

ANALYSE DE LA REPRESENTATIVITE DE LA FEMME DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL DES ECOLES CONVENTIONNEES ADVENTISTES DU 7eme JOUR DU NORD-KIVU I

[REPRESENTATIVENESS ANALYSIS OF THE WOMAN IN THE PROFESSIONAL ENVIRONMENT OF SEVENTH DAY ADVENTISTS CONVENTIONAL SCHOOLS IN THE NORTH KIVU I]

UZAMUKUNDA SEBIYORERO DINE

Licencié en Sciences de l'Éducation; Option : Administration, Pédagogie et Inspection Scolaire
Institut Supérieur Pédagogique de Kinyatsi : ISP/Nyamitaba Province du Nord-Kivu, RD Congo

Copyright © 2015 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 wife has always been a reality on which a stack of theories of discussions and laws have been created. Despite the wife to be the discussion object in the working world, and to be the important element for the politicians to rise the image in front of the public, the wife has always been at the second place in the working world.

All the inequalities between men and women that persist in industrialized countries are still more important in the developing countries. The average feminine salary represents the half of the average masculine salary. The wives are suffered the joblessness than the men. Seventy percent (70%) of the poor persons of the planet are the wives. The two third of the illiterate adults persons among 860 million in the world are women. The right at word of the wives post at the education right.

The women situation at the work is much different from one area to another of the planet according to the development of the countries, even also the mentalities.

The work of the wives in DRC as other parts of under Sahara Africa come elsewhere, all proceed from a very long history. We don't say nowadays in Africa that the women jobs never stop. In the centuries ago, most of the central African explorers that new that, have said that problem. Speaking about the job of the wives in has work, "the African women (bantoues) in XXth century: Michal Masroz report that two European travelers exploring the centre Africa, one in XVII century another in XIX century another in XIX century the said clear about the sexual division unfavorable to the women, these one taking the principal part.

During the Belgian colonization, the traditional area, the work of slaves as far as to their minds or the consideration they had from then society.

Actually as it is in the countryside as in the town, the activities of Congolese women contribute to the income of the family. That feminine dynamism is essential to the well-being or simply to the survival of many families. The Congolese women can benefit the advantage of this situation to reach at the real equality with their husbands and these by which conditions?

This work will show us the blockages that meet the wife when looking for a job, the persistent inequality between both sexes and the solutions for a probable amelioration of the integration of the wife in the working world in the seven day Adventists conventioned schools of the North Kivu Provincial Coordination.

KEYWORDS: Representativeness Analysis of the Woman, Professional Environment, Adventists Conventional Schools.

RESUME: La femme a toujours été une réalité sur laquelle un tas de théories de discussion, de lois ont été créées. Et malgré que la femme soit un objet de discussion dans le monde du travail et qu'elle soit un élément important pour les politiciens pour remonter leur image envers le public, la femme est toujours en second plan dans le monde du travail.

Toutes les inégalités entre hommes et femmes qui persistent dans les pays industrialisés sont encore plus importantes dans les pays en développement. Le salaire féminin moyen représente la moitié à peine du salaire masculin moyen. Les femmes sont proportionnellement plus touchées que les hommes par le chômage. 70% des personnes pauvres de la planète sont des femmes et sur 860 millions d'adultes analphabètes dans le monde les deux tiers sont des femmes. Le droit au travail tiers sont des femmes. Le droit au travail des femmes passe donc aussi pour le droit à l'éducation.

La situation des femmes au travail diffère beaucoup d'une région à l'autre du globe en fonction du niveau de développement des pays, mais aussi des mentalités.

Le travail des femmes au Congo tout comme dans le reste de l'Afrique subsaharienne d'ailleurs, procède certainement d'une très longue histoire. Ne dit-on pas encore aujourd'hui en Afrique le travail des femmes ne cesse jamais. Au cours des siècles précédents, la plus part des explorateurs qui en fait mention en ont aussi signalé la pénibilité. Parlant du travail des femmes dans son ouvrage « Les femmes bantoues au XX^e Siècle : Michel Masroz rapporte que deux voyageurs européens explorant l'Afrique Centrale, l'un au XVII^e siècle et l'autre au XIX^e ont parlé d'une division sexuelle des tâches clairement défavorables aux femmes, ces dernières devant en assumer la majeure partie.

Durant la colonisation belge, le travail effectué par les femmes dans les milieux traditionnels fut parfois quasiment assimilé à un travail d'esclaves que ce soit par son intensité ou par le peu de considération que semblait lui accorder la société. Actuellement, à la campagne comme à la ville, les activités des femmes congolaises contribuent aux revenus des ménages. Ce dynamisme féminin se révèle indispensablement au bien être ou tout simplement à la survie de la plus part des familles. Les Congolaises peuvent-elles tirer d'avantage de cette situation pour parvenir à une réelle égalité avec les hommes et dans quelles conditions ?

Ce travail va nous montrer les obstacles que la femme rencontre à la recherche d'un emploi, les inégalités persistantes entre les deux sexes et les solutions pour une probable amélioration de l'intégration de la femme dans le monde du travail dans les écoles conventionnées Adventistes du 7^{ème} Jour de la Coordination Sous Provinciale du Nord-Kivu I.

MOTS-CLEFS: Analyse de la Représentativité de la Femme, Milieu Professionnel, Écoles Conventionnées Adventistes.

1 INTRODUCTION

L'égalité est un droit fondamental de la personne humaine, quelque soit le sexe biologique ou social et quelles que soient les différences entre les personnes.

Les Etats sont engagés à garantir cette égalité en adoptant en 1948 la **Déclaration universelle des droits humains**. Celle-ci dispose dans son article premier que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits, et dans l'article 2 *Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.*[13]

La femme a toujours été une réalité sur la quelle un tas des théories de discussions, de lois ont été créés. Et malgré que la femme soit un objet de discussion dans le monde du travail et qu'elle soit un élément important pour les politiciens pour remonter leur image envers le public, la femme est toujours en second plan dans le monde du travail. [14]

Dans le monde à travers l'histoire de l'homme et de la femme ; toutes les sociétés sont caractérisées par une domination de l'homme sur la femme d'où l'inégalité entre les deux et qui se fait remarquer même jusqu'aujourd'hui.

Selon le Bureau international du travail (BIT) cité par YVELINES NICOLAS[12] , le nombre de femmes qui travaillent dans le monde a augmenté de presque 200 millions au cours de la décennie écoulée, pour atteindre 1,2 milliard en 2007, contre 1,8 milliard d'hommes. Mais dans le même temps, le nombre de femmes sans emploi est passé de 70,2 à 81,6 millions. Le taux de chômage des femmes est de 6,4 % contre 5,7 % chez les hommes. La part des femmes dans « l'emploi vulnérable » (travaillant à leur propre compte ou comme travailleuses familiales non rémunérées plutôt que titulaires d'un travail salarié et rémunéré) a régressé de 56,1 à 51,7 % depuis 1997. Le ratio emploi-population des femmes – qui indique quel avantage les économies tirent parti du potentiel productif de leur population en âge de travailler – était de 49,1 % en 2007, comparé au ratio des hommes de 74,3 %.

Le secteur des services a dépassé celui de l'agriculture en tant que premier employeur des femmes. En 2007, 36,1 % des femmes travaillaient dans l'agriculture et 46,3 % dans les services. 34 % des hommes travaillent dans l'agriculture et 40,4 % dans les services.

En effet, plusieurs pratiques prouvent ou témoignent que la femme n'avait bien à dire jusqu'au point d'être chosifiée dans certains milieux. Chez les juifs par exemple, la femme n'était pas comptée parmi les personnes se trouvant dans une assemblée.

En matthieu 14 :15-21, il est écrit que Jésus multiplia les pains des poissons qui avaient nourri cinq milles hommes sans compter les femmes et les enfants.

Toutes les inégalités entre homme et femme qui persistent dans les pays industrialisés sont encore plus importantes dans les pays en développement. Le salaire féminin moyen représente la moitié à peine du salaire masculin moyen. Les femmes sont proportionnellement plus touchées que les hommes par le chômage 70% des personnes pauvres de la planète sont des femmes. Et sur les 860 millions d'adultes analphabètes dans le monde, le deux tiers sont des femmes [14]

ARISTOTE cité par BORA KASHANDAGWE, (2011, p.2), dit que tous les êtres vivants, les femelles ont toujours moins de courage que les mâles. Elles ont les os et de dents durs. Pour lui le cerveau des hommes est plus gros que celui de la femme, ce qui prouve sa supériorité. Les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes persistent encore de nos jours.

Par ailleurs, la situation des femmes au travail diffère d'une région à l'autre du globe en fonction du niveau du développement des pays, mais aussi des mentalités. Plusieurs lois ont permis et accompagné l'accès au travail des femmes. En 1907, une loi permet aux françaises de disposer de leurs salaires et de bénéficier de congés de maternité. La valorisation du travail des femmes passe aussi par leur accès à l'éducation, entre les deux guerres mondiales elles accèdent à l'enseignement supérieur et peuvent en fin s'inscrire à l'université sans l'autorisation de leur père ou de leur mari. Toute fois, c'est seulement en 1965 que la loi leur accorde le droit d'exercer une profession sans l'autorisation de leur mari. Cette avancé s'inscrit dans la lutte que mènent les femmes dans les années 1960-1970 contre les inégalités et les discriminations dont elles sont victimes. Cette vague féministe pousse les gouvernements à adopter les lois établissant femmes dans le domaine professionnel :

- La loi sur l'égalité des salaires entre hommes et femmes de 1972
- La loi sur la non – discrimination à l'embauche de 1973 : l'obtention d'un emploi ne doit pas dépendre du sexe ni de l'origine ou de la couleur de peau de personne.
- La loi sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes de 1983

Ces lois n'ont pourtant pas comblé tous les retards : les femmes sont encore loin de bénéficier des mêmes avantages professionnels que les hommes. En France par exemple, le salaire des femmes est en moyenne inférieur de 25% à celui des hommes a diplôme égal, les femmes sont des postes de direction le taux de chômage féminin est plus élevé que celui des hommes. [14]

Dans le monde on ne compte que 3 femmes sur 192 chefs d'Etat et 15% en moyenne de femmes dans les parlements. Plus de 30 pays ont encore des lois de discrimination envers les femmes. Seuls 17 pays (dont le Rwanda, le Costa-Rica, l'Afrique du sud...) ont atteint l'objectif de 30% de femmes élues, proportion considérée par l'ONU comme minimale pour que l'élaboration des politiques reflète les valeurs sociales économiques et culturelles de l'ensemble de la société. La participation des femmes aux postes de décision économique et politique reste marginale.[11]

MPONDO.A.M, [10], elle demande aux femmes éveillées de devenir en aide à leurs consœurs à travers des réunions de sensibilisations, de formation et d'information pour qu'elles soient conscientes de la situation difficile qu'elles traversent afin de défendre leurs droits et connaître leurs devoirs dans les divers milieux où elles vivent. WHITE E.G, [9], interpelles même les hommes sur le partenariat avec les femmes car dès le commencement, la femme a été faite pour compléter l'homme incomplet. Elle continue en disant que le rôle de la femme dans la maison et dans le champ est plus important que celui du pasteur dans le champ. Elle a donc besoin d'être formée et informée de tout pour mieux exercer cette responsabilité combien louable.

KYAMAUKA, M, dans sa recherche où elle a tenté de répondre à deux questions qui sont : existe – t– il une inégalité des rapports sociaux entre l'homme et la femme en matière d'occupation des postes de commandement au ministère de la fonction publique ? En cas d'inégalités, quelles sont les causes, conséquences ainsi que les stratégies les plus adaptées à promouvoir l'égalité entre les cadres masculins et féminins au sein de ce ministère ? Les résultats de sa recherche ont montré que la discrimination basée sur le sexe existe et que cette discrimination est provoquée par des causes socioculturelles et aux causes juridico – politiques, en défaveur de la femme.

En fait, la problématique de la promotion de la femme a déjà fait couler beaucoup d'encre et de salive. Plusieurs pays du monde en ont déjà fait l'objet de leurs priorités afin de parvenir à un développement équilibré entre l'homme et la femme.

En Afrique, la femme est considérée comme un être inférieur, un être de la seconde Zone, dont le rôle se limite principalement à la production et au service de la famille.

De même en République du Congo en général, particulièrement au Nord – Kivu précisément à Masisi Rutshuru et Walikale la femme a été toujours victime de la discrimination, c'est pourquoi la femme a toujours été considérée faussement comme une créature qui a besoin de soutien : dans notre région, la femme n'est destinée qu'aux travaux de production, de la cuisine, de champs et de la maternité. La femme n'a pas de parole devant le public même dans le foyer, le mari ne demande pas l'avis de la femme quant à la prise de décision. Elle est privée de certains aliments d'origine animale. Ex chez les « abagesera » une femme ne peut pas manger la viande d'une chèvre.

A l'issue de cette transmutation, les femmes ont développé des mécanismes de défense et de lutte pour leur intégrité. Ainsi, actuellement dans tous les pays à travers le monde on parle des ministères de femme et famille. Aujourd'hui le code de la famille existe et la parité prône à travers le monde.

En R.D.Congo, la femme congolaise est promue et protégée constitutionnellement. Elle doit avoir les mêmes chances dans le domaine professionnel que son homologue homme. Elle doit de plus en plus être représentée dans toutes institutions du pays.

Au sein de l'institution religieuse, la femme devient également plus visible ; certaines prêchent ; d'autres dirigent des églises et d'autres encore prophétisent etc. Malgré l'existence d'une certaine opposition basée sur certains enseignements bibliques.

Les adventistes du 7^{ème} jour ont une conception telle que l'église est un centre de promotion du croyant. L'église est appelée à développer tout homme et toute femme par des enseignements et des actions concrètes. Pour ce faire, elle s'adonne à la construction des hôpitaux, des centres d'accueils, des universités, des écoles etc. Où les candidatures des membres sont prioritaires. Le secteur éducatif nous préoccupe dans cette recherche.

A la coordination des écoles conventionnées adventistes du 7^{ème} jour, les actions des adventistes sont visibles. Les autorités engagent le personnel en vue d'assurer une bonne formation aux élèves. Le personnel administratif et enseignant est engagé sur base de leur qualification et expérience.

Cependant, nous pouvons nous poser les questions suivantes :

- Existe-t-il une égalité des rapports sociaux entre l'homme et la femme en matière d'occupation des postes de direction et d'enseignants dans les écoles conventionnées adventistes de la coordination sous provinciale Nord – Kivu ?
- En cas d'inégalités, quelles en sont les causes, les conséquences, ainsi que les stratégies les plus aptes à promouvoir l'égalité entre personnel administratif et enseignant masculin et féminin au sein de cette coordination ?

De ces questions de la problématique nous avons émis les hypothèses selon lesquelles :

- Il existerait une inégalité des rapports sociaux entre l'homme et la femme en matière d'occupation des postes de direction et d'enseignants dans les écoles conventionnées adventistes de la coordination sous provinciale Nord – Kivu I
- Le non considération de la loi constitutionnelle, le manque des compétences, d'endurance, des qualifications de la femme seraient les facteurs à la base de la sous représentativité de la femme au sein des écoles adventistes du Nord – Kivu I
- La mise en pratique des lois d'encouragement de candidatures féminines, l'emploi des femmes au poste de responsabilité etc. seraient les efforts à fournir par la coordination des écoles adventistes du Nord – Kivu I pour réduire cet écart.

Notre travail a pour objectifs de vérifier si les femmes occupent des postes aux mêmes pieds d'égalité que les hommes dans les écoles adventistes du Nord – Kivu I.

En outre, ce travail va nous montrer les causes des inégalités persistantes entre les deux sexes et les solutions pour une probable amélioration de l'intégration de la femme dans les écoles adventistes du nord – Kivu I

En tant que éducatrice de formation, nous sommes conscientes que les hommes demeurent la source la plus importante pour tout développement. Pour ce faire, l'homme et la femme doivent travailler la main dans la main, à tous les niveaux afin d'être ensemble acteurs et bénéficiaires du développement. Les églises doivent être les modèles de ce développement équilibré homme – femme, car elles sont dans le monde comme une lampe place sur la montagne afin d'éclairer. Ainsi, nous avons opté pour ce sujet afin de voir comment l'Église Adventiste se comporte face à la discrimination basée sur les sexes.

Cette étude constitue une sorte d'éveil de conscience non seulement de l'Etat congolais et de la population, mais également des responsables de différentes églises et des écoles chrétiennes appelés à être un modèle en matière de discrimination basée sur le sexe. Ensuite, cette recherche est une banque de données capables d'inspirer, d'orienter et d'enrichir, de compléter d'autres recherches ultérieures en socio- économie du travail.

Notre travail été limité du point de vue temporel, spatial et contenu.

Pour ce qu'est de notre sujet, nous avons considéré l'année scolaire 2013 – 2014

Notre étude se limite sur les écoles adventistes du 7^{ème} du Nord – Kivu I qui englobent les 9 sous – divisions à savoir :

- Masisil, Masisill, Masisill, Rutshurul, Rutshurull, Goma, Nyiragongo et Walikalel et Walikalell

Notre domaine de recherche et la socio économie du travail, nous voulons chercher pourquoi la femme est toujours victime de la subordination dans la vie active au motif de porter le sexe différent de celui de l'homme.

Etant donné le problème posé, les hypothèses émises et les objectifs fixés, nous avons fait recours à la technique documentaire et l'entretien pour récolter les données. Le calcul de pourcentage a permis d'analyser les données et interpréter les résultats.

Outre l'introduction et la conclusion, notre travail comporte trois chapitres :

- Le premier chapitre est axé sur la partie théorique qui comporte les définitions conceptuelles et la théorie sur l'inégalité sexiste.
- Le deuxième chapitre porte sur le cadre méthodologique où nous précisons la population d'études les techniques de récolte et de traitement des données.
- Le troisième chapitre et le dernier s'occupe de la présentation, le traitement des données et l'interprétation des résultats

2 CONSIDERATIONS TERMINOLOGIQUES

Dès qu'un problème est observé par un scientifique et qu'il attire son attention ; ce dernier cherche d'abord à bien le comprendre afin d'entreprendre des investigations y relatives. Pour ce faire, commençons par rendre explicite notre sujet en définissant les termes clés de notre recherche.

2.1 DÉFINITION DES CONCEPTS

2.1.1 PARITÉ

Selon Larousse [5], la parité est une égalité parfaite, une conformité. Dans la constitution de la RDC [7], à son art.14, la parité est définie comme l'égalité numérique dans la représentation de deux ou plusieurs groupes au sein d'une institution ou d'une organisation. En bref, est une participation de tout le domaine actif pour le développement de la nation. Il sied de dire que la parité ne doit jamais être confondue avec « l'émancipation » qui toujours a été utilisée abusivement car le sens qu'on attribue n'est pas conforme à son vrai sens qui consiste en une manifestation de volonté ayant des conséquences juridiques par lequel un mineur obtient pour soi la pleine aptitude d'exercer et de considérer comme semblable à un majeur. Dans le cadre de ce travail, la parité est l'égalité qui doit exister entre l'homme et la femme. C'est – à – dire avoir la même chance pour accéder aux différentes fonctions.

2.1.2 LA DISCRIMINATION

Selon le dictionnaire Petit Robert [6], la discrimination c'est le fait de distinguer des autres un groupe social et de restreindre ses droits. Elle est aussi l'action d'isoler et de traiter différemment certains individus ou groupe entier par rapport aux autres.

Pour la CEDEF, la discrimination à l'égard de la femme est toute distinction ou restriction fondée sur le sexe qu'on a pour effet de comportement, de détruire à connaissance, la jouissance ou l'exercice par la femme, quelque soit son état matrimonial sur l'égalité de l'homme et liberté fondamentale dans le domaines politique, économique, social, culturel et dans d'autres domaines.(www.diplomatie.gouv.fr/fr/MG/PDF/328int-homme-femme Pd)

Selon l'article L122-45 du code du travail, la discrimination est constituée lorsqu'une inégalité de traitement est opérée en raison de 19 critères prohibés :

l'origine
le sexe
les mœurs
l'orientation sexuelle,
l'âge,
la situation de famille,
les caractéristiques génétiques,
l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race,
les opinions politiques,
les activités syndicales ou mutualistes,
les convictions religieuses,
l'apparence physique,
le patronyme,
l'état de santé
la grossesse
le handicap.

Un 19ème critère a été ajouté par La loi de programmation pour la ville et la cohésion sociale du 21 février 2014 : le **lieu de résidence**.

On distingue la discrimination directe et la discrimination indirecte

- **Discrimination directe** : une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable en raison de son origine ethnique, de son sexe, de son handicap, de son âge...
- **Discrimination indirecte** : un critère ou une pratique neutre en apparence désavantage des personnes sur la base de leur origine ethnique, de leur sexe, etc. [13]

2.1.3 EMANCIPATION

Selon le dictionnaire Petit Robert [6], l'émancipation c'est affranchir, libérer, d'une tutelle d'une autorité supérieure. L'émancipation est un acte juridique qui mettant un mineur hors de la puissance parentale ou de la tutelle lui permet d'administrer ses biens et touche ses revenus.

2.1.4 L'ÉGALITÉ

Le dictionnaire français Larousse [6] définit l'égalité comme ce qui est égal, équivalent état de ce qui est uni, régulier, principe selon lequel tous les citoyens peuvent invoquer les droits. La vision de l'égalité implique que les hommes ont les mêmes droits, opportunités et responsabilités en termes égaux.

Dans le livre de projet de la constitution de la RDC [7] à son article 14, on nous dit que le pouvoir public veille à l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard de la femme et d'assurer la protection et la promotion de ses droits. La femme a droit à une représentation équitable au sein des institutions provinciales et locales.

Grace à l'éducation et aux possibilités de formation et d'information qui lui sont offertes, la femme acquiert l'instruction qui lui permet de travailler en dehors du ménage, d'exercer d'autres métiers, d'avoir les mêmes avantages que l'homme au niveau de l'emploi.

3 MILIEU ET METHODES

3.1 PRÉSENTATION DE LA POPULATION D'ÉTUDE

Selon P.DEPELTEAU, [8], la population est définie comme étant : « l'ensemble de tous les individus qui ont les caractéristiques précises en relation avec les objectifs de l'étude ».

Quant à M. GRAWITZ [3], la population est l'ensemble dont les éléments sont choisis parce qu'ils possèdent tous même propriété et qu'ils sont de même nature. Il peut s'agir d'un ensemble de personnes classées suivant un critère donné.

Pour R. QUIVY et al. [15] la population est l'ensemble d'éléments constituent un tout. Quant à R. MUCHIELLI cité par K, MULUMEODERHWA (1997, p18), la population d'étude est l'ensemble des groupes humains concernés par les objectifs de l'enquête. Elle est aussi appelé univers d'enquête. Elle peut être finie ou infinie. Elle est finie lorsqu'on connaît exhaustivement le nombre d'individus qui la constituent. Tandis qu'elle est infinie lorsque le nombre d'individus n'est pas connu.

En ce qui nous concerne, notre population est connue. Elle est donc exhaustive. Cette population est constituée de tous les enseignants du primaire et ceux du secondaire et tout le personnel administratif du primaire et du secondaire des écoles conventionnées adventistes du septième jour de la coordination sous provinciale du Nord – Kivu I. cette coordination est composée de 9 sous divisions qui sont : la sous division urbaine de Goma, de Njuragongo, de Masisi I, Masisi II, Masisi III, de Rutshuru I, de Rutshuru II, de Walikale I et de Walikale II. Le nombre d'écoles selon les sous divisions se présentent dans le tableau ci – dessous

Tableau n° I. Le nombre d'écoles primaires et secondaires des ECASJ Nord – Kivu I.

N°	Ecoles	Notions d'écoles				Total
	sous – divisions	Primaires	%	secondaires	%	
1	Goma	10	5.4	5	5.5	15
2	Nyiragongo	2	1.1	2	2.2	4
3	Masisi I	24	13	10	11	34
4	Masisi II	54	29.3	28	30.7	82
5	Masisi III	37	20.1	22	24.1	59
6	Rutshuru I	28	15.2	9	9.9	37
7	Rutshuru II	24	13	12	13.2	36
8	Walikale I	2	1.1	3	3.3	5
9	Walikale II	3	1.6	-		3
	ECASJ NORD – KIVU I	184		91		275

Au regard de ce tableau, nous constatons que la coordination des ECASJ au Nord – Kivu I organise 184 écoles primaires et 91 écoles secondaires. La sous – division Masisi II organise 54 écoles primaires soit 29.3% et 28 écoles secondaires soit 30.7%. La sous division Masisi III compte 37 écoles primaires soit 20.1% et 22 écoles secondaires soit 24.1%, la sous division Walikale II, est la dernière qui organise 3 écoles primaires, sans écoles secondaires.

En outre, pour atteindre les objectifs de notre étude, nous nous sommes entretenus avec l'équipe chargée du recrutement du personnel administratif et enseignant des ECASJ du Nord – Kivu. Cette population est composée du Représentant légal, le secrétaire général de l'Association du Kivu central, du directeur de département de l'éducation dans l'Association du Kivu Central, le coordonnateur des ECASJ Nord – Kivu I et le chef du personnel.

3.2 TECHNIQUES DE RECOLTE DES DONNEES.

Pour récolter les données relatives à notre sujet de travail, nous avons recouru à trois techniques notamment, la technique documentaire et l'entretien.

3.2.1 LA TECHNIQUE DOCUMENTAIRE

Cette technique est selon M. GRAWITZ [3] une technique consistant en la consultation des documents écrits, documents chiffrés, des documents officiels et des documents privés. Dans celle – ci le chercheur n'exerce aucun contrôle sur la façon

dont les documents ont été établis, mais doit sélectionner ce qui l'intéresse, l'interpréter ou comparer des matériaux pour le rendre utilisable.

Pour D. MALALA (2004), la recherche documentaire permet au chercheur d'exploiter les informations des personnes ressources afin de bien élaborer sa problématique, de mieux formuler son hypothèse et des techniques de traitement des données mais aussi lui faciliter l'interprétation des résultats obtenus en ce qui nous concerne, nous avons consulté la mise en place du personnel administratif, enseignant et ouvrier des écoles primaires et secondaires adventistes de la coordination sous provinciale des ECASJ Nord – Kivu I année scolaire 2013 – 2014 élaborée par la dite coordination. La consultation de cette mise en place a consisté à l'exploitation des tableaux de mise en place du personnel administratif, enseignant et ouvrier selon le sexe et selon le grade.

3.2.2 L'INTERVIEW

Outre la documentation, nous avons fait usage de la technique d'interview en vue d'actualiser et de rendre les données de ces écrits plus fiables.

Cette technique est selon P. FOULQUIE [2], un entretien qu'un journaliste ou un enquêteur demande d'ordinaire à une personne jouant un rôle sur sa vie, ses œuvres ou ses activités, son opinion sur un problème actuel....

Quant à A. LAMOUREUX cité par F. DEPELTEAU [8], l'interview ou l'entretien est un outil de collecte de données qui sert à recueillir le témoignage verbal des personnes.

Pour M. GRAWITZ [4] l'interview ou entretien est défini comme étant « un procédé d'investigation scientifique, utilisant un processus de communication verbale pour recueillir des informations, en relations avec un objectif fixé.

En vue de récolter les données nécessaires nous avons eu à nous entretenir avec les autorités ecclésiastiques de l'association du Kivu Central notamment : le représentant légal, du directeur de département de l'éducation, le coordinateur sous provincial des ECASJ Nord – Kivu I et le chef du personnel des écoles conventionnées adventistes du 7^{ème} jour au Nord – Kivu I. tous membres du comité de recrutement des personnes. A toutes ces personnes nous avons posée des questions axées sur deux thèmes principaux à savoir :

1. Les raisons profondes d'inégalité entre l'homme et la femme dans le personnel administratif et enseignant des écoles conventionnées adventistes du 7^{ème} jour Nord – Kivu I.
2. Les solutions à proposer pour que la femme soit représentée valablement dans les écoles conventionnées adventistes du 7^{ème} jour Nord – Kivu I.

3.3 TECHNIQUE DE DÉPOUILLEMENT

Les données statistiques qui ont été recueillies ont été traitées au moyen de l'indice de pourcentage dont la formule.

$$P = \frac{f}{n} \times 100 \text{ où } P = \text{Pourcentage}$$

f = fréquence

N = Échantillon

Pour dépouiller les réponses données par les autorités ecclésiastiques lors de l'entretien, nous avons relevé les idées principales contenues dans les différentes réponses de sujets.

Sur ce, nous avons procédé par une analyse du contenu de celles-ci

Selon BERELSON cité par G. DELANDSHEERE [1] l'analyse du contenu est une technique de recherche ayant pour objet la description systématique et quantitative du contenu manifeste de la communication.

De son côté René écuier cité par F. DEPELTEAU [8] définit l'analyse du contenu comme étant « une méthode de classification dans diverses catégories des éléments du document analysé pour faire ressortir les différentes caractéristiques en vue d'en mieux comprendre les sens exacts et précis.

Pour R. QUIVY et al, [15]) l'analyse du contenu porte sur des messages aussi variés que des œuvres littéraires ; des programmes audio-visuels des déclarations politiques des rapports

L'analyse du contenu est une méthode capable d'effectuer une exploitation totale et objective des données informationnelles.

4 PRESENTATION, ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Dans cette partie, nous présentons les données de notre étude, les résultats et nous allons procéder à leur analyse ainsi qu'à leur interprétation

En outre, nous présentons les résultats obtenus à partir de notre entretien libre.

4.1 ANALYSE GLOBALE DE LA REPRESENTATIVITE DE LA FEMME DU PERSONNEL ADMINISTRATIF ENSEIGNANT DANS LES ECOLES CONVENTIONNEES ADVENTISTES AU NORD-KIVU I

La Coordination sous provinciale des écoles conventionnées Adventistes du Septième jour s'entend sur 4 territoires et la ville de Goma.

Ces territoires sont : Le territoire de Masisi, de Rutshuru, de Nyiragongo et le territoire de Walikale.

Cette coordination est opérationnelle dans 9 sous divisions à savoir : La Sous-division urbaine de Goma, la sous-division de Nyiragongo, le Masisi I, de Masisi II, de Masisi III, de Rutshuru I, de Rutshuru II, de Walikale I et la sous-division de Walikale II.

Cette coordination compte 276 écoles agréées dont 185 écoles primaires et 92 écoles secondaires.

Toutes ces écoles encadrent 45 312 élèves à l'école primaire dont 19 428 sont des filles. Les écoles secondaires encadrent 13 379 élèves dont 4 650 sont des filles.

Au total la coordination sous provinciale des écoles Conventionnés Adventistes du Nord-Kivu I compte 56 691 élèves dont 24 078 sont des filles.

Le tableau suivant reprend la représentation administrative et enseignante selon le sexe des écoles conventionnées Adventistes du Nord-Kivu.

Tableau n° II. Répartition du personnel Administratif et Enseignant selon le sexe année 2013 – 2014

N°	Personnel Ecoles	Administratif						Enseignants					
		H	%	F	%	TOTAL	%	H	%	F	%	TOTAL	%
01	Primaire	195	97,5	5	2,5	200	100	1110	83,14	225	16,85	1335	100
02	Secondaire	100	99	1	1	101	100	862	94,3	52	5,7	914	100
	ECASJ Nord-Kivul	295	98	6	2	301	100	1972	87,7	277	12,3	2249	100

Source : Rapport mise en place 2013 – 2014

Légende H : Homme ; F : Femme ; % Pourcentage.

Au regard de ce tableau, nous constatons que les écoles primaires comptent 200 personnes administratives dont 195 Hommes soit 97,5% et 5 femmes soit 2,5% Aussi elles comptent 1335 enseignants dont 1110 hommes soit 83,14% et 225 femmes soit 16,86%

A l'école secondaire, les personnels administratifs sont au nombre de 101 dont 100 hommes soit 99% et une femme soit 1%. En fin, l'école secondaire compte 914 enseignants dont 862 hommes soit 94,3% et 52 femmes soit 5,7%.

De ces résultats, nous confirmons notre première hypothèse selon laquelle : il existerait une inégalité des rapports sociaux d'occupation des postes de Direction et d'enseignant dans les écoles conventionnées Adventistes de la Coordination sous-provinciale Nord-Kivu I année 2013 – 2014.

Pour vérifier les deux dernières hypothèses nous nous sommes entretenues avec les autorités ecclésiastiques chargées du recrutement du personnel administratif au sein des écoles conventionnées Adventiste du Nord-Kivu I.

A toutes ces personnes, nous avons posé une série de questions axées sur deux thèmes principaux à savoir :

1. Les raisons profondes d'inégalité entre l'homme et la femme du personnel administratif et s'enseignant des ECASJ du Nord-Kivu I.
2. Les solutions proposées pour que la femme soit représentée valablement dans les ECASJ du Nord-Kivu I.

Les différentes opinions sur les raisons profondes d'inégalité entre l'homme et la femme ont été ordonnées en fonction de la fréquence avec laquelle chacune a été évoquée.

Nous allons commencer par les opinions rarement présentées pour terminer pour celles qui ont été évoquées. Il est intéressant de noter que les autorités ecclésiastiques n'ont pas de divergences dans leurs réponses, mais ils ont souligné une cause jugée profonde, c'est ainsi que les enquêtés ont souligné comme cause que la responsabilité des femmes est être ménagère ou mère.

En outre, ils confirment que les congés de la maternité bouleversant beaucoup le rythme de travail et vaut mieux d'engager beaucoup d'hommes que des femmes. Ce qui nous permet de confirmer notre deuxième hypothèse.

En ce qui concerne la variable, les solutions à proposer pour que la femme soit représentée valablement dans les écoles conventionnées Adventistes du Septième jour Nord-Kivu I, ils ont souligné le séminaire de sensibilisation en dénonçant tout cas de violation de droit de la femme et revoir les critères de recrutement des agents dans les ECASJ de la RD Congo en général et du Nord-Kivu I en particulier. De ces résultats, notre troisième hypothèse a été confirmée.

En définitive, nous pouvons dire sans hésitation qu'il n'y a pas de représentativité de la femme dans le personnel administratif et enseignant dans les ECASJ du Nord-Kivu I

5 CONCLUSION ET SUGGESTIONS

Notre travail de recherche est intitulé « Analyse de la représentativité de la femme dans les Ecoles Conventionnées Adventistes du Septième jour Nord-Kivu I année scolaire 20113 – 2014

Pour vérifier les hypothèses, nous avons eu recours aux deux techniques à savoir : la technique documentaire, l'interview libre pour récolter les données. Ces données ont été analysées en recourant aux calculs de pourcentage après analyse des données, nous sommes arrivés aux résultats suivants :

En ce qui concerne la représentativité de la femme dans le personnel administratif et enseignant dans les ECASJ Nord-Kivu I.

A l'école primaire et à l'école secondaire le personnel administratif s'élève à 301 personnes dont 295 hommes soit 98% contre 6 femmes soit 2%. Quant au personnel enseignant au total nous avons 2249 dont 1972 l'enseignants soit 87,7% contre 277 enseignantes soit 12,3%. De ces résultats, les autorités ecclésiastiques chargées du recrutement du personnel ont confirmé que les femmes doivent jouer le rôle de ménagère et de mère en plus leurs congés de maternité bouleversent beaucoup le rythme de travail comme causes principales. Comme solutions, ils ont proposés de revoir les critères de recrutement des agents.

Tenant compte de ces résultats, nous tenons à formuler les suggestions suivantes:

- Faciliter l'accès à l'emploi pour les femmes diplômées.
- Au gouvernement de prendre en main ses responsabilités pour faire respecter la parité dans le recrutement des agents dans toutes les institutions professionnelles.
- Aux gestionnaires des ECASJ d'encourager les candidatures féminines car les femmes sont aussi compétentes aux postes de direction et d'enseignant selon la formation reçue.
- Aux hommes de ne plus avoir tendance d'exclure les femmes dans la vie professionnelle.
- Aux parents de scolariser leurs filles pour qu'elles soient engagées et s'acquitter de leurs tâches.

REFERENCES

- [1] DELANDSHEERE, G. (1979). Dictionnaire de l'évaluation et de la recherche en éducation, PUF, Paris.
- [2] FOULQUIE, P. (1971). Dictionnaire de la langue Pédagogique, PUF. Paris
- [3] GRAWITZ, M. (1971). Méthodes des sciences sociales, 4^e éd., Dalloz, Paris.
- [4] GRAWITZ, M. (2001). Méthodes des Sciences sociales, 5^{ème} Edition Dalloz, Paris.
- [5] PETIT LAROUSSE (1990), Dictionnaire de la langue Française, Paris
- [6] PETIT ROBERT (2006). Dictionnaire de la langue française, Paris
- [7] Projet de la Constitution de la République Démocratique du Congo 47eme année, Kinshasa, 2006
- [8] DEPELTEAU (2000), La démarche d'une recherche en sciences humaines, de Boeck, Université, Bruxelles
- [9] WHITE.E.G,(1986),Éducation ,éd. Vie et Santé Dammarie Les Lys, France
- [10] MPONDO, A, M. (1998), Approche guerre pour un partenariat homme, femme, éd. Épiphanie, Kinshasa
- [11] <http://www.adequations.org>->Egalite homme-femme
- [12] [http://www.adequation.org/spip.php%3Farticle 881](http://www.adequation.org/spip.php%3Farticle%3D881)
- [13] [http://www.adequation.org/spip.php%3Farticle362](http://www.adequation.org/spip.php%3Farticle%3D362)
- [14] Microsoft Encarta junior
- [15] QUIVY,R et COMPENHOUT(1988), Manuel de recherche en Sciences Sociales, DUNOD,Paris