

## **Il faut briser la glace – La parité, un petit pas pour les femmes, un grand pas pour la REGIDESO**

**Proposé par** Gisèle Kilemba, Ruffine Mabanza, Stephanie Protze et Anette Paschen du Projet « Appui à la Réforme du Secteur de l'Eau » (RESE)

**Catégorie du concours:** Projets avec marqueur GG1

**Secteur :** Infrastructures durables (Eau et Assainissement)

### **Promotion de la parité entre les sexes dans la structure du partenaire**

#### **Description du contexte, du secteur et de la situation dans le pays**

Pour le compte du gouvernement fédéral, la GIZ appuie depuis 2006 l'amélioration de l'accès à l'eau potable et à l'assainissement dans la RD Congo. La *Régie de Distribution d'Eau de la RD Congo* (REGIDESO) est la structure partenaire du projet « Appui à la Réforme du Secteur de l'Eau » (RESE) de la GIZ en RD Congo. Le projet s'engage ensemble avec la REGIDESO pour garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et pour assurer une gestion durable des ressources en eau (SDG 6.1 et 6.2) dans trois régions en RDC : au Bandundu, à l'Equateur et au Kasai.

Ce sont les femmes qui ont la tâche ardue de la collecte et du transport de l'eau pour toute la famille. Néanmoins, elles sont peu représentées dans les structures qui règlementent et qui opèrent dans le secteur de l'Eau. Après une étude, seulement 16% du personnel de la REGIDESO étaient des femmes. Rares sont les femmes qui bénéficient d'une promotion et qui deviennent cadres. Presque inexistantes sont les femmes parmi les ingénieurs et dans le domaine technique.

#### **Objectif visé**

Augmentation de la représentativité des femmes dans la REGIDESO et en particulier au niveau des postes cadres et cadres dirigeantes.

#### **Approche révélée efficace**

- I. Sensibilisation des (hommes) cadres et responsables RH sur la question du Genre et mise en valeur de l'apport des femmes pour une entreprise telle que la REGIDESO.
- II. Le sujet est développé à chaque occasion, p. ex. par la surveillance de la représentativité des femmes dans les ateliers et formations où le projet RESE veille que les femmes ont suffisamment d'espace d'expression.
- III. Présenter le projet RESE comme modèle de la valorisation des femmes cadres et de leurs compétences dans des domaines complexes et traditionnellement réservés aux hommes. Mme Nina Alff, consultante en matière Genre, constate dans son analyse Genre (2015, page 15) : « Le projet RESE avec ses cadres de projet et d'administration homme et femme montre de manière exemplaire que le secteur d'eau dominé par les hommes peut changer ».

## Résultats produits et effets atteints

### Résultats

- L'acceptation, la compréhension et la prise en compte de l'aspect genre dans les procédures et politiques du département des Ressources Humaines à la REGIDESO
- Avec la sensibilisation de la GIZ, les hommes de la REGIDESO ont reconnu la valeur de leurs collègues femmes et ont insisté pour permettre la promotion de cinq femmes au poste de cadre dirigeantes. Les années avant, ce chiffre ne dépassait pas celui d'une femme par promotion.
- Avant août 2017, la REGIDESO comptait 15 cadres dirigeantes et depuis octobre 2017, elles sont devenues 22 soit une augmentation de 53,3%.
- Par ailleurs, quatre femmes ont été recrutées aux titres d'ingénieure ou plombière dans la REGIDESO, domaine jusqu'alors réservé aux hommes.

### Les Effets et leurs impacts

- A court terme : Prise en compte du genre dans les stratégies du développement des ressources humaines et du recrutement. Engagement ferme pour la promotion des femmes dans la REGIDESO (Plan d'action).
- Moyen terme : Augmentation des femmes au niveau de la direction et dans les domaines techniques (encouragement des candidatures féminines lors du recrutement). Organisation des femmes en réseau pour qu'elles se défendent elles-mêmes.
- Long terme : Implication des femmes dans la prise des décisions de l'entreprise de la distribution de l'eau potable en RD Congo. Aller vers la parité à la REGIDESO. Devenir une entreprise modèle pour la valorisation de la femme.

Ces résultats sont encore plus impressionnants si on regarde d'où on est parti : parler du genre dans le contexte du travail au sein de l'entreprise de la REGIDESO était un obstacle qui se manifestait sous forme de rejet. On entendait souvent des expressions ouvertes de la non considération des femmes (elles seraient moins intelligentes, moins fortes, etc.). Après plusieurs réunions autour du thème et une thématique systématique, les partenaires ont fini par accepter le concept et la nécessité d'inclure les femmes aussi dans la hiérarchie de la REGIDESO et ainsi dans la prise des décisions. Les cadres à la REGIDESO ont compris d'eux-mêmes l'intérêt de l'intégration des femmes dans l'entreprise et de la richesse qu'elles apportent aux équipes.

### Nos principaux facteurs de succès étaient

1. L'expertise et conseil de la GIZ pour l'égalité hommes-femmes dans la REGIDESO et la mise en avant du staff de la GIZ (exemplaire en matière genre).
2. L'engagement à travers le plan stratégique de la REGIDESO de favoriser la représentativité des femmes dans l'entreprise à tous les niveaux hiérarchiques.
3. Le projet s'appuie sur la documentation du partenaire et suit l'évolution directement à travers le logiciel RH de la REGIDESO.

## Les femmes de la REGIDESO

## Plus seules dans un monde d'hommes



Mme Yvonne Ibebeke se sentait bien « *seule dans un monde d'hommes* ». Sa carrière a commencé en 1991 quand la REGIDESO cherchait un expert en chimie. Elle est devenue cadre de direction en 2001. Grâce à ses compétences exceptionnelles, elle a pu, malgré l'opposition de ses collègues, devenir Directrice de production et se fait respecter grâce à son professionnalisme.



Depuis le mois d'octobre passé, Mme Kathy Kamin est très contente : « *Enfin, après 11 ans comme chef de service RH dans la province Orientale, la REGIDESO a reconnu mes compétences après tant d'années et m'a promue Inspectrice à la Direction Générale* ».



Mme Françoise Kangolo Maseki constate : « *La GIZ a été la première à reconnaître ma valeur et m'a mise en avant dans nos activités communes. Ainsi, mes supérieurs – tous des hommes – m'ont remarquée et j'ai été promue chef de division* ».



Mme Myriam Mvumbi est désormais la « *Première Dame* » dans la section d'études et de cartographie. Elle a fini première dans les tests de recrutements. Depuis qu'elle a entamé ses études d'ingénieur, elle est déterminée et elle ne veut pas être appréciée pour ses « *beaux yeux* » mais pour son travail. Elle réclame : « ***Il faut briser la glace !*** »

Mme Fahida Bahizire travaille depuis Mai 2017 comme plombière à la REGIDESO – la première femme qui a été recrutée en tant que plombière.



## L'interview en groupe

Le 23 novembre 2017, le projet RESE a invité les nouvelles femmes recrutées et promues pour discuter ensemble avec l'ancien et le nouveau directeur du département des ressources humaines (RH), sur l'efficacité du soutien de la GIZ à la REGIDESO en matière des RH et sur les possibilités pour une femme de réussir au sein de la REGIDESO. Comment promouvoir la femme au sein de la REGIDESO? Comment les femmes promues et recrutées ont vécu leur parcours à la REGIDESO? Qu'est-ce que les responsables des RH pensent du *Gender Mainstreaming* et du travail de la GIZ? Ces questions pertinentes étaient au milieu d'une interview en groupe avec les femmes de la promotion et les deux directeurs RH (ancien et nouveau) de la REGIDESO.



Monsieur Shabani, actuel directeur central des Ressources Humaines au sein de la REGIDESO, se prononçait ainsi : « *Nous nous sommes rendu compte que nous disposions de compétences (femmes) non exploitées. La GIZ nous a ouvert les yeux et nous a montré le capital et la richesse humaine dont nous disposions sans la voir* »

« *Nous sommes convaincus que la modernisation de la REGIDESO impose sa féminisation* », ainsi est convaincu M. Ntariba.



## Comment continuer ?

Cette interview nous a fait comprendre qu'il était important de donner aux femmes une possibilité et un endroit pour s'échanger, se soutenir et se connecter, pour ne pas se « sentir seules dans un monde d'hommes ». Gagner le concours Genre 2018 va nous permettre d'investir la prime dans l'établissement et l'organisation d'un réseau de femmes au sein de la REGIDESO, avec des rencontres régulières dans un cadre sécurisé et intime.