

Sous représentativité des femmes et leadership féminin à l'Université de Goma

BLANDINE MASEMO Zaïna*

Résumé

Ce présent article vise à expliquer comment le statut de la femme et son rôle traditionnel de reproduction limitent son leadership et sa représentativité aux instances supérieures de prise des décisions ceci accentué par le fait que ces femmes doivent concilier vie professionnelle et vie familiale.

Mots clés : Sous représentativité, Femme, Leadership féminin, Université.

Abstract

This contribution aims to explain how women's status and traditional reproductive role limit their leadership and representativeness in higher decision-making bodies, accentuated by the fact that these women have to reconcile professional and family life.

Key words: Under representativeness, Women, Women's leadership, University.

I. Introduction

Les établissements d'Enseignement Supérieur et Universitaire servent à doter les gens des capacités intellectuelles nécessaires pour poursuivre le développement national et régional. Les données individuelles des pays montrent que les femmes continuent d'être sous représentées à tous les niveaux (Forum des Éducatrices Africaines, 2015 : 1). En République Démocratique du Congo, en dépit de la loi n°15/09 du 1^{er} Août 2005 et d'autres textes règlementaires portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité comme le texte de Beijing, des inégalités des droits de chance persistent entre les hommes et les femmes tant dans les domaines politique, économique, social et scientifique. Aussi, malgré cet arsenal de législation en faveur de la femme en milieu professionnel, la réalité observée dans différentes institutions publiques, en général, et à

* *Assistante et Enseignante – Chercheure à l'Université de Goma, Domaine des Sciences de l'homme et de la société, E-mail : blandinezaina59@gmail.com, Tél : +243 992980515.*

l'université de Goma, en particulier, montre-t-elle que la représentativité des femmes aux instances de prise des décisions reste encore une lutte qui doit être faite et par les femmes et aussi par les hommes. Ce dualisme (statut et rôle traditionnel de reproduction) ne permet pas aux femmes de mieux s'épanouir, de concourir au même titre que les hommes dans la carrière scientifique et même de se faire engager dans les Universités. Ces dernières considérées comme les milieux d'excellence qui sont accessibles aux seules personnes de sexe masculin.

Les Universités de la ville de Goma en République Démocratique du Congo n'échappent pas à cette observation. En effet, dans ces Institutions, particulièrement à l'Université de Goma, les femmes sont sous-représentées. Sur un total de 426 agents (personnel académique, scientifique et administratif), les femmes ne sont que 84 soit 20%. Et le plus alarmant est que toutes les principales fonctions des grandes responsabilités (Recteur ou Directeur Général, Secrétaire général académique, Secrétaire général administratif, Administrateur du budget, secrétaire général à la recherche, les doyens et même les chefs de départements) sont occupées majoritairement par les hommes. Les facultés, départements ou sections n'échappent pas à la règle, car ils sont aussi conduits généralement par les hommes. Pourtant, à Goma, il y a toujours eu des femmes performantes dotées des capacités et du leadership nécessaire pour diriger.

Ainsi, pour mieux étudier et comprendre la situation ci-haut exprimée, notre préoccupation se traduit-elle par la question principale ci-après: Pourquoi les femmes ne sont-elles pas représentées dans les postes de décisions à l'université de Goma ?

De cette question principale découlent les questions spécifiques suivantes :

- De quelle manière se manifestent les inégalités entre femmes et hommes dans la gestion de l'Université de Goma ?
- Quelles politiques l'université de Goma adopte-t-elle pour promouvoir les femmes en dépit de leur double statut (Mère et Travailleur) ?

Eu égard aux questions posées, nous pensons d'emblée que, principalement, les femmes ne sont pas représentées dans les instances de prise de décisions par le fait qu'elles seraient en minorité dans les deux corps (académique et scientifique) ; mais aussi, elles n'excelleraient pas dans les études post universitaires qui limiteraient leur nomination à ces postes. Secondairement, les inégalités se manifesteraient par

l'occupation des différents postes de responsabilité par le sexe masculin, et enfin, aucune politique de promotion de la femme ne serait d'application à l'Université de Goma.

Dans cette optique, la présente étude vise principalement à expliquer comment le statut de la femme et son rôle traditionnel de reproduction limitent son leadership et sa représentativité aux instances supérieures de prise des décisions. Spécifiquement, il est question de comprendre, d'une part, la manière dont les inégalités entre les femmes et les hommes se produisent dans la gestion de l'Université de Goma ; et d'autre part, analyser les mesures entreprises par l'Université de Goma pour promouvoir les femmes en dépit de leur profil sociopolitique.

II. Méthodologie

II.1 Techniques de collecte et d'analyse des données

Pour collecter les données, les techniques documentaire, l'observation et l'interview nous ont été utiles. S'agissant de l'analyse des données, nous avons fait appel à la méthode statistique en élaborant des fréquences et en calculant les pourcentages en termes de réponses de communications avancées par nos différents enquêtés sous forme des statistiques.

II.2 Population mère et échantillonnage

Notre population d'étude ou population mère est constitué de tous les agents qui travaillent à l'Université de Goma. Ceux-ci sont réparties dans trois corps représentés au sein de cette alma mater. S'agissant de l'échantillonnage, nous avons fait recours à la technique d'échantillonnage stratifiée proportionnelle. En effet, cette dernière consiste à diviser la population en différents sous-groupes, ou strates, sur la base de certaines caractéristiques communes (Ghaouci, S. 2013 : 8). Les critères de sélection sont les suivants :

- Etre agent de l'Université de Goma depuis au moins cinq ans car un agent en cinq ans dans une institution comprend bien le fonctionnement de l'université et peut donner un avis vérifiable sur celle-ci.

- Etre membre, soit du corps académique, scientifique, ou administratif. Ainsi, en tenant compte de ces critères ainsi formé notre échantillon est constitué de 75 Agents hommes et femmes comme nous renseigne le tableau 1 ci-dessous.

Tableau N°1, De l'échantillonnage de l'étude

Strates	Nombre des répondants		Total
	Hommes	Femmes	
Strate 1 : Personnel Scientifique	15	15	30
Strate 2 : Personnel Académique	15	0	15
Strate 3 : Personnel Administratif et Ouvrier	15	15	30
Total Strates : 3	45	30	75

II.3. Cadre opératoire de la recherche

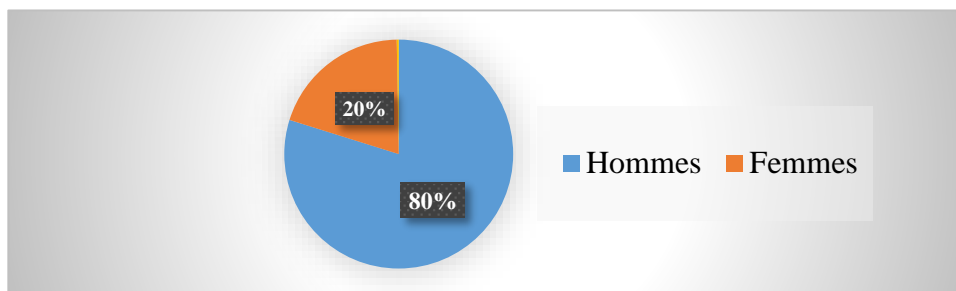
Tableau n°2 : Des variables et indicateurs de la recherche

Types de variable	Dimension	Indicateurs
Indépendante Le leadership des femmes à l'UNIGOM	Politique	Proportion des femmes dans les différents organes de gouvernance des universités,
	Administrative	Place/responsabilités occupées par les femmes dans les différents organes de gouvernance à l'université de Goma.
Dépendante Sous représentativité des femmes employées à l'UNIGOM aux instances de prise de décisions	Administrative	Equilibre dans la répartition des tâches entre les personnels féminins et masculins à l'Unigom
	Culturelle	Proportion des femmes qui estiment que leurs responsabilités en tant que femme leur limitent la possibilité de croître professionnellement,
	Politique	Existence des mesures qui promeuvent la femme

III. Résultats de l'étude

III.1 Effectifs d'hommes et des femmes à l'université de Goma

Figure 1. Proportion d'hommes et des femmes travaillant à l'Université de Goma



Source : Service du personnel de l'Université de Goma

La figure 1 montre que les hommes sont majoritaires à l'Université de Goma. Leur proportion est de 80% tandis que les femmes ne représentent que 20%.

III.2 Effectifs d'hommes et des femmes selon leur corps d'appartenance à l'Université de Goma.

Tableau n°3 : Personnel de l'Université de Goma selon le corps d'appartenance

Corps d'appartenance	Effectif		Total
	Hommes	Femmes	
Corps Académique	104	3	107
Corps Scientifiques	249	17	266
Corps Administratif et Ouvrier	87	68	155
Total Général	440	88	528

Source : service du personnel de l'université de Goma

Commentaire : les résultats de ce tableau montrent que à l'Université de Goma a trois corps représentés et que dans tous ces corps les femmes sont en minorité numérique.

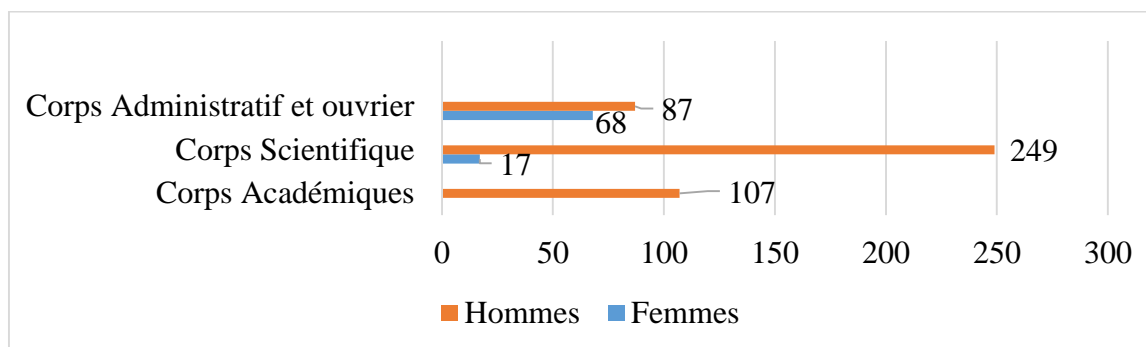


Figure 2. Proportion d'hommes et des femmes dans différents corps à l'Université de Goma

Le tableau 3 et la figure 2 indiquent que tous les membres du corps académique de l'Université de Goma sont presque tous des hommes. S'agissant du Corps scientifique, les femmes ne sont que 17 sur un total de 249. Et pour le corps administratif et ouvrier, les femmes au nombre de 68 sur 85 hommes. Et en termes de pourcentage, la figure ici-bas nous le représente le mieux.

III.3. Effectif hommes et femmes, Membres du comité de gestion

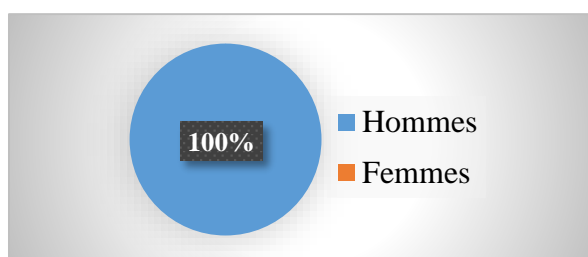


Figure 3. Effectifs d'hommes et des femmes dans le comité de gestion de l'Université de Goma

Commentaire

Il ressort de la figure 3 que la totalité des membres du comité de gestion de l'Université de Goma sont des hommes (Recteur, Secrétaire General Académique, Secrétaire Général à la Recherche, Secrétaire Général Administratif et l'Administrateur du Budget).

III.4. Effectif hommes et femmes, membres du corps académique, année académique 2023-2024

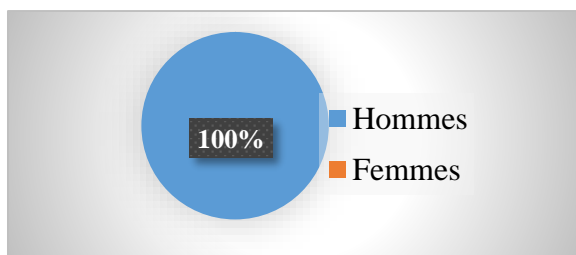


Figure 4. Effectifs d'hommes et des femmes au sein du corps académique de l'Université de Goma

Commentaires

Il ressort de la figure 4 que la totalité des membres du corps académique de l'Université de Goma sont presque tous des hommes, excepté trois femmes.

III.5. Effectif d'hommes et des femmes dans le corps scientifique de l'Université de Goma

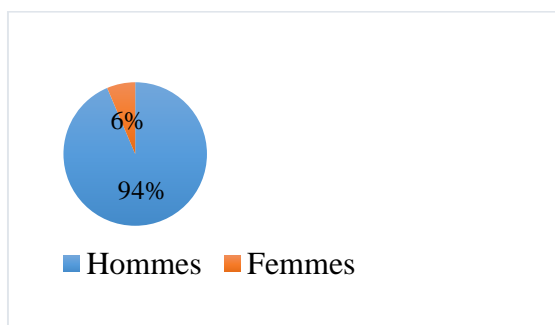
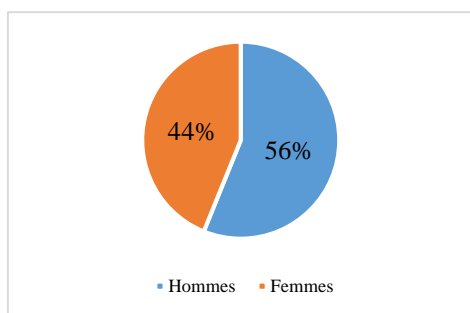


Figure 5. Proportion d'hommes et des femmes au sein du corps scientifique de l'Université de Goma

Commentaires

À travers cette figure, nous constatons l'écrasante majorité d'hommes et la faible représentativité des femmes au sein du corps scientifique de l'Université de Goma. En effet, les femmes ne représentent que 6% dans ce corps tandis que les hommes y sont représentés à 94%.

III.6. Effectif hommes et femmes dans le corps administratif et ouvrier de l'Université de Goma



Commentaires

La figure 6 montre qu'au sein du corps administratif, les femmes ne représentent que 44% alors que les hommes y sont à 56%.

Source : les corps de l'université de Goma

Figure 6. Proportion d'hommes et femmes au sein du corps administratif à l'Université de Goma.

III.7. Effectif filles et garçons au sein de la coordination des étudiants de l'Université de Goma, année académique 2023-2024

Tableau n°4 : Coordination des étudiants

N°	POSTES	GENRE	
		Fém (O)	Masc (Δ)
1	Porte-Parole (PP)		Δ
2	Porte-Parole Adjoint (PPA)		Δ
3	Délégué Facultaire Domaine des Sciences de l'Homme et de la société		Δ
4	Délégué Facultaire Adjoint Domaine des Sciences de l'Homme et de la société		Δ
5	Délégué Facultaire des Sciences Psychologiques		Δ
6	Délégué Facultaire Adjoint Domaine des Sciences Psychologiques		Δ
7	Délégué Facultaire du Domaine des Sciences et Technologie		Δ
8	Délégué Facultaire Adjoint du Domaine des Sciences et Technologie		Δ
9	Délégué de l'Ecole de Santé Publique		Δ
10	Délégué Adjoint de l'Ecole de Santé Publique		Δ
11	Délégué Facultaire Domaine des Sciences juridiques, politiques, administratives et management		Δ

12	Délégué Facultaire Adjoint Domaine des Sciences juridiques, politiques, administratives et management	Δ
13	Délégué Facultaire de Médecine	Δ
14	Délégué Facultaire Adjoint de Médecine	Δ
15	Délégué Facultaire Domaine des Sciences Economiques et Gestion	Δ
16	Délégué Facultaire Adjoint Domaine des Sciences Economiques et Gestion	Δ
17	Délégué Facultaire Domaine des Sciences Agronomiques et Environnement	Δ
18	Délégué Facultaire Adjoint Domaine des Sciences Agronomiques et Environnement	Δ
19	Directeur de Cabinet	Δ
20	Secrétaire du Cabinet	Δ
21	Conseiller Juridique	Δ
22	Conseiller Financier	Δ
23	Coordinateur du Cabinet	Δ

Tableau 4. Comparaison de l'occupation des responsabilités entre Filles et Garçons dans le comité étudiant à l'Université de Goma.

Commentaires

À travers ce tableau, nous décrivons le déséquilibre du genre dans l'occupation des fonctions au sein du comité des étudiants de l'université de Goma. Il n'y a aucune femme, tous les postes sont occupés par les hommes.

III.8. Effectif des étudiants filles et garçons à l'Université de Goma, année académique 2023-2024

Tableau n°5 : Effectif des étudiants de l'année académique 2023-2024

N°	Genre	Nombre
1	Garçons	3.095
2	Filles	3.790
	Total	6.885

Source : Apparitorat central de l'Université de Goma

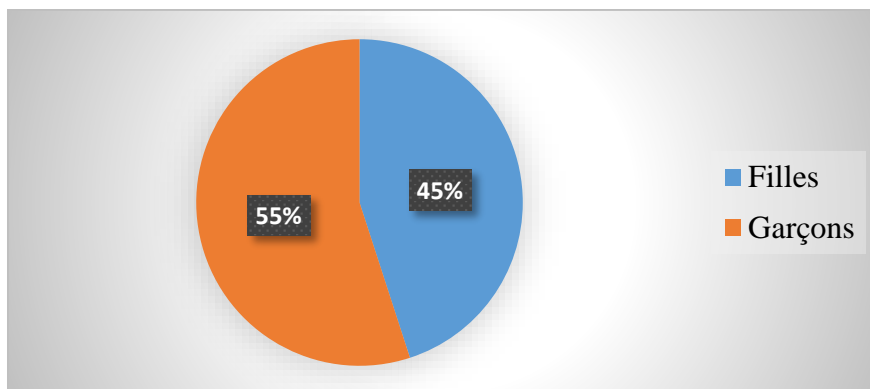


Figure 7. Effectifs des filles et garçons de l'Université de Goma en pourcentage

Commentaires

Le tableau 4 et la figure 7 montre les effectifs des filles et des garçons de l'Université de Goma. Il se fait remarquer que les garçons représentent 55% alors que les filles y sont représentées à 45%.

III.9. Responsabilités occupées par les femmes à l'Université de Goma

Tableau n°6 : Responsabilité des femmes à l'Université de Goma

Domaine	Filières organisées et leurs animateurs	Genre (Δ=homme et O=femme)
Sciences de l'homme et de la société	Doyen du domaine	Δ
	C/D Sociologie	Δ
	C/D Criminologie	Δ
	C/D Sciences de l'information et de la communication	O
	C/D Sciences de développement et actions humanitaires	Δ
	Secrétaire académique facultaire	Δ
	Secrétaire en charge des enseignements et de l'assurance qualité	Δ
	Secrétaire en charge de la recherche et de la revue facultaire	Δ
	Agent en charge des relations avec les entreprises et du suivi des stages des étudiants	Δ
	Agent en charge du suivi des recherches des étudiants	Δ
Sciences psychologiques	Doyen du domaine	Δ
	C/D Sciences psychologiques	Δ

	C/D Sciences de l'éducation	Δ
	Secrétaire en charge des enseignements et de l'assurance qualité	Δ
	Secrétaire en charge de la recherche et de la revue facultaire	Δ
	Secrétaire académique facultaire	Δ
	Agent en charge des relations avec les entreprises et du suivi des stages des étudiants	Δ
	Agent en charge du suivi des recherches des étudiants	Δ
Sciences et Technologie	Doyen du domaine	Δ
	C/D Conservation et gestion des ressources naturelles renouvelables	Δ
	C/D Géologie	Δ
	Secrétaire en charge des enseignements et de l'assurance qualité	Δ
	Secrétaire académique facultaire	Δ
	Agent en charge des relations avec les structures sanitaires et du suivi des stages des étudiants	Δ
	Agent en charge du suivi des recherches des étudiants	Δ
	Secrétaire en charge de la recherche et de la revue facultaire	Δ
Ecole de Santé publique	Doyen du domaine	Δ
	C/D Epidémiologie et surveillance épidémiologique	Δ
	C/D Politique de santé, management des services et systèmes de santé	Δ
	C/D Environnement et santé humaine	Δ
	C/D Santé et médecine du travail	Δ
	C/D Santé maternelle et infantile	Δ
	Secrétaire en charge des enseignements et de l'assurance qualité	Δ
	Secrétaire en charge de la recherche et de la revue facultaire	Δ
	Secrétaire académique de l'école et en charge des relations avec les entreprises et du suivi des stages des étudiants	Δ
	Agent en charge du suivi des recherches des étudiants	Δ
Sciences juridiques, politiques, administratives et management	Doyen du domaine	Δ
	C/D Sciences politiques, administratives et management	Δ
	C/D Sciences juridiques	Δ
	C/D Relations internationales	Δ
	Secrétaire académique facultaire	Δ

	Secrétaire en charge des enseignements et de l'assurance qualité	Δ	
	Secrétaire en charge de la recherche et de la revue facultaire	Δ	
	Agent en charge des relations avec les entreprises et du suivi des stages des étudiants	Δ	
Médecine	Doyen du domaine	Δ	
	C/D Pédiatrie	Δ	
	C/D Médecine interne	Δ	
	C/D Chirurgie	Δ	
	C/D Gynécologie	Δ	
	Secrétaire académique facultaire	Δ	
	Secrétaire en charge des enseignements et de l'assurance qualité		O
	Secrétaire en charge de la recherche et de la revue facultaire	Δ	
	Agent en en charge des relations avec les structures sanitaires et du suivi des stages des étudiants	Δ	
	Agent en charge des recherches des étudiants	Δ	
Economie et gestion	Doyen du domaine	Δ	
	C/D Sciences économiques	Δ	
	C/D Sciences de gestion	Δ	
	Secrétaire académique facultaire	Δ	
	Secrétaire en charge de la recherche des enseignements et de l'assurance qualité	Δ	
	Secrétaire en charge de la recherche et de la revue facultaire	Δ	
	Agent en charge des relations avec les entreprises et du suivi des stages des étudiants	Δ	
	Agent en charge des recherches des étudiants	Δ	
Agronomie et Environnement	Doyen du domaine	Δ	
	C/D Production végétale	Δ	
	C/D Production animale	Δ	
	C/D Technologie agro-industrielle	Δ	
	Secrétaire académique facultaire		O
	Secrétaire en charge de la recherche et de la revue facultaire	Δ	
	Agent en charge des relations avec les entreprises et du suivi du stage des étudiants	Δ	
	Agent en charge des enseignements, des recherches des étudiants et de l'assurance qualité	Δ	
	Directeur de l'Ecole	Δ	

Ecole supérieure de volcanologie, gestion des risques et catastrophes	de	Chargé des enseignements et recherche	Δ
	des	Secrétaire académique de l'école et chargé de l'administration	Δ

Tableau 6 . Comparaison de l'occupation des responsabilités à l'Université de Goma

Source : comité des étudiants de l'université de Goma

À travers ce tableau, nous comprenons l'ampleur du déséquilibre du genre dans l'occupation des fonctions au sein de l'université de Goma. Il n'y a aucune femme doyenne de faculté. La femme la mieux située occupe la fonction de cheffe de département. Tous les autres postes sont occupés par les hommes.

III.10. Organisation des tâches dans les foyers des femmes agents de l'Université de Goma

Cette notion vient démontrer la place que notre société réserve à la femme. Elle croit que la femme n'est bonne que pour les tâches ménagères qui assurent le bien-être de tous les membres de la famille. De tous les agents interrogés à ce sujet on comprend que tous croient que la femme n'est bonne que dans les tâches ménagères. C'est là une des grandes conséquences qui empêchent les femmes de se hisser nonobstant leur capacité intellectuelle. En passant nous pouvons illustrer par l'image ci-dessous les taches dans lesquelles les femmes se distinguent selon notre société.

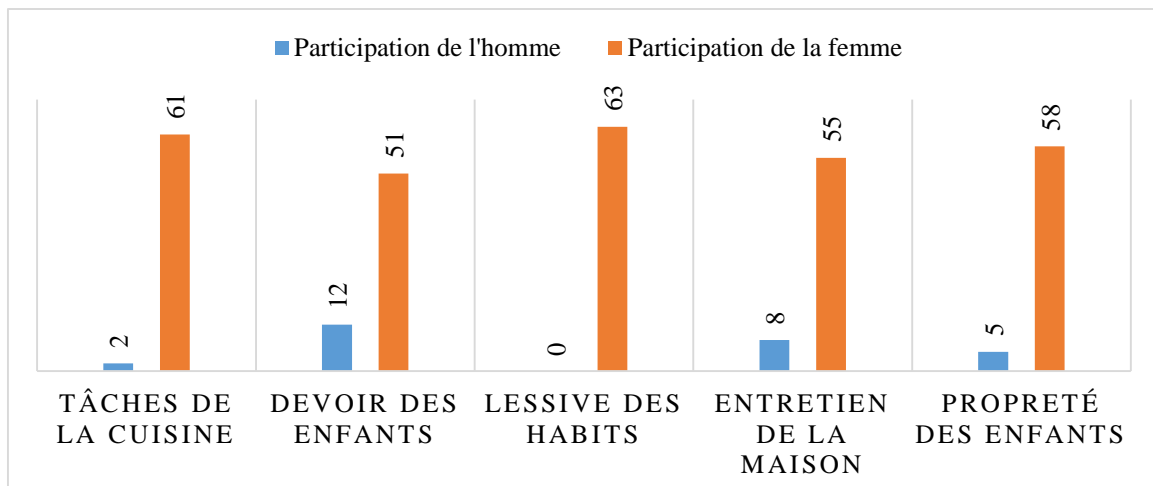
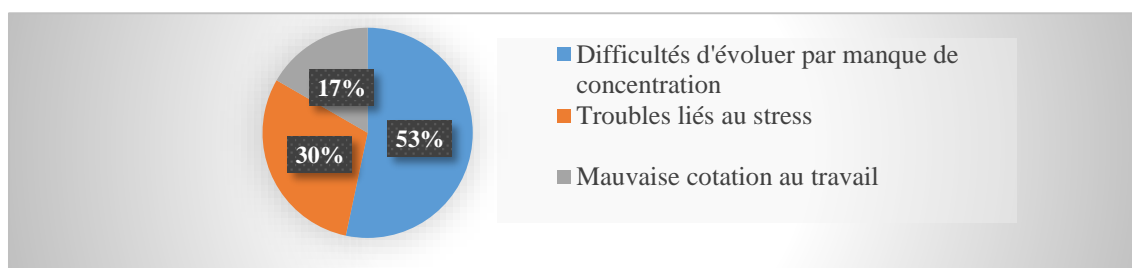


Figure 8. Participation aux tâches ménagères des femmes agents de l'UNIGOM

La figure 8 démontre les avis des enquêtés (hommes et femmes agents de l'UNIGOM) sur le niveau de participation des femmes et des hommes aux tâches ménagères. Ainsi, pour les tâches de la cuisine, sur les 63 individus enquêtés, 2 hommes seulement participent aux tâches de la cuisine contre 61 femmes soit 3% pour les hommes et 97 pour les femmes. S'agissant la tâche d'aider les enfants à faire leurs devoirs de l'école, 12 hommes y participent contre 51 femmes soit 19% d'hommes contre 81% des femmes. En ce qui concerne la lessive des habits, sur un échantillon de 63 individus, aucun homme ne s'y donne, cette tâche est entièrement effectuée par les femmes. Pour l'entretien de la maison, 8 hommes participent contre 55 femmes soit 13% pour les femmes et 87% pour les hommes. Enfin, s'agissant de la propreté des enfants, 5 hommes participent contre 58 femmes soit 8% pour les hommes et 92% pour les femmes.

III.11. Conséquences de la conciliation vie professionnelle-vie familiale sur la promotion des femmes



Source : Nos enquêtes

Figure 9. Avis des femmes sur les conséquences de la conciliation de leur vie professionnelle avec la vie familiale.

À travers cette figure, 53% des femmes disent que la conciliation des travaux familiaux avec leur carrière professionnelle leur cause la difficulté d'évoluer par manque de concentration. 30% disent qu'elles ont des troubles liés au stress et 17% affirment qu'elles sont mal cotées. Ce stress est dû à la pression de la combinaison entre deux tâches avec chacune ses exigences.

IV. Discussion

Cette étude porte sur la sous représentativité des femmes au sein des instances de prise de décisions et le leadership des femmes à l'Université de Goma. Sur ce, nous avons enquêtés 75 individus dont 30 femmes et 45 hommes, soit 40% des femmes et 60% d'hommes. Ainsi, la figure 1 montre-t-elle que le personnel masculin est majoritaire à l'Université de Goma. Leur proportion est de 80% tandis que le personnel féminin ne représente que 20%. Ce résultat est similaire à ceux de l'ONU-Femme (2023) qui, à travers un atelier tenu à l'Université de Kinshasa à réaliser que le monde universitaire reste un secteur fortement dominé par les hommes. A l'Université de Kinshasa, **sur les 1 328 membres du personnel académique, seuls 119 sont des femmes (9 %), tandis que seulement 15 % du personnel scientifique sont des femmes.** De même, les femmes représentent 25 % du personnel en sciences appliquées et 23 % en sciences exactes. Par contre, ils sont différent des résultats de Sylvie Retailleau (2021) qui a analysé la situation de la parité dans le monde universitaire en France. Elle a constaté que qu'au niveau national, l'effectif total des personnes travaillant dans les universités en 2017 était de 199 686 personnes. Les femmes représentaient 52,4% et les hommes 47,6% de l'effectif total.

Par rapport au positionnement des femmes à l'Université de Goma, le tableau 2 montre que tous les membres du corps académique sont des hommes. Dans le corps scientifique, les femmes ne représentent que 6% alors que dans le corps administratif et ouvrier, les femmes représentent 56%, un pourcentage supérieur à celui des hommes qui ne représentent que 44% une réalité qui explique que les postes de commandement sont pour les hommes et ceux d'exécution sont pour les femmes qui sont plus représentées dans ce corps et moins représentées dans les autres sensés être l'apanage du seul sexe masculin. À travers le tableau 3, nous comprenons qu'il n'y a aucune femme doyenne de faculté. La femme la mieux située occupe la fonction de cheffe de département. Tous les autres postes sont occupés par les hommes. Ce résultat corrobore à ceux de Christophe Charles (1999) qui trouve que les femmes sont, d'une manière écrasante, utilisées pour les fonctions les moins nobles de la science impliquées par ces enseignements à haute division du travail : elles sont le plus souvent recrutées comme préparatrices, assistantes, chefs de travaux, répétitrices. Toutefois, Sylvie Retailleau trouve que la représentativité de la femme varie selon les domaines. En France par exemple, dans la filière des langues et littérature : 75% d'enseignantes-chercheuses. Dans la filière des Sciences Humaines :

60% d'enseignantes-chercheuses. Et dans les filières de Biologie et biochimie : 57% d'enseignantes-chercheuses.

La figure 6 montre les avis des enquêtés (hommes et femmes agents de l'UNIGOM) sur le niveau de participation des femmes et des hommes aux tâches ménagères. Et généralement, pour toutes les tâches citées, ce sont les femmes qui les exécutent. Ces résultats sont les mêmes que ceux de Marie Neema Ndege (2017) qui a constaté dans son étude que les femmes accomplissent la quasi-totalité des tâches et qu'elles ne bénéficient pas de l'assistance de leur Maris au sein des familles. Par contre, le travail de Busher silma (2005) montre que dans la non-participation des hommes aux différents travaux ménagers est handicap lié à l'organisation dans le foyer. Il pense que les hommes participent aux tâches ménagères dans beaucoup des foyers. Pour lui, tout est question d'organisation dans le foyer.

Pour ce qui concerne les conséquences de la conciliation des tâches ménagères avec la vie professionnelle, 53% des femmes disent que la conciliation des travaux familiaux avec leur carrière professionnelle leur cause la difficulté d'évoluer par manque de concentration. 30% disent qu'elles ont des troubles liés au stress et 17% affirment qu'elles sont mal cotées. Ces résultats se rapportent à ceux de Neema Ndege (2017) qui a constaté que cette conciliation a un impact négatif sur la stabilité du ménage et sur le rendement professionnel des femmes. Cependant, le travail de l'ordre des conseillers en ressources humaines agrées trouve qu'il y a des avantages dans la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale. Parmi ces avantages, il cite: l'amélioration de la qualité de vie, l'équilibre financière et l'entraide familial.

Conclusion

Ce présent article visait à expliquer comment le statut de la femme et son rôle traditionnel de reproduction limitent son leadership et sa représentativité aux instances supérieures de prise des décisions ceci accentué par le fait que ces femmes doivent concilier vie professionnelle et vie familiale.

À l'aide des techniques documentaire, l'observation et l'interview, nous avons contacté 75 agents de l'Université de Goma dont 30 femmes et 45 hommes. A la fin de

l'étude, nous avons d'abord remarqué que l'effectif des hommes est élevé par rapport à celui des femmes. Elles représentent 20% alors que les hommes sont représentés à 80%. Puis, il y a un écart considérable dans l'occupation des postes à l'Université de Goma. En effet, Il n'y a aucune femme dans le comité de gestion, aucune femme doyenne de faculté. La femme la mieux située occupe la fonction de cheffe de département. En ce qui concerne la proportion des filles dans le comité des étudiants, il est à noter que tous les postes sont occupés par les garçons. Cette question est cruciale car les filles sont mieux représentées à l'Université de Goma et c'est inconcevable qu'elles ne se retrouvent pas dans le comité des étudiants. En effet, sur un total de 6.885 étudiants que compte l'Université de Goma, les filles sont au nombre de 3.095 et les garçons sont au nombre de 3.790 ;cette différence n'explique pas qu'il n'y ait aucune fille qui représente les autres dans ce comité, ce que le problème est à rechercher ailleurs.

Il sied de rappeler que l'Université de Goma ne prend aucune mesure pour promouvoir la femme dans son double statut de professionnelle et de Mère. Hormis le congé de maternité qui constitue un droit légitime pour les femmes, l'Université n'entreprend pas des initiatives concrètes qui promeuvent le leadership féminin en son sein. Cependant, notons que lorsqu'elles prennent leur congé de maternité, elles conservent leur prime mais sans aucun autre avantage lié à la maternité et celles qui sont aux études ne bénéficient d'aucun traitement de faveur les encourageant ; elles doivent concourir avec les hommes pour bénéficier de tel ou tel autre faveur.

Pour mettre fin à cette pratique, des mesures doivent être envisagées à plusieurs niveaux. Au niveau des femmes ; elles doivent prendre cette question en main et proposer à l'Université des mesures nécessaires pour leur permettre d'évoluer.

Au niveau des ménages ; les hommes doivent comprendre la gestion du ménage est une question collective. Tout le monde doit y participer. C'est qui permettra d'atténuer les corvées auxquelles les femmes sont soumises et les faciliter d'être compétitives sur le marché du travail.

Au niveau de l'Etat ; de prendre en compte les différences entre l'homme et la femme et d'aider cette dernière à se valoriser à travers des textes règlementaires en sa faveur.

Références bibliographiques

- Busher silma (2005), Participation des hommes aux tâches ménagères. Disponible sur <https://fr.tearfund.indikit.net/indicator/690-sexual-and-gender-based-violence/3763-men-s-participation-in-household-chores>. Consulté le 5 Mai 2024 à 19h min.
- Christophe Charles (1999), « Les femmes dans l'enseignement supérieur. Dynamiques et freins d'une présence 1946-1992 », In Avenirs et avant-gardes en France XIX et XXème Siècle, Vol 4, N°4, pp. 84-105.
- Frédérique Pigeyre et Mareva Sabatier (2011), « Les carrières des femmes à l'université : une synthèse de résultats de recherche dans trois disciplines », In *Politiques et management public* [En ligne], Vol 28/2 | 2011, mis en ligne le 19 juillet 2013, consulté le 05 juin 2024. URL : <http://journals.openedition.org/pmp/4197>
- Forum des Educatrices Africaines (2015), S'attaquer à l'inégalité entre les genres dans les établissements de l'enseignement supérieur en Afrique : De l'action affirmative aux approches holistiques. Disponible sur https://www.adeanet.org/fr/system/files/resources/note_d_orientation_genre_fr.pdf. Consulté le 5 Juin 2024 à 15h 25 min.
- Neema Ndege Marie (2017), Problématique de la conciliation des tâches ménagères avec les exigences professionnelles par les employées de la DGDA en ville de Goma. De 2010 à 2016, Mémoire Inédit, Faculté des Sciences Sociales, Administratives et Politiques, Département de Sociologie, Université de Goma, 2016-2017, 85p.
- ONU-Femmes (1995), La déclaration et le programme d'action de Beijing. Disponible sur https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2015/SG%20Report_Synthesis-FR-web.pdf. Consulté le 4 Mai 2024 à 7h 8 min.
- ONU-Femmes (2023), RDC : Comblent l'écart entre les sexes dans la recherche universitaire. Disponible sur <https://africa.unwomen.org/fr/stories/nouvelle/2023/12/rdc-comblent-lecart-entre->

- les-sexes-dans-la-recherche-universitaire. Consulté le 30 Mai 2024 à 14h 5 min.
- Rien sans les femmes (2017), L'accès des femmes aux postes de responsabilité dans l'enseignement supérieur de la RDC : un énorme défi. Disponible sur <https://riensanslesfemmes.org/laces-des-femmes-aux-postes-de-responsabilite-dans-lenseignement-superieur-de-la-rdc-un-enorme-defi/>? Consulté le 5 Juin 2024 à 15h 9min.
- Sylvie Ratailleau (2021), Rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'Université. Disponible sur https://www.universite-paris-saclay.fr/sites/default/files/2021-12/rapport_de_situation_comparee_upsaclay_2021vf-1.pdf. Consulté le 29 Mai 2024 à 13h 5 min