. L'Article rappelle la classe politique, les dirigeants ainsi que les femmes que l'occasion est opportune pour que la parité homme – femme se matérialise.

2.2.4 LE CODE DE LA FAMILLE

Promulguée le 1^{er} Aout 1987 et entré en vigueur une année après, ce code résulte de confusion coutumière locales avec les conditions coloniales afin de donner aux Congolais un droit proche des réalités du pays et surtout en ce qui concerne l'élimination de toute forme de discrimination entre homme – femme.

L'impact du code de la famille est l'égalité investi par le champ du droit Congolais de la famille, depuis plus d'une décennie. Elle a ainsi permis la suppression du pluralisme juridique et judiciaire qui prévalait jusqu'à nos jours. Elle aussi a permis la suppression de la polygamie et la fidélité est ainsi devenue une obligation envers un conjoint unique. La discrimination dans l'appréciation et la répression de l'adultère aussi a disparu. La puissance maritale, l'incapacité de la femme mariée ont aussi été retirées du droit. Les enfants bénéficient désormais d'une protection presque égale de la loi quel que soit leurs sexes et origine de leurs filiations.

⁸La Constitution de la République Démocratique du Congo du 18 Février 2006, P.18 Loi fixant les modalités d'application du droit de la femme à une représentativité équitable au sein des institutions et des entreprises, Kinshasa, Novembre 2013.

En dépit de cette grande ouverture du droit de la famille à l'égalité, il y a demeure d'importants points d'ombre. Il s'agit notamment du nom des époux, de la transmission du nom aux enfants, de l'acquisition et de transmission de la nationalité, du choix du domicile conjugal.

En marge de ces inégalités, les mutations sociales et les progrès de la médecine constituent un très pour de nouvelles revendications de l'égalité. Il est possible de prédire, dans un avenir très proche, l'organisation d'un statut du concubinage, des luttes pour le mariage des homosexuels et des transsexuels en vertu du principe d'égalité. De même, le droit à l'avortement et le droit à l'enfant pourraient avoir les mêmes bases.⁹

2.2.5 SOURCES INTERNATIONALES: INSTRUMENTS JURIDIQUES INTERNATIONAUX

Proclamée par l'assemblée générale des Nations-Unies dans sa résolution 217 du 10 Décembre 1948, sur la parité homme – femme dans les entreprises et la participation des femmes dans le monde du travail RD Congo. Cette déclaration dispose à son Article 7: « tous les Hommes et Femmes sont égaux devant la loi et ont le droit à une égalité de la protection de la loi ».

L'Article 1^{er} de l'Article 21 stipule que « toute personne a droit de prendre la direction des affaires publiques de son pays, soit directement, soit l'intermédiaire des représentants librement élus ». A son alinéa deuxième, toute personne a droit d'accéder dans des conditions d'égalité, aux fonctions publiques de son pays.

A la lecture de cette déclaration, il est à constater que cette dernière veut mettre sur le même pied d'égalité l'homme et la femme sur tous les domaines que ce soit privé ou publique et veut également mettre loi de ces deux personnes la discrimination.¹⁰

La convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a été adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies. Elle est entrée en vigueur en tant que traité international le 3 septembre 1981 après son adoption, en 1989, c'est presque une certaine de pays qui se sont engagés à respecter ses clauses.

La convention a marqué l'aboutissement de plus de 30 années de travail de la commission de la condition de la femme, organe fondé en 1946 par les Nations Unies pour examiner la situation des femmes et promouvoir leurs droits.

Le développement complet d'un pays, le bien-être du monde et la cause de la paix demandent la participation maximale des femmes à l'égalité avec les hommes, dans tous les domaines.¹¹

2.3 EMERGENCE DES DROITS DES FEMMES

2.3.1 ORIGINE DES REGIMES JURIDIQUES PROPRES AUX FEMMES

Elle tient certainement à la profonde division sexuelle qui marque toutes les sociétés humaines. Depuis de le temps, hommes et femmes vivent de manière différente, dans des modes distincts qui ne coïncident qu'épisodiquement, les lieux et travaux qui leur assignés sont différents : les femmes à la maison ou au lavoir, les hommes à la guerre, aux champs ou dans les débits des boissons. Ces deux mondes ne se rejoignent ainsi dire que la nuit. Selon les époques et les endroits, les caractéristiques des masculins et féminins changent, mais leur séparation est constante.

Depuis le temps passé, les deux sexes ne sont pas sur un pied d'égalité. Le sexe faible et entretiennent des relations d'autorité et d'appropriation. « Bien qu'on soit deux sexes dans la société, ces deux sexes pourtant n'ont point d'égalité l'une est sexe suprême et l'autre subalterne ».

Les formes et l'ampleur du pré éminence masculine varient aussi selon les civilisations mais son existence est constante et les ethnologues n'ont jamais pu trouver des sociétés ayant pour fondement de l'égalité des sexes. Les causes profondes de la domination masculine sont mal commuées. Il est cependant vraisemblable que la maternité a donné aux hommes à la possibilité de s'approprier les femmes.¹²

⁹Le principe d'égalité en droit Congolais de la famille, Simone Kossiba, Avril 2016, P.11

¹⁰ Déclaration universelle des droits de l'homme en journal, N, spécial, 40^{ème} Année, Avril, 1997, P.27.

¹¹La convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard de la femme du 18 décembre 1979, par l'assemblée générale des Nations Unies.

¹²SIMONE DE BEAVOIR, Le deuxième sexe, édition Gallimard, Paris, 1974, P.95.

2.3.2 REVENDEICATION DES DROITS EGAUX ET EVOLUTION JURIDIQUE DES DROITS DE LA FEMME

Au début, les femmes se bornèrent à demander un peu de liberté une émancipation faisant cesser leur asservissement progressivement les féministes exigèrent des droits dans le domaine professionnel, politique, le principe de l'égalité des sexes devient la motivation de toutes les réflexions menées sur les droits des femmes.

La lutte pour les droits des femmes qui a commencé après la création des Nations – Unies consistait à faire vouloir les droits civils de la femme, les résolutions et déclarations appelaient à lui conférer les droits les droits politiques, notamment les droits civiques et les droits de vote.

Durant les années 1960 et 1970, la revendication de la femme a débouché sur l'adoption de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Structurée au tour de la nation d'égalité, la convention affirmait l'égalité de la femme et de l'homme et le droit de la femme d'être traitée de la même façon que l'homme dans tous les domaines et plus particulièrement dans la façon que l'homme dans tous les domaines de la gestion des choses publiques. Mettant l'accent sur le droit civil et politique ainsi que les droits économiques et sociaux. La convention demandait les Etats parties à des mesures positives dans les domaines d'administration publique, de la politique, de l'éducation, de la santé, de l'emploi pour que les hommes et les femmes deviennent pleinement égaux.¹³

La convention confirmait son projet novateur à l'Article 5 de la déclaration qui dispose que les Etats, parties prenantes doivent prendre des mesures appropriées pour combattre les stéréotypes et les cultures qui entraînent la subordination des femmes.

En 1972, les Nations – Unies proclament l'année 1975 sera déclarée « année internationale de la femme » adopte dans la conférence et sera consacré à une action intensive pour promouvoir l'égalité entre homme et femme afin d'assurer la pleine intégration des femmes à l'effort global du développement.¹⁴

Depuis, les concepts sont évoluées, les stratégies se sont clarifiées les leçons de l'expérience ont monté le chemin nouveau à prendre pour faciliter l'accès à l'entière égalité. La volonté d'améliorer le sort des femmes s'est affirmée au cour des années à travers une série des conventions et des recommandations et toute une gamme d'activités pratiques destinées à combattre la discrimination fondée sur le sexe.¹⁵

3 L'APPLICABILITE DE DROIT SUR LA PARITE AU SEIN DES ENTREPRISES

L'applicabilité de droit de la femme est un mal qui doit interpeller notre société. Cela se manifeste à travers les pratiques continuelles de nos entreprises et institutions. Dans ce Chapitre, nous allons nous appesantir sur la présentation de la REGIDESO et de la SNEL/Maniema, dans la première section, nous allons ressortir les conséquences de ce faible niveau d'application de droit sur la parité au sein des entreprises en République Démocratique du Congo, dans la deuxième section et la troisième nous aidera à dégager les fondements de la disparité de sexe en République Démocratique du Congo.

La situation actuelle des femmes dans l'univers du travail salarié peut apparaître paradoxale. Si l'emploi féminin a progressé de manière très significative, de nombreuses inégalités continuent de caractériser la situation des femmes tant dans la sphère du travail salarié que dans celle du travail domestique et familial. Sur le plan des normes juridiques, si le droit des femmes à l'égalité professionnelle fait désormais l'objet d'un consensus, celui-ci disparaît quand il s'agit d'aborder la mise en œuvre de cette même égalité.

C'est de cette dynamique paradoxale dont nous souhaitons rendre compte ici. Nous donnerons d'abord un bref aperçu des éléments caractéristiques de la situation des femmes en matière d'emploi puis nous traiterons de l'évolution des droits des femmes dans la sphère du travail salarié. A une logique de protection et d'inégalité a succédé une logique égalitaire caractérisée par un principe d'égalité des droits, puis d'égalité de traitement et en fin d'égalité des chances. Ces formulations successives du principe d'égalité traduisent une volonté d'atteindre par le droit l'égalité réelle, en traitant concrètement des situations d'inégalités, mais elles n'ont pas mis fin aux difficultés liées à la mise en œuvre de l'égalité dans le travail. Ces

¹³BENSADON NEY, Les droits de la femme : des origines à nos jours, P.U.F, 4^e, Janvier, 1994, P. 46-47.

¹⁴BENSADON NEY, Op. City, P.48

¹⁵AURENCHÉ GUY, la dynamique des droits de l'homme, Edition, Desche de Drouwer, Paris, P. 241.

difficultés concernent à la fois la reconnaissance des différentes situations d'inégalité et les stratégies d'action à mettre en œuvre pour produire l'égalité dans la sphère professionnelle. En fin, nous traiterons de l'articulation des responsabilités professionnelles et familiales, désormais de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

C'est pourquoi, nous allons prendre le cas de la REGIDESO et la S.N.EL/MANIEMA pour vérifier l'effectivité.

3.1 PRESENTATION DE LA REGIDESON ET LA S.N.EL/MANIEMA

3.1.1 PRESENTATION DE LA REGIE DE DISTRIBUTION D'EAU

C'est une société par actions à responsabilité limitée en sigle « REGIDESO ». Siège social: BOULEVARD du 30 Juin n° 59-63 Kinshasa/GOMBE. Numéro d'identification Nationale: 01-95-A01918K. Nouveau Registre de Commerce N° 55.737, KINDU Avenue du FLEUVE N°1.

La REGIDESO c'est une société initialement constituée par Ordonnance-loi N° 66-460 du 25 Aout 1966 portant création de la Régie de Distribution d'Eau et d'Electricité de la République Démocratique du Congo et régie par ordonnance N°78-197 du 5 Mai 1978 portant statuts d'une Entreprise Publique dénommée la Régie de Distribution d'Eau et d'Electricité de la République Démocratique du Congo. En application de la loi N° 78-002 du 6 Janvier 1978 partant disposition générales applicables aux entreprises publiques.¹⁶

Transformée par l'article 4 de la loi N° 08/007 du 7 Juillet 2008 et par le décret N° 09/12 du 24 Avril 2009.

La soussignée, République Démocratique du Congo, agissant aux fins des présentes par comité faisant office de l'Assemblée Générale présidée par le Ministre ayant le portefeuille dans ses attributions a déclaré.

Les présentes, les statuts d'une Société par Action à responsabilité limitée issue de la transformation de l'entreprise publique dénommée « **Régie de Distribution d'Eau de la République Démocratique du Congo** » en société par actions à responsabilité limitée dénommée « **Régie de Distribution d'Eau de la République Démocratique du Congo** » sans que cela ne puisse donner naissance à une autre personne morale en vertu des décrets N° 09/11 et 09/12 du 24 Avril 2009 portant respectivement mesures transitoires relatives à la transformation en sociétés commerciales, établissements publics et services publics pris en exécution de la loi N° 08/007 du 7 Juillet 2008 portant dispositions générales relatives à la transformation des entreprises publiques. C'est une société Nationale, Anonyme dont l'Etat est le garant.

La REGIDESO c'est la Régie de Distribution d'Eau en République Démocratique du Congo.¹⁷

3.1.1.1 MISSION DE LA REGIDESO

La REGIDESO a pour mission:

- La production, la distribution et la commercialisation d'eau potable;
- L'étude et l'exécution des travaux d'aménagements des ouvrages de production et de distribution d'eau potable;
- Toutes autres opérations industrielles, commerciales, financières, mobilières ou immobilières, se rapportant directement ou indirectement à l'objet social ou susceptibles d'en faciliter l'extension ou le développement.

Elle pourra aussi s'intéresser par voie d'apports, souscription, fusion, participation financière, ou sous toute autre forme, dans des sociétés ou entreprises ayant un objet similaire ou connexe au sein, ou de nature à faciliter, développement directement ou indirectement son activité.¹⁸

3.1.1.2 SITUATION DU PERSONNEL DE LA REGIDESO

La REGIDESO/MANIEMA, à son sein compte seulement 27 Agents dans son entité provinciale reconnue par l'Etat Congolais, 18 Agents à un mandat à durée indéterminé dont 17 hommes et une femme et 9 Agents à un mandat à durée déterminée dont 8 hommes et une femme, en cas de besoin au travaux d'urgence elle fait appel aux journaliers, pour dire que

¹⁶Titre1. Statuts, Forme, Mission, Dénomination, Siège de la REGIDESO « SARL » 1966

¹⁷Titre1. Statuts, Forme, Mission, Dénomination, Siège de la REGIDESO « SARL » 1966

¹⁸Titre1. Statuts, Forme, Mission, Dénomination, Siège de la REGIDESO « SARL » 1966

la situation du personnel de la REGIDESO ne fait pas appel à la décennie 50, ceci montre la non applicabilité de la parité dans les entreprise en République Démocratique du Congo.¹⁹

3.1.2 PRESENTATION DE LA S.N.EL

Le siège Nationale est situé dans la ville de Kinshasa, au N°2831, de l'avenue de la Justice, dans la Commune de la Gombe, en République Démocratique du Congo, dans la Province du Maniema est sur l'avenue de la Paix dans la commune Kasuku.

La Société Nationale d'Electricité, SNEL en sigle est une entreprise publique créée par l'ordonnance Loi N°70/033 du 16 Mai 1970.

Elle devait fonctionner sous forme d'un établissement public à caractère industriel et commercial et dénommée Société Nationale d'Electricité « SNEL » en sigle, société par actions à responsabilité limitée, sans que cela puisse donner naissance à une autre personne morale en vertu des décrets N° 09/11 du 24 Avril 2009 portant respectivement mesures transitoires relatives à la transformation des entreprises publiques et liste des entreprises publiques transformées en Société commerciales, établissements publiques et services publics pris en exécution de la Loi N° 08/007 du 7 Juillet 2008 portant disposition générales relatives à la transformation des entreprises publiques.

Aujourd'hui, la société prend la dénomination de « Société Nationale l'Electricité SNEL en sigle ». La SNEL c'est une Société Nationale d'Electricité de la République Démocratique du Congo. Elle est définie par rapport à son développement à court, moyen et long terme en rapport avec les objectifs généraux lui assignés par l'Etat..

MISSION DE LA S.N.EL

La SNEL a pour mission:

- La production, le transport, la distribution et la commercialisation de l'énergie électrique en République Démocratique du Congo principalement et à l'étranger.
- Poursuit sa mission de main d'œuvre pour les travaux d'aménagement d'énergie électrique.²⁰

SITUATION DU PERSONNEL DE LA S.N.EL

La S.N.EL/MANIEMA, compte à son sein 35 Agents dans son entité provinciale reconnu par l'Etat Congolais, 25 Agents à un mandat à dire indéterminé dont 19 hommes et 6 femmes et 10 Agents à un mandat à dire déterminé dont 6 hommes et 4 femmes, en cas de besoin au travaux d'urgence elle fait appel au journaliers.

Depuis l'époque coloniale la SNEL/Maniema n'existait pas encore, c'est la REGIDESO qui gère toutes le deux entreprises, la distribution d'eau et la distribution de l'électricité. En 1979-1980 qu'il y avait la division de ces deux entreprises, la REGIDESO reste avec le secteur d'eau et la SNEL reste avec le secteur d'électricité. Et parmi les journaliers beaucoup d'entre eux sont les femmes. Pour dire aussi la situation du personnel de la SNEL ne fait pas appel à la décennie 50 50, ceci montre la non applicabilité de la parité dans les entreprise en République Démocratique du Congo. Pour connaître les causes profondes de la sous représentativité des femmes au sein des entreprises en République Démocratique du Congo, nos recherches ont émis des réponses proches de l'ignorance des femmes de ce droit égaux par rapport à l'homme, la mauvaise conception de l'entreprise par la majorité des femmes et en fin l'absence d'une vision de la création des entreprises.

¹⁹Titre, Statuts, Forme, Mission, Dénomination, Siège de la REGIDESO « SARL » 1966

²⁰Présentation de la Société Nationale d'Electricité, Aperçu historique et l'origine de la S.N.EL en R.D.C, Agence Nationale pour la Promotion des Investissements, Nos Valeurs p. 1 à 5. Publie le 09 Avril 2014

3.2 LES CONSEQUENCES DU FAIBLE NIVEAU D'APPLICATION DE DROIT SUR LA PARITE AU SEIN DES ENTREPRISES

3.2.1 LA DECONSIDERATION DE LA POTENTIALITE FEMININE

La déclaration de la potentialité féminine au sein des entreprises est la conséquence du non application de droit sur la parité au sein de nos entreprises. L'absence d'une coordination et de principe de sanction mise en place pour une femme bloque, cette dernière à faire exploser des actes pour le développement de la Province du Maniema.

Les Etats parties de la convention de droit sur la femme condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes et conviennent de poursuivre une politique tendant à l'éliminer cette discrimination.

Mais on semble ignorer que ce sont ces hommes imbus de la mentalité coutumière et du complexe de supériorité qui font la loi. Les femmes sont absentes à toutes les instances de décision, les hommes aménagent la loi à leur faveur et déconsidère la capacité de la femme.

La femme est déconsidérée pour l'homme, elle n'est pas égale à l'homme et timidement ou par hypocrisie, l'homme la prend à ses côtés dans les entreprises non pour prouver sa potentialité mais pour donner l'impression d'équilibrer les choses. C'est pourquoi, les femmes doivent lutter pour conquérir l'espace de la décision. Les hommes ne leur céderont pas facilement.

3.2.2 ABSENCE D'UNE BONNE GOUVERNANCE

La bonne gouvernance est la transparence dans la gestion des affaires publiques et l'implication de tous sans distinction. Ce qui n'est pas le cas pour la Province du Maniema. On ne peut pas prétendre bien gouverner sans tenir compte des exigences de la femme. La femme représente plus de la moitié de la population. Il est donc impérieux de l'associer à la bonne gouvernance demande le respect des principes tant nationaux qu'internationaux sans cela il y a mal gouvernance et le principe de l'égalité qui est lutté par plusieurs pays du Monde pour y appliquer. Et en province du Maniema ce principe n'est pas respecté.

3.2.3 UNE REPRESENTATION INSIGNIFIANTE DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES

Il est également important, toutefois, de constater l'échec de la femme dans la vie d'entrepreneur. Les femmes sont fortement sous-représentées dans les organes de prise de décision, en particulier au niveau national que provincial.

Il n'est nécessaire que nous parlions de la participation égalitaire des femmes et des hommes dans l'élaboration des politiques de pays mais ce qui est plus fondamental c'est que les femmes participent réellement à l'exécution des décisions dans le déroulement et l'évolution de la vie dans les entreprises. Mais souvent la participation de la femme est déterminée par les hommes et cette attitude ne peut s'exploiter par les conséquences négatives qui résultent de l'ignorance de ses droits.

3.2.4 VIOLATION DES CONVENTIONS ET DES LOIS RELATIVES AUX DROITS DES FEMMES.

La République Démocratique du Congo, fait partie des Etats qui ont signé les différents traités et accords promettant la promotion de la femme en garantissant l'égalité entre homme et femme dans tous les domaines de la vie. Ces accords et traités demandent aux Etats membres de prendre des mesures nécessaires pour assurer ces principes qui ne sont pas respectés jusqu'à ce jour dans notre pays. Ils rencontrent des difficultés à cause de l'origine de tous les membres des différentes entreprises tant nationales que provinciales qui sont tribales. Les 30% pour la représentation de la femme au sein des entreprises par rapport à l'homme qui détient le 70% ne fait même pas l'objet d'une poursuite en cas de non – respect pour certains chefs des entreprises Congolais. La considération de la femme égale à l'homme est encore loin d'être une réalité dans ce pays. On fait semblant de respecter les accords et les traités alors qu'en réalité on n'obéit pas à ces obligations.

3.3 FONDEMENTS DE LA DISPARITE DE SEXE EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

3.3.1 DETERMINANTS HISTORIQUES

Le fonctionnement de la parité en République Démocratique du Congo est épisodiquement et peut être classé en rapport avec l'histoire en trois étapes: la période précoloniale, la période coloniale et la postcoloniale. Avant la colonisation, période de l'inexistence de la structure étatique, les relations des sexes sont à considérer comme ayant été directement liées aux différentes aires culturelles que compte la République Démocratique du Congo.

A chaque groupe social correspondait un fonctionnement de la parité qui a existé de rapports sociaux sexes tissés sur le matriarcat et sur le patriarcat. Au bandundu et bas-congo par exemple, le système matrilineaire a marqué les relations hommes et femmes. En outre le type d'organisation sociale fondée sur la royauté en implication dans la sphère du pouvoir. Dans les systèmes les femmes n'étaient pas exclues de manière absolue dans la sphère du pouvoir, souvent elles étaient gardiennes du sacré.

Sur le plan économique, l'économie de ménage fut au centre des activités économiques et la grille des activités de survie tournait au tour de l'agriculture familiale, de l'élevage, de la pêche et de la cueillette. Les femmes y jouaient encore une fois un rôle important, mais la différenciation sexuelle matait toutefois la femme sous la tutelle de l'homme.

Cette grille d'activités a subi des modifications substantielles avec la colonisation qui a introduit une organisation étatique, mettant en parallèle les sphères publiques et privées modelées sur le patriarcat hommes et femmes n'ont pas été assujettis de la même façon. Les hommes cooptés en premier dans l'administration coloniale où ils ont exercé les fonctions de greffiers, des plantons, de commis de bureau, tandis que les femmes qui étaient préparées à être de bonnes ménagères, étaient orientées vers l'école de monitrice, d'infirmière et accoucheuse. Rôle reconnu aux femmes en tant qu'actrices principales de la reproduction sociale.

Après l'indépendance, la grille d'activités économiques, politiques et sociales n'est pas restée la même aux activités économiques de substances pratiques avant la colonisation se sont ajoutées les fonctions administratives, économiques et politiques à large spectre aux quelles les femmes ont eu un accès très limité pour lesquelles ont une faible expérience. Ce qui donne lieu jusqu'à ce jour à une productivité différenciée et à la domination masculine dans divers domaines de la vie sociale.

A l'aube de l'indépendance, le statut de la femme est resté presque identique à celui d'avant 1960. C'était la permission d'une société patriarcat dans laquelle la gestion de la chose publique et des structures sociales, étaient dans la plupart des cas assurée par l'homme.²¹

3.3.2 DETERMINANTS CULTURELS

En effet, le processus de construction du système des valeurs culturelles de chaque société. La culture met en place un système normatif qui régit le système social en ce qui concerne le féminin et le masculin à l'espace politique, social, et économique n'est qu'un lieu dévoilement de sexe.

De manière générale, l'assignation des rôles dans la société congolaise passe par la socialisation, dont le processus commence dès la naissance. Les hommes et les femmes s'adaptent à des conduites sociales préexistant véhiculés principalement par la famille et relayées par l'école, l'église, les médias etc...

Par certains comportements on peut voter le reflet de différenciation sexuelle dans le chef des femmes et des hommes.

La disparité de sexe conditionne dans une large mesure la participation effective des femmes ou développement. La majorité des femmes subissent de façon profonde l'influence du système éducatif basé sur la culture par des moyens de persécution psychologique, la jeune génération se soumet des valeurs établies par la société. La non-conformité de la femme aux modèles établis entraînait souvent des sanctions sociales à impact psychologique.²²

3.3.3 DETERMINANTS POLITIQUES

De manière générale, les politiques de genre en République Démocratique du Congo initiés depuis 1967 sous le règne du président MOBUTU, s'inscrivent dans un processus de déconstruction de l'ordre ancien des rapports sociaux des sexes tissés sur le système des valeurs traditionnelles pour un autre, plus juste et plus équitable, inspirés du besoin de développement, dans le sens d'une redéfinition du rôle qui ont longtemps consacré l'invisible de la femme et limité son accès aux entreprises et au contrôle de tout un éventail des ressources. Ces politiques inscrites dans la logique du rôle régulateur de l'Etat des tensions sociales restent partielles dans leur effectivité. Cependant nous pouvons noter que ces problèmes sont-elles même des sources des inégalités de sexe car la mise en pratique n'est pas effective. Quand bien même ces politiques sont considérées

²¹KAZADI, Odilon, Le genre : Etat de lieu et perspective, P.U.F, Paris, 2009, P.45

²²KAZADI, Odilon, Le genre : Etat de lieu et perspective, P.U.F, Paris, 2009, P.45

comme promouvant l'égalité des sexes, des dispositions discriminatoires y subsistent encore et rendent la question de revisitations des rôles des femmes complexées de la loi électorale, en œuvre du principe de parité consacrent à la construction etc....

Ces textes ou mesures sont soit, non conformes à la volonté de promotion de genre affectés par les décideurs, soit non accompagnés des mesures expresses pour leurs effectivités.

En outre, les pratiques élaborées ou niveau national ne tiennent pas compte des contextes et paraissent souvent comme des modèles importés qui dans leur mise en œuvre posent un réel problème d'appropriation. Les femmes à la base n'y comprennent presque rien et ne s'identifient pas à ces politiques.

L'approche participative dans l'élaboration des Entreprises en direction des femmes n'est pas privilégiée. Si quelque leader de la société sont de temps en temps impliqués dans les processus de l'élaboration des entreprises et des stratégies incitatives de la participation des femmes ou développement, le reste de la population féminine n'est suffisamment pas souvent consulté à cette fin. Ce qui pose un réel problème d'appropriation des politiques de genre pour l'ensemble des populations féminine en République Démocratique du Congo.²³

4 LES PERSPECTIVES POUR L'EFFECTIVITE DE LA PARITE AU SEIN DES ENTREPRISES EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

Aujourd'hui la République Démocratique du Congo est embarquée par l'influence de la mondialisation malgré le mouvement contraire provoqué par nos valeurs coutumières. Pour faire face à cette situation de la non – application des principes de la parité, les pistes suivantes peuvent être exploitées en termes de perspectives: une Socialisation Politique en direction des femmes, les Structures Représentatives et la Révision des textes Juridiques

La présence des femmes dans les structures entreprise est renforcée, car leur représentation reste très faible dans les entreprises et dans les structures étatiques de prise de décisions. Ce qui constitue un frein à l'émergence d'une dynamique favorisant la présence des femmes dans les différentes structures de représentation qui constituent à vrai dire une véritable école à la citoyenneté.

Pour garantir légalité de la femme, il serait mieux de supprimer les dispositions qui discriminent la femme et la met sous tutelle de de l'homme avant de s'engager dans un domaine de la vie. Plusieurs de ces articles vont à l'encontre de déduction universelle de droit de la femme qui prévoit la liberté d'une personne et le principe de la parité. La réforme du code de la famille s'avère importante elle implique une harmonie de code qui doit intégrer des nouveaux articles intégrant la dimension « parité ».

L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental spécifié dans l'article Premier de la déclaration universelle de droit de l'homme. Partout que de chemin parcouru le terme droit trouve un statut plus mérité à la femme. On constate qu'il y a de nombreuses confusions sur la nécessité d'une égale participation des femmes et des hommes au pouvoir de décision dans la pratique.

En République Démocratique du Congo en général dans la province du Maniema en particulier, la présence de la femme dans les entreprises n'est pas considérée comme un droit mais comme une faveur de la part des hommes entrepreneurs. Ce qui justifie même l'absence de la sanction juridique pour sa mise en application. Il faut que l'égalité des femmes et des hommes soit comprise comme un droit et qu'aura obligatoire dans l'instance des décisions dans les entreprises et dans les organes des décisions et l'augmentation de pénalité en cas de non – respect des obligations à la matière.

L'analyse critique sur l'application de la parité homme et femme au sein des entreprises en République Démocratique du Congo cas de la REGIDESO et de la SNEL/Maniema, nous pousse de dire n'importe quoi au nom de la science pour la discrimination qui est faite aux femmes par les hommes.

Les hommes n'aiment pas les femmes capables ou leaders dans tous les cas: pour le Mariage, les postes des décisions, les ministères etc etc... suite à leurs fermes décisions au moment d'agir.

²³BOSERUP, Esther, le genre et les théories du développement, Parie, 2^{em} édition, Dalloz, 1970, P. 243

5 CONCLUSION

Nous voici au terme de notre travail qui a porté sur l'analyse critique sur l'application de la parité homme et femme au sein des entreprises en République Démocratique du Congo, cas de la REGIDESO et de la S.NEL/ Maniema.

A l'issue de ce travail, nous avons abouti au résultat selon lequel les entreprises de la République Démocratique du Congo ne respectent pas les principes juridiques nationaux et internationaux sur la parité homme-femme et les causes sont liées à la situation des femmes, l'absence d'une culture d'entrepreneurs chez la plupart des femmes, des préjugés antiféministes ainsi que l'ignorance de leurs droits. Les Conséquences sont entre autres la déconsidération de potentialité des femmes, une représentation insuffisante de la femme dans les entreprises et institutions politiques, absence d'une bonne gouvernance, la violation des conventions et traités. Pour cette raison nos hypothèses ont été confirmées.

Les analyses des résultats sont basées sur les données objectives et subjectives en regroupant les entreprises publiques et privées suivant les dimensions de la vie nationale, à savoir: le secteur socioculturel, le secteur Economique et Financier et le secteur Administratif, politique et Judiciaire. Dans ce sens, les analyses ont constitué une évaluation à la fois qualitative et quantitative en matière d'intégration du genre.

Ainsi, de la conjonction des données objectives et subjectives recueillies, il en ressort que l'état des lieux des entreprises publiques et privées en RD Congo, en rapport avec l'intégration de la dimension genre dans leurs objectifs, programmes d'action et budgets d'activités est plutôt alarmant dans la mesure où plusieurs déficiences ont été relevées dans l'analyse des secteurs clés du genre.

Sans avoir l'intention de réaliser une œuvre parfaite, exempte de toute critique, nous pensons au moins avoir mis à la disposition de nos lecteurs une contribution de valeur scientifique.

En fin la situation actuelle de notre pays pousse les femmes d'ignorer de travail dans les entreprises et dans des postes politiques, pour qu'elle soit nommée, il faut qu'il y ait une relation proche avec l'homme qui va autoriser sa nomination dans ce poste.

REFERENCES

- [1] AURENCHE GUY, la dynamique des droits de l'homme, Edition, Desche de Drouwer, Paris.
- [2] BENSADON NEY, Les droits de la femme: des origines à nos jours, P.U.F, 4e, Janvier, 1994.
- [3] BERGER, J, L, Théorie générale du Droit, 3em édition, Dalloz, Paris, 1995.
- [4] BOSERUP, Esther, le genre et les théories du développement, Parie, 2em édition, Dalloz, 1970.
- [5] DABIN cité pour BRIGITTE Hers FALLON, Droit civil, éducation, Sirey, Paris, 2000.
- [6] Déclaration universelle des droits de l'homme en journal, N, spécial, 40eme Année, Avril, 1997.
- [7] Edition de poche, 1990.
- [8] Gérard CORNU, Vocabulaire Juridique, PUF, Paris, 1998.
- [9] KAZADI, Odilon, le genre: Etat de lieu et perspective, P.U.F, Paris, 2009.
- [10] L'encyclopédie, Hachette, Paris, 1992.
- [11] La Constitution du 18 février 2006 in « Recueil des textes légaux et réglementaires sur la décentralisation en République Démocratique du Congo », Kinshasa, 2008, 1ere Edition.
- [12] La convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard de la femme du 18 décembre 1979, par l'assemble générale des Nations Unies.
- [13] Le principe d'égalité en droit Congolais de la famille, Simone Kossiba, Avril 2016.
- [14] Loi fixant les modalités d'application du droit de la femme à une représentativité équitable au sein des institutions et des entreprises, Kinshasa, Novembre 2013.
- [15] Observation de la Parité en République Démocratique du Congo, édition 2017.
- [16] Présentation de la Société Nationale d'Electricité, Aperçu historique et l'origine de la S.N.EL en R.D.C, Agence Nationale pour la Promotion des Investissements, Nos Valeurs, Publie le 09 Avril 2014.
- [17] SIMONE DE BEAVOIR, Le deuxième sexe, édition Gallimard, Paris, 1974.
- [18] Titre1. Statuts, Forme, Mission, Dénomination, Siège de la REGIDESO « SARL » 1966.

ANNEXE

QUELQUES QUESTIONS POSEES AUX FEMMES LEADERS DU MANIEMA

1. Pourquoi les églises n'encouragent pas l'application de la parité homme - femme au Maniema ?
2. La pauvreté à une conséquence sur la parité homme – femme dans la province du Maniema ?
3. Pourquoi la plupart des femmes marie ne s'engage pas à la recherche du travail ?
 - Parce que la religion incarne un système de valeurs complexe qui s'applique également aux rôles traditionnellement dévolus aux hommes et aux femmes. Dans les pays en développement, la probabilité que les femmes exercent un emploi est sensiblement réduite par la religion.
 - Non, mais dans la plus part des femmes qui vivent dans une pauvreté extrême ont plus tendance à occuper un emploi, quelques soient les règles qui régissent traditionnellement les relations hommes-femmes.
 - Parce que le fait d'être mariée ou en concubinage réduit la probabilité qu'a une femme d'accéder au marché du travail dans la province du Maniema en particulier et en République Démocratique du Congo en générale ainsi que dans les Etats arabes et les pays d'Afrique du Nord où le mariage et le concubinage ont un effet positif sur le taux d'activité des femmes.

N°	Non post nom près nom	Titre	Lieu et date
1	Mme KAPUNGA SIFAYAO	PCA de genre famille et enfant dans la province du Maniema	Kindu, le 07 Janvier 2019
2	Sœur Jacqueline MPUNGA Christel	Coordonnatrice de laCARITAS GOMA (en mission de service à Kindu)	Kindu, le 02 Mars 2019
3	Mr Moise BEKI	Charger de Mission et la lite contre la pauvreté en milieu ruraux au CARITAS	Kindu, le 25 Avril 2019

Nous soulignons que, les clichés, les représentations, les réflexes, les habitudes concernant le rôle que doivent tenir l'homme et la femme sont bien ancré dans la société. Cela est accentué par le rôle de la plupart des religions qui assignent aux femmes les tâches domestiques.

Dans les pays en développement, le travail est une nécessité économique pour les femmes, qu'elles soient mariées ou en concubinage.