UNIVERSITÉ DU BURUNDI
GRENIER DU SAVOIR DU BURUNDI
Dépôt institutionnel officiel
https://repository.ub.edu.bi

Genre, accès et conditions de travail : cas des agents de propreté urbaine de la ville de Bujumbura

Nshimirimana, Immaculée; Sous la direction de : Dr. Ngiye Erasme; Co-directeur : Pr. Manirakiza René

2021-07
UB, FLSH
https://repository.ub.edu.bi/handle/123456789/212

Document téléchargé depuis le **Grenier du Savoir du Burundi** — https://repository.ub.edu.bi

UNIVERSITE DU BURUNDI

FACULTE DES LETTRES ET SCIENCES HUMAINES

GENRE, ACCES ET CONDITIONS DE TRAVAIL : CAS DES AGENTS DE PROPRETE URBAINE DE LA VILLE DE BUJUMBURA

Par :

NSHIMIRIMANA Immaculée

MEMOIRE

Présenté et défendu en vue d'obtenir :

Diplôme de Master en Sociétés, Pouvoirs, Territoires et Développement durable

Option : Population et Développement

Président du Jury: Dr. TOYI Aloys

Secrétaire du Jury : Dr. NITEKA Daniella

Directeur de mémoire : Dr. NGIYE Erasme

Co-directeur de mémoire : Pr. MANIRAKIZA René

Bujumbura, Juillet 2021

IDENTIFICATION DES MEMBRES DU JURY :

Président du Jury: Dr. TOYI Aloys

Secrétaire du Jury : Dr. NITEKA Daniella

Directeur de mémoire : Dr. NGIYE Erasme

Co-directeur de mémoire : Pr. MANIRAKIZA René

DEDICACE

A Dieu Tout Puissant ;

A mon tendre époux ;

A mes chers enfants ;

A mes regrettés parents ;

A mes frères et sœurs ;

A tous ceux qui me sont chers ;

Je dédie ce mémoire.

REMERCIEMENTS

Au seuil de ce travail, j'ai l'immense plaisir d'exprimer toute ma reconnaissance à tous ceux qui ont contribué à son élaboration.

Mes sincères remerciements s'adressent en premier lieu au Professeur NGIYE Erasme pour avoir accepté de diriger ce mémoire. Malgré ses multiples occupations, il a trouvé du temps pour me prodiguer d'importants conseils. Son implication, ses conseils avisés, ses remarques toujours pertinentes m'ont permis de bien mener ce travail.

Mes remerciements s'adressent également au Professeur MANIRAKIZA René, Co-Directeur de ce mémoire pour la bienveillance avec laquelle il a guidé mes pas tout en respectant ma liberté et pour l'orientation de mes réflexions par d'opportunes suggestions issues de sa riche expérience.

Je pense aussi au corps enseignant de l'Université du Burundi en général et celui de la FLSH en particulier, pour la détermination, la compétence, la qualité de l'enseignement et pour les sacrifices consentis pour ma formation de Mastère en SPTD.

J'exprime ma profonde gratitude à Madame Marie-Aude Fouéré, Directrice de l'Institut Français de Recherche en Afrique (IFRA) à Nairobi au Kenya pour avoir financée les travaux de terrain du présent travail.

Je voudrais également exprimer ma reconnaissance à l'endroit de mes camarades de classe qui m'ont entouré d'un climat académique agréable pour toute la période qu'a duré ma formation. Ce mémoire est en partie le résultat de leurs efforts.

Je ne saurais terminer sans remercier très sincèrement ma famille, particulièrement mon cher et adorable époux Mélance HAVYARIMANA pour sa tendresse, sa patience, ses conseils et son soutien indéfectible pendant la rédaction de ce mémoire. Un grand merci à mes enfants, à mes frères et sœurs ainsi que toutes les personnes omises qui m'ont pourtant été d'une aide quelconque.

Que chacun trouve ici l'expression de ma profonde gratitude.

NSHIMIRIMANA Immaculée

RESUME

Fruit d'une enquête auprès des agents de propreté de la ville de Bujumbura, ce travail rend compte des conditions de travail déplorables pour les femmes et hommes exerçant dans le métier du nettoyage urbain. Les résultats montrent qu'être agent de propreté urbaine demeure compliqué surtout pour les femmes alors qu'elles sont largement majoritaires dans ce secteur.

La faible proportion des hommes dans ce secteur s'explique notamment par le fait qu'il s'est construit en un « bastion féminin ». Les responsables de la propreté urbaine ont tendance d'embaucher les femmes parce que pour eux, c'est une continuité des tâches qu'elles exerçaient traditionnellement dans leurs ménages.

Mots-clés : genre/ sexe/ conditions de travail/agent de propreté urbaine

ABSTRACT

The result of a survey of cleaning agents in the city of Bujumbura, this work reports the deplorable working conditions for women and men working in the urban cleaning profession. Our results show that being an urban cleaning agent remains complicated, especially for women, although they are in the majority in this sector.

The low proportion of men in this sector is explained in part by the fact that it has built itself into a "female stronghold". Urban cleaners tend to hire women because for them it is a continuation of the tasks they traditionally performed in their households.

Keywords: gender / sex / working conditions / urban cleaning agent

TABLE DES MATIERES

IDENTIFICATION DU JURY……i

DEDICACE.....ii

REMERCIEMENTS iii

RESUME.....iiv

ABSTRACT……...iv

TABLE DES MATIERES……v

LISTE DES FIGURES……...ix

LISTE DES TABLEAUX…….…..x

LISTE DES PHOTOS……....xi

SIGLES ET ABREVIATIONS…….xii

AVANT-PROPOS……...xiv

INTRODUCTION GENERALE..... 1

PREMIERE PARTIE: CADRE THEORIQUE ET DEMARCHE METHODOLOGIQUE DE L'ETUDE 3

CHAPITRE I. LA POSITION DU PROBLEME ET LE CADRE CONCEPTUEL 3

I.1. La position du problème……...3

I.1.1. Problématique……3

I.1.2. Questions de recherche 4

I.1.3. Hypothèses 4

I.2. Le cadre conceptuel 5

I.2.1. Définition des concepts 5

I.2.1.1. Genre 5

I.2.1.2. Sexe 8

I.2.1.3. Conditions de travail 10

I.2.1.4. Agent de propreté urbaine 12

CHAPITRE II : CADRE THEORIQUE DE L'ETUDE 12
II.1. Notion de travail 12
II.1.1. Le travail est source de revenu 13
II.1.1.1. Situation de l'emploi au Burundi 14
II.1.1.2. Situation du système de protection sociale au Burundi 15
II.1.2. Le travail est source de socialisation, de sociabilité et d'identité 18
II.1.3. Genre et travail 19
II.1.3.1. La division sexuée du travail 19
II.1.3.2. Accès inégal à l'emploi 21
II.1.3.3. Inégalités au travail 22
II.2. Illustration de quelques disparités liées au genre 23
II.2.1. Disparités liées au travail 23
II.2.2. Disparités liées à la pauvreté 23
II.2.3. Disparités liées à la vie familiale 26
II.2.4. Disparités liées à l'éducation 26
II.2.5. Disparités liées à la vie publique et à des instances de décision 28
CHAPITRE III : DEMARCHE METHODOLOGIQUE DE L'ETUDE 30
III.1. Procédés de collecte de données 30
III.1.1. Recherche documentaire 30
III.1.2. Observations de terrain 30
III.1.3. Enquête 31
III.1.3.1. Approche qualitative 31
III.1.3.2. Approche quantitative 31
III.1.3.3. Echantillonnage 32
III.2.Traitement et analyse des données 34

DEUXIEME PARTIE : PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS 35

CHAPITRE I : PROFIL DES ENQUETES 35

I.1. Répartition des agents de propreté urbaine par âge et par sexe 35

I.2. Répartition des agents de propreté urbaine selon leur statut matrimonial 36

I. 3. Répartition des agents de propreté urbaine selon leur niveau d'étude 37

I.4. Répartition des agents de propreté urbaine selon leur province d'origine 38

I.5. Répartition des agents de propreté selon leurs activités principales antérieures 39

CHAPITRE II. MODE DE RECRUTEMENT ET GESTION ADMINISTRATIVE DES AGENTS DE PROPRETE URBAINE 41

II. 1. Mode de recrutement des agents de propreté urbaine 41

II.1.1. Documents exigés 41

II.1. 2. Le statut des agents de propreté urbaine 41

II.2. Gestion administrative des agents de propreté urbaine 42

II.2.1. Répartition des agents de la propreté urbaine en catégories 42

II.2. 2. Jours prestés par les agents de propreté par semaine selon les catégories 42

II.2.3. Distribution des outils de travail selon les catégories 43

II.3. Satisfaction des agents de propreté urbaine de leur métier 48

II.3.1. Degré de satisfaction des agents de propreté urbaine 48

II. 3. 2. Valorisation du métier 49

CHAPIII. APPRECIATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PROBLEMES D'INEGALITE 50

III. 1. Appréciation des conditions de travail des agents de propreté urbaine de la ville de Bujumbura 50

III. 1. 1. Les problèmes rencontrés au lieu du travail 50

III.1.2 .Problèmes liés au manque des outils de travail 51

III. 1. 3. Problèmes liés à la protection sociale 54

III. 2. Problèmes d'inégalités des agents de propreté urbaine de Bujumbura 55

III. 2. 1. Inégalités liées à l'assurance santé et protection sociale 55

III. 2. 2. Inégalités liées aux tâches exercées..... 56

III. 2. 3. Inégalités liées à la rémunération/Salaire..... 57

III. 3. Vérification des hypothèses..... 60

CONCLUSION GENERALE..... 61

BIBLIOGRAPHIE..... 63

ANNEXES..... 70

LISTE DES FIGURES

Figure 1: Répartition (en %) des agents de propreté urbaine selon leur statut matrimonial 36
Figure 2 : Répartition (en %) des agents de propreté urbaine selon le niveau d'étude 37
Figure 3: Jours prestés par les agents de propreté par semaine selon les catégories 42
Figure 4: Distribution des outils de travail selon les catégories 43
Figure 5: Degré de satisfaction des agents de propreté urbaine de leur métier 48
Figure 6: Adéquation des outils de travail 51
Figure 7: Distribution de la CAM selon le sexe 55
Figure 8: Répartition (en %) des revenus journaliers des agents de propreté urbaine selon le sexe 57
Figure 9: Autres sources de revenus des agents de propreté selon le sexe 59

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Taux de chômage selon le milieu de résidence, l'âge, le sexe et le niveau d'instruction (%)..... 14
Tableau 2: Protection sociale contributive 15
Tableau 3: La protection sociale non contributive 16
Tableau 4: La principale source de revenus par sexe du chef de ménage, effectif et %, OUB 2005 / 2007..... 25
Tableau 5: Répartition (en effectif) des enquêtés selon le lieu d'affectation 33
Tableau 6: Répartition (en %) des agents de propreté urbaine par âge et par sexe..... 35
Tableau 7: Répartition (en %)des agents de propreté urbaine selon leur province d'origine .. 38
Tableau 8: Répartition (en %)des agents de propreté selon leurs activités principales antérieures 39
Tableau 9: Répartition(en %) des agents de la propreté urbaine en catégories..... 42
Tableau 10: Valorisation du métier..... 49
Tableau 11: Les problèmes rencontrés au lieu du travail..... 50
Tableau 12: Cause du manque de la protection sociale d'après les agents de propreté 54
Tableau 13: Répartition (en %)des agents de propreté urbaine selon les tâches exercées..... 56

LISTE DES PHOTOS

Photo 1: Les hommes entretiennent le jardin à la place de l'Indépendance 45
Photo 2: Balayeuses au rond-point des Nations-Unies 45
Photo 3: Une balayeuse en pleine rue à côté de l'Orée du Golf(Asiatique) 46
Photo 4: Les balayeurs des marchés de Kanyosha et de Kamenge 46
Photo 5: Une balayeuse au centre-ville 47
Photo 6: Les balayeurs de la ville de Caen en France 52
Photo 7: Préparation de la fête des travailleurs du 1/5/2020 au stade « INTWARI » 52
Photo 8: Les balayeuses de la ville de Bujumbura au Burundi 53
Photo 9: Les balayeurs de Lomé au Togo 53

SIGLES ET ABREVIATIONS

AFARD : Association des Femmes Africaines pour la Recherche et le Développement

AGRs : Activités Génératrices des Revenus

AJAD : Association des Jeunes Amis du Développement

BIT : Bureau International du Travail

BM : Banque Mondiale

CAM : Carte d'Assistance Médicale

CNDD-FDD : Conseil National pour la Défense de la Démocratie-Forces de Défense de la Démocratie

CSLP : Cadre Stratégique de Croissance et de Lutte contre la Pauvreté

ECVMB : Enquête sur les conditions de vie des ménages du Burundi

FAO : Food and Agriculture Organization

FED : Femme et Développement

FLSH : Faculté des Lettres et Sciences Humaines

GHV : Gilet de Haute Visibilité

IFRA : Institut Français de Recherche en Afrique

INSS : Institut Nationale de Sécurité Sociale

ISTEEBU : Institut des Statistiques et d'Etudes Economiques du Burundi

ISU : Institut de Statistique de l'UNESCO

JRR : Jeunesse Révolutionnaire Rwagasore

MSP : Mutuelle de Santé des entreprises du secteur Privé structuré

MUSAT : Mutuelle de Santé pour Tous

MUTEC : Mutualité d'Epargne et de Crédit

OAG : Observatoire de l'Action Gouvernementale

ODD : Objectifs du Développement Durable

OIT : Organisation Internationale du Travail

OMS : Organisation Mondiale de la Santé

ONPR : Office Nationale des Pensions et des Risques professionnels

ONU : Organisation des Nations-Unies

OUB : Observatoire Urbain de Bujumbura

PNG : Politique Nationale sur le Genre

PNUD : Programme des Nations-Unies pour le Développement

QUIBB : Questionnaire des Indicateurs de Base du Bien-être

RGPH : Recensement Général de la Population et de l'Habitat

SAAT : Santé Assurée pour Tous

SOLIS : Solidarité pour la Santé

SONAVIE : Société Nouvelle d'Assurance Vie

SPTD : Sociétés, Pouvoir, Territoire et Développement durable

TP- HIMO : Travaux Publics à Haute Intensité de Main d'Oeuvre

U.B : Université du Burundi

UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture

UNICEF : Fonds des Nations Unies pour l'Enfance

AVANT-PROPOS

Ce mémoire rentre dans le cadre de l'obtention du Diplôme de Master en Sociétés, Pouvoirs, Territoires et Développement durable, option : Population et Développement L'objet de ce mémoire est d'analyser les conditions de travail des agents de propreté urbaine de la ville de Bujumbura.

Le métier de propreté rentre dans des métiers moins valorisés. Néanmoins, c'est un métier qui est très indispensable dans les milieux urbains car les villes produisent toutes sortes de saletés.

En effet, les hommes et les femmes sont recrutés par la Mairie pour faire la propreté de la ville de Bujumbura. Les femmes envahissent la ville tous les jours pour faire la propreté des rues, des boulevards et autres endroits de la ville de Bujumbura. Les hommes quant à eux, font le curage des caniveaux, tondent le gazon, embellissent la ville de Bujumbura surtout quand on approche de la célébration des fêtes nationales. Cette répartition des tâches entre les hommes et les femmes peut être indirectement source d'inégalités salariales.

Le métier de propreté urbaine apparaît comme une solution d'accès au marché du travail pour certaines personnes, le plus souvent les femmes, qui concilient ce métier avec les travaux domestiques, l'éducation des enfants, etc.

Les agents de propreté urbaine de la ville de Bujumbura sont souvent confrontés par beaucoup de difficultés entre autres le retard répété du salaire, le manque des outils adéquats de travail et surtout le manque de la protection sociale.

Le présent travail s'adresse aux chefs de la Mairie de Bujumbura en général et ceux du Département de la brigade Salubrité en particulier ainsi qu'à tous ceux qui s'emploient à rendre la ville de Bujumbura propre.

INTRODUCTION GENERALE

Approcher les conditions de travail par le genre, c'est s'intéresser aux femmes et aux hommes dans le travail. Le genre en tant que concept fait référence aux rôles et responsabilités des femmes et des hommes tels qu'ils sont déterminés par la société. Il est lié à la façon dont nous sommes perçus et censés penser et agir en tant qu'hommes et femmes en fonction de l'organisation de la société et non du fait de nos différences biologiques. Ces rôles et responsabilités renvoient aux différents travaux effectués par les hommes et les femmes, à leurs besoins pratiques et stratégiques, à leurs différents niveaux d'accès aux ressources et aux différentes sphères dans lesquelles ils ou elles peuvent prendre des décisions et exercer un contrôle sur les ressources et les avantages. Ces rôles et responsabilités sont déterminés d'un point de vue social et culturel et peuvent différer d'une communauté à une autre, d'un pays à un autre (AFARD, 2003).

Cette répartition des rôles, des responsabilités, des activités et des ressources entre femmes et hommes peut être source d'inégalités et limiter la liberté des femmes à jouir des droits humains. Dans la plupart des rôles attribués aux femmes dans les ménages, viennent en premier lieu les travaux domestiques comme la cuisine, la propreté, etc. C'est pourquoi, les femmes sont les principales actrices de la propreté urbaine *(*BEUGRE ZOUANKOUAN, 2016). La propreté de la ville est aujourd'hui l'affaire de tous certes, mais elle demeure l'affaire des femmes en premier car ce sont elles qui parcourent les rues, les marchés, les monuments, etc. pour balayer et ramasser les différents déchets que la population et les usagers produisent. Le slogan «Bujumbura ville propre » semble être devenu le slogan et l'affaire particulière des femmes.

Dans les marchés, les pôles de concentration de beaucoup de populations et aussi autour des différents monuments, sur les boulevards et avenues ; les femmes (principales actrices) sont recrutées par la Mairie pour balayer les rues, les chaussées et trottoirs de la ville. Très tôt le matin (7h30), les femmes envahissent la ville de Bujumbura pour faire la propreté des rues, des chaussées et autres endroits de la ville. Elles balaient les chaussées, les rues, les carrefours et les quartiers, plantent les arbres et les fleurs tout autour des monuments, le long des boulevards pour maintenir la ville de Bujumbura propre. Ainsi les sables, sacs en plastiques, bouts de papier, feuilles mortes, herbes sauvages, déchets solides etc. laissés par ci et par là par les différents usagers sont balayés, regroupés, ramassés et collectés. Les hommes font le curage, tondent le gazon, embellissent les routes spécialement lorsqu'on approche la

célébration de différentes-fêtes-nationales et ramassent les déchets collectés par les femmes. Ils utilisent les camions.

Cette occupation bien que traditionnelle pour les femmes et nouvelle pour les hommes dans la conception africaine historique, semble les passionner et représente aussi pour eux une source de revenu.

Cependant, pour nous, plusieurs questions liées aux pratiques et aux conditions de travail dans ce secteur méritent d'être élucidées. Sont-ils rémunérés à la hauteur de l'effort fourni ? Jouissent-ils d'une protection sociale couvrant les risques liés au travail exercé ? Un tel questionnement s'explique par le constat fait où l'on voit ces femmes et hommes demander des fois aux usagers de la route (voitures personnelles, taxis interurbains, les passagers etc.) de leur payer à manger ou de leur donner une contribution financière pour le travail qu'ils font. Parfois même, on les entend se plaindre dire qu'ils accumulent des mois d'impayés. D'un autre côté, ils sont exposés comme tous aux risques de maladie et d'accident, il est important de savoir s'ils sont couverts par un assureur.

L'analyse des conditions de travail de ces agents de propreté de la ville de Bujumbura constitue l'objet de ce travail.

L'approche de mener ce travail nous pousse à le subdiviser en deux principales parties qui sont elles-mêmes subdivisées en chapitres.

PREMIERE PARTIE: CADRE THEORIQUE ET DEMARCHE METHODOLOGIQUE DE L'ETUDE

CHAPITRE I. LA POSITION DU PROBLEME ET LE CADRE CONCEPTUEL

I.1. La position du problème

I.1.1. Problématique

Dans le monde du travail, il y a des professions prestigieuses, valorisées et d'autres méconnues ou dévaluées. Le nettoyage des villes rentre dans ces métiers moins valorisées (LHUILIER, 2005). Ce travail est toutefois indispensable dans les milieux urbains. Pour s'en rendre compte, il suffit juste que les nettoyeurs suspendent leur activité, leur inactivité saute alors aux yeux avec accumulation des saletés, des poussières et immondices.

Dans la ville de Bujumbura, ce travail est accompli par des femmes et des hommes engagés et payés par les services de la Mairie. Le travail de balayage est une continuité du travail domestique effectué par la plupart des femmes. Elles concilient ce métier avec de diverses tâches domestiques, entre autre l'éducation des enfants, la tenue de la maison, etc. Ces tâches effectuées par la femme sont qualifiées de « travail invisible.»

Cette invisibilité du travail des femmes a été reconnue, et celles-ci ont fait l'objet d'une attention nouvelle. Cette reconnaissance formelle a été internationalisée par la décennie de la femme, initiée par l'ONU (1975). Cela s'est aussi traduit par la multiplication de travaux et de publications sur le sujet pour, petit à petit, déboucher sur le concept de "genre et développement", devenu incontournable depuis la Conférence des Nations Unies à Pékin, en 1995 (BAUDOUIN ,2013).

En Afrique en général et au Burundi en particulier, le milieu urbain favorise un changement social rapide qui contribue à l'émergence de nouveaux statuts féminins. La dégradation des conditions de vie dans les villes africaines a entraîné une redéfinition des rôles des hommes et des femmes au sein des ménages. Dans de nombreuses régions du monde, par rapport aux hommes, les femmes sont plus exposées au risque de devenir ou de rester chômeuses, ont moins de chances de participer au marché du travail et quand c'est le cas elles sont souvent obligées d'accepter des emplois de mauvaise qualité (OIT, Rapport : Les Femmes au Travail, Tendances 2016, 2017).

Le métier de propreté urbaine apparaît comme une solution d'accès au marché du travail pour certaines personnes inactives. Apparaissant souvent comme une solution de repli, ce métier expose davantage les agents de propreté aux risques physiques, voire, dans certains cas, au sentiment d'être ignoré. Ainsi, ces agents de propreté sont confrontés aux mauvaises odeurs, à la saleté et aux risques infectieux, etc. Le manque de reconnaissance est aussi caractéristique de ce métier. La tâche de propreté peut être dévalorisée, considérée comme secondaire par les autres salariés. Cela peut s'exprimer par un sentiment d'invisibilité.

Malgré beaucoup d'efforts qu'ils déploient dans l'exercice de cette activité, ils sont découragés par beaucoup de difficultés. Ainsi le retard du salaire, le manque des outils de travail appropriés, l'ignorance du code de la route, le manque de panneaux de signalisation indiquant l'endroit où ils vont exécuter les travaux d'assainissement constituent quelques-unes des difficultés.

I.1.2. Questions de recherche

1. Dans quelles conditions de travail et dans quelles circonstances les agents de propreté urbaine de la ville de Bujumbura accèdent-ils au travail ?
2. La division sexuelle du travail a-t-elle un impact sur l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes ?

I.1.3. Hypothèses

1. Le travail des agents de propreté de la ville de Bujumbura est effectué par des groupes de personnes vulnérables qui travaillent dans des conditions de travail déplorables. Malgré ces mauvaises conditions de travail, il reste convoité par d'autres personnes de la même catégorie qui n'ont pas le privilège d'être recrutées. Le recrutement se fait par favoritisme sur base des critères qui s'écartent des conditions connues dans le recrutement de la main d'œuvre.

2. La division sexuelle du travail a un impact sur l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes .Cette division permet d'assigner aux hommes les travaux de production formels et valorisés, et aux femmes, les activités de maintien et de soins qui relèvent des activités de reproduction non valorisées.

I.2. Le cadre conceptuel

I.2.1. Définition des concepts

Dans ce mémoire, nous définissons un certain nombre de concepts clés utilisés. Ceci nous paraît essentiel pour éviter les confusions.

I.2.1.1. Genre

Le genre est un concept socioculturel qui réfère aux rapports socialement construits à partir de la distinction sexuelle[1]. Il permet de mettre en exergue les différences qui caractérisent l'homme et la femme dans la société ainsi que les relations de pouvoir qu'ils entretiennent.

Le « genre » (issu de l'anglais *gender*) est un concept sociologique, utilisé dans une acception différente de la grammaire. Il se traduit en français par : « rapports sociaux des sexes » ou encore « rapports socialement et culturellement construits entre femmes et hommes »[2]. Lorsqu'on parle de genre, on parle du sexe social, construit socialement par la socialisation, et qui induit certains comportements ou certaines attitudes. Le genre est une notion qui fait référence à une construction politique et sociale de la différence des sexes. Il est interactif et transversal, il opère dans toutes les sphères de la société. Autrement dit, le genre renvoie à la classification sociale et culturelle entre masculin et féminin.

Le « genre » est un concept d'origine anglo-saxonne. Il a été introduit dès le début des années 1970 dans le but d'établir une différence avec le mot sexe. Le sexe est référé au déterminisme biologique des hommes et des femmes : c'est un fait de nature, un caractère inné qui n'est pas susceptible au changement. Le genre met l'accent sur le caractère social des distinctions fondées sur le sexe : c'est un fait de culture, un caractère acquis qui est donc susceptible de changement. Le concept de genre peut être considéré comme un outil analytique qui permet de prendre en compte à la fois les rôles, les responsabilités et les chances des femmes et les hommes dans une société donnée, en intégrant leurs différences, leurs complémentarités, leurs synergies et parfois leurs conflits (COCHE, 1995).

---

[1]République du Burundi, Ministère de la Solidarité Nationale, des Droits de la Personne Humaine et du Genre. Politique Nationale du Burundi 2012-2025, page 1

[2]Cours sur le genre : Module 1, Théorie du genre

L'approche « genre »suppose de considérer les différentes opportunités offertes aux hommes et aux femmes, les rôles qui leur sont assignés socialement et les relations qui existent entre eux. Il s'agit de composantes fondamentales qui influent sur le processus de développement de la société et sur l'aboutissement des politiques, des programmes et des projets des organismes internationaux et nationaux. Le genre est intimement lié à tous les aspects de la vie économique et sociale, quotidienne et privée des individus et à ceux de la société qui a assigné à chacun (hommes et femmes) des rôles spécifiques[3].

Le genre ne se réfère ni à la femme, ni à l'homme en soi, ni au sexe, mais aux rapports qui existent entre eux. Le genre est donc une variable sociale qui permet de différencier, d'organiser et de structurer les rapports des acteurs et actrices sociaux/sociales. Il renvoie à des rapports sociaux (inégaux ou non) existant entre les deux catégories sociales que sont les hommes et les femmes et ceci, dans tous les domaines (éducation, santé, accès aux ressources, participations aux instances de décisions…) et à tous les niveaux (individuel, familial, communautaire, national et international)[4]. Le genre est alors une donnée socioculturelle, un produit de l'histoire qui peut subir des variations d'un milieu à l'autre ou des changements d'une époque à l'autre.

Dans un article publié en 1986 (Gender, a useful category of social analysis), l'historienne américaine Jane Scott propose une définition mettant l'accent sur la dimension politique du genre : "le genre est un élément constitutif des rapports sociaux, fondé sur des différences perçues entre les sexes, et le genre est une façon première de signifier des rapports de pouvoirs".

Le mot "genre" sert à évoquer les rôles qui sont déterminés socialement, les comportements, les activités et les attributs qu'une société considère comme appropriés pour les hommes et les femmes (CASINI & JACQUET , 2013).

Le genre est une construction sociale. Il se réfère à la masculinité (ou à la virilité) et à la féminité, qui sont des notions fluctuantes et subjectives, liées aux normes et valeurs d'une

[3]http://www.fao.org/3/X2919F/x2919f03.htm#TopOfPage (Consulté le 10/9/2020)

[4]République du Bénin, Politique nationale de promotion du genre, 2008

société donnée à une époque donnée. Il désigne les différences entre les hommes et les femmes liées au contexte social et culturel[5].

Le genre peut être défini comme un ensemble de rôle**s** fixés par la société et culturellement variables que les hommes et les femmes jouent dans leur vie quotidienne. ... Cependant, bien que le genre soit une notion très variable, il renferme un dénominateur commun : l'oppression universelle des femmes[6].
« Le genre possède au moins potentiellement les moyens de déplacer le regard des rôles de sexe vers la construction même de ces sexes » (DELPHY, 2001)

Le concept genre sous-entend que le rapport entre femmes et hommes est construit par l'ensemble du processus de socialisation. « On ne naît pas femme, on le devient » (DE BEAUVOIR, 1949), mais on le devient par l'ensemble du processus de socialisation familiale, scolaire, professionnelle.

Le genre exprime les rapports sociaux de sexe, la construction sociale des caractéristiques, valeurs et normes attachées au féminin et au masculin par la culture, l'éducation, les institutions… Ces rapports sociaux entre femmes et hommes, qui se transforment et évoluent en permanence selon les époques et les contextes, sont marqués, dans toutes les régions du monde, par une hiérarchisation et des inégalités au détriment des femmes[7]. Ainsi, les hommes sont dominants en matière de pouvoir et de prise de décision au niveau politique et économique, tandis que le travail gratuit domestique et ménager des femmes, qui constitue la base de l'organisation des sociétés et du travail humain productif, reste invisible et non pris en compte dans les richesses nationales.

Bref, l'approche genre part du constat que les inégalités entre les femmes et les hommes sont construites par les sociétés. Ces inégalités résultent des rôles masculins et féminins assignés sur la base de différences biologiques. L'approche genre remet en cause les processus de hiérarchisation des individus en fonction de leur sexe et les discriminations qui en découlent.

---

[5] www.lecrips-idf.net/professionnels/dossiers-thematiques/dossier-genre/genre-concepts.htm (consulté le 15/12/2020)
[6] https://www.genreenaction.net/COMPRENDRE-LE-CONCEPT-GENRE.html(Consulté le 11/12/2020)
[7] République française, Ministère du Développement, Le nouveau Document d'orientation stratégique genre, juillet 2013

Il détermine les rôles, responsabilités, comportements, valeurs, normes attribués aux hommes et aux femmes qui sont acquises, susceptibles de changer avec le temps et qui sont largement variables en fonction des contextes culturels, politiques et socioéconomiques. Ces différences peuvent être modifiées.

Au Burundi, l'organisation sociale traditionnelle de la société est de type patriarcal et patrilinéaire. C'est l'homme qui représente l'autorité au sein du ménage, il prend les décisions capitales et fournit les moyens de subsistance aux membres du ménage. La femme, quant à elle, a la charge sociale du fonctionnement de la vie domestique, elle réalise les travaux ménagers et prend soin des enfants et des autres membres de la famille. Le rôle d'autorité de l'homme et la position de subordination de la femme sont traduits à travers les différentes institutions (Que ça soit dans le mariage, dans les processus éducationnels familiaux et communautaires, dans le processus de socialisation, etc.). Dans le processus de socialisation par exemple, les rôles sociaux sont traduits à travers des stéréotypes qui en font les portraits imagés facilement intériorisés comme étant dévolus aux hommes et aux femmes. L'homme est présenté comme celui qui pourvoit aux frais d'entretien et d'alimentation de la famille. La femme, elle, s'occupe de la maison. Même si les femmes sont présentes dans tous les secteurs d'activités, le travail productif qu'elles fournissent n'est pas valorisé comme tel et donc, n'est pas rémunéré. Cette situation vient renforcer les relations de domination qui caractérisent les rapports hommes/femmes au sein de la famille et contribuent largement à la féminisation de la pauvreté. Les facteurs socio- culturels ainsi décrits ont une influence sur les conditions de vie et la situation sociale des femmes. Ils pèsent lourdement sur leur statut dans la famille et dans la société, restreignent leurs chances d'éducation et limitent leurs capacités à prendre des décisions et à participer pleinement à la vie de la communauté avec les mêmes chances que les hommes.

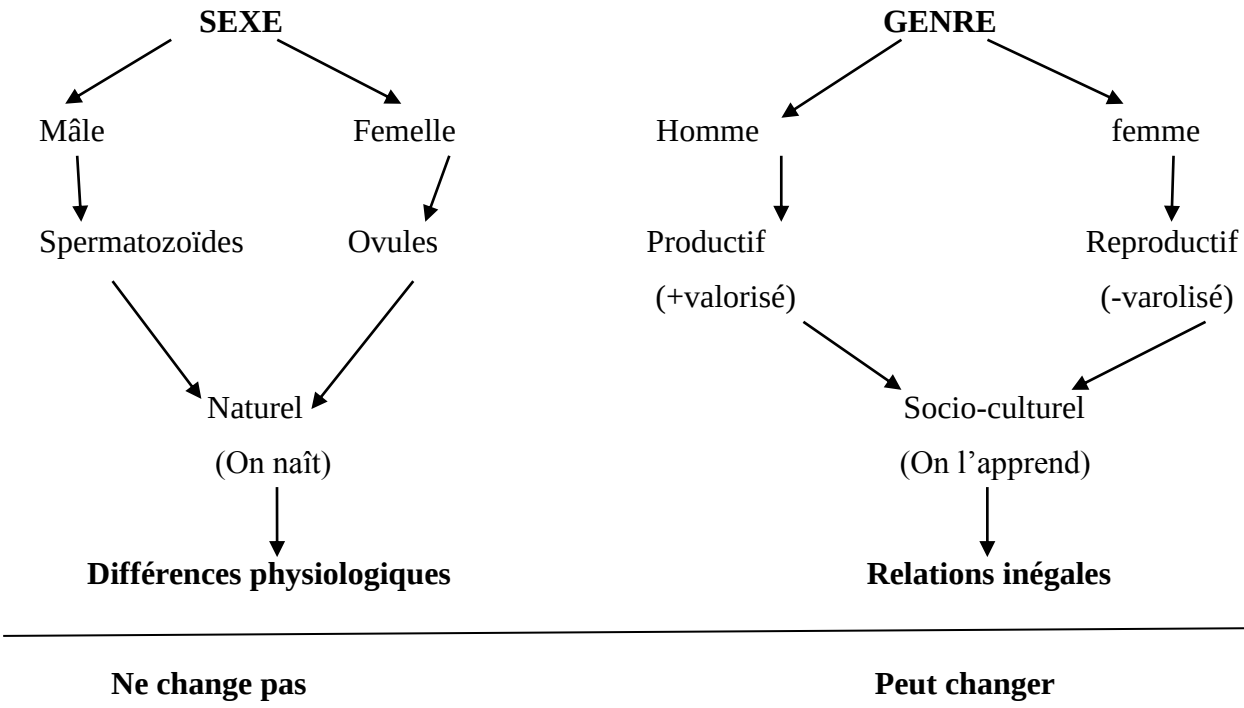
I.2.1.2. Sexe

Le « sexe » est l'ensemble des caractéristiques biologiques, héréditaires et génétiques qui organisent les individus en deux catégories : mâle et femelle. Le sexe fait référence aux différences anatomiques et biologiques entre hommes et femmes, mâles et femelles. Ainsi,

lorsqu'on parle du sexe, il s'agit du sexe biologique. Ce qui différencie au niveau biologique le mâle de la femelle (chromosomes, anatomie)[8].

Le mot "sexe"se réfère davantage aux caractéristiques biologiques et physiologiques qui différencient les hommes des femmes (OMS, 2009).

La sociologue britannique Ann Oakley dans "Sex, gender and society » de 1972 fait une distinction entre sexe/genre: le sexe renvoie à la distinction biologique entre mâles/femelles et il est invariant alors que le genre renvoie à la distinction culturelle entre rôles sociaux, attributs psychologiques et identités des hommes et des femmes, il est contingent et peut être modifié. Schématiquement[9] :



[8] Idem, Cours sur le genre : Module 1, Théorie du Genre

[9] Notes du cours : Genre et sociétés, U.B, Master I/SPTD, Année-Académique 2017-2018

Voici quelques exemples de ces caractéristiques sexuelles :

- Les femmes peuvent avoir leurs menstruations, et tel n'est pas le cas pour les hommes.
- Les hommes ont des testicules et les femmes n'en ont pas.
- Les femmes développent des seins et peuvent normalement allaiter.
- D'une façon générale, les hommes ont de plus gros os que les femmes.

Voici quelques exemples de caractéristiques de "genre" :

- Dans la plupart des pays, les femmes gagnent sensiblement moins que les hommes pour un travail similaire
- Au Burundi, beaucoup plus d'hommes que de femmes fument, l'habitude de fumer n'étant traditionnellement pas considérée comme convenable pour les femmes
- Dans certains pays, les hommes ont le droit de conduire une automobile et les femmes ne l'ont pas
- Presque partout dans le monde, les femmes font plus de travaux ménagers que les hommes

Bref, le mot « sexe »fait référence aux caractéristiques biologiques qui font d'un individu une femme ou un homme.

Les différences biologiques entre femmes et hommes sont universelles, scientifiquement vérifiables, évidentes et, en général, permanentes. Elles ne peuvent pas être modifiées sans interventions médicales hormonales et chirurgicales.

I.2.1.3. Conditions de travail

Pour LEPLAT (1997), les conditions de travail sont l'ensemble des facteurs à l'exclusion des caractéristiques individuelles des travailleurs, qui peuvent influencer les conduites au travail. Ces facteurs représentent l'ensemble des caractéristiques internes et externes dans lesquelles s'inscrit le travail. Il est tout autant difficile de mettre en lumière ce qui constitue de bonnes conditions de travail (absence de souffrances ne signifie pas l'existence de bonnes conditions du travail).

Ces bonnes conditions peuvent être exprimées comme telle : « Ce sont celles qui donnent au travailleur la liberté de travail favorable à sa santé. » (VOLKOFF, 2007 :5).

Pour Leplat, les conditions de travail s'orientent selon trois orientations :

- Orientation organique c'est-à-dire l'adaptation du travail à l'individu
- Conditions de travail elles - mêmes lors que l'outil de travail répond aux besoins des travailleurs, un climat de travail favorable
- L'hygiène et santé.

Pour MONTMOLLIN (1967), les conditions de travail expriment tout ce qui caractérise une situation de travail et qui favorise ou freine l'activité des travailleurs. Il distingue alors :

- les conditions physiques, c'est à dire les outils, les machines, l'environnement immédiat du poste de travail (le bruit, l'éclairage, la chaleur, le cadre de travail...) ;
- les conditions organisationnelles, notamment les horaires de travail, les cadences, les procédures prescrites ... ;
- les conditions sociales, en particulier les relations avec la hiérarchie, les collègues, la communication ou les campagnes d'information, le sentiment d'appartenance du personnel à l'entreprise, l'implication du personnel dans les prises de décision, le dialogue social...

Les conditions de travail, l'organisation du travail et de l'emploi, peuvent cependant avoir des effets directs ou indirects sur la santé et en particulier sur la production des inégalités sociales de santé (LECLERC et al. 2000). Un certain nombre de travaux ont montré que l'état de santé des travailleurs en fin de vie active et au-delà dépend effectivement des conditions de travail et plus globalement de la « pénibilité de leur travail passé » (GOLLAC & VOLKOFF, 2000).

Les conditions de travail sont l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Ainsi par conditions de travail, entendons-nous l'ensemble des droits et devoirs liés à tel ou tel domaine du travail à savoir sa pénibilité, sa nature, le milieu du travail dans lequel il s'exerce, sa durée, rémunérations et le repos. Ceux-ci doivent être définis dans le contrat du travail entre employé – employeur (MURENGEZI, 2009).

Dans cette étude, nous définissons par conditions de travail, l'environnement dans lequel les agents de propreté de la ville de Bujumbura exercent leur métier sur le lieu de travail. Ainsi, la nature des outils utilisés, les conditions météorologiques du travail (la chaleur, la pluie), le salaire (salaire insuffisant, retard du salaire), l'accès ou non à la protection sociale constituent les points à aborder quand il s'agira de parler des conditions de travail.

I.2.1.4. Agent de propreté urbaine

L'agent de propreté est défini comme la personne qui « exécute des travaux de nettoyage pour l'entretien des locaux très variés : bureaux, halls, escaliers et vide-ordures des immeubles, hôpitaux, écoles, hôtels, parkings, gares, aéroports, bateaux » (CLEENEWERCK, 2006).

L'agent de propreté réalise des prestations d'entretien courant : dépoussiérage, lavage, séchage et désinfection sur tous types de sols et de mobilier. Il utilise des matériels et produits professionnels tels que balais professionnels, aspirateurs, chariots, produits de nettoyage[10].

L'agent de propreté a le rôle d'assurer l'entretien quotidien des lieux, des sols ; d'effectuer les opérations de nettoiement des voiries et des espaces publics. Donc, il est chargé d'entretenir les espaces divers afin de les garder propres et sains au quotidien.

CHAPITRE II : CADRE THEORIQUE DE L'ETUDE

II.1. Notion de travail

Le travail occupe une place essentielle dans l'organisation de société et dans la vie des êtres humains. Il apparaît aujourd'hui comme un élément central de la construction de la santé,

[10] https://www.inhni.com/fiche-metier-agent-proprete (Consulté le 20/11/2020)

cheminement vers le bien-être physique, psychique et social, et plus globalement de la construction identitaire des personnes (DEJOURS, 1993). Il est effectivement un déterminant majeur de la place dans la société, des conditions de vie, de revenus, de logement ou de protection sociale.

Les travailleurs du monde entier sont exposés à divers risques dont la contrainte d'environnement physique (chaleur, froid…), les accidents de travail, et les maladies professionnelles qui mettent les travailleurs en danger (BIT, 2001). Cela conduit plusieurs industriels et directions à mener des actions sur les conditions de travail. Dans ce cadre, la mission remplie par les entreprises devient de plus en plus complexe, en lui exige de s'intéresser au bien-être du facteur humain, comme ressource essentielle de l'entreprise.

II.1.1. Le travail est source de revenu[11]

Le travail est un moyen essentiel d'existence économique et social. On existe par le travail parce qu'il est source de revenus, qu'il permet par ce revenu l'accès à la société de consommation[12]. Normalement dans le système de sécurité sociale, le travail donne des droits. Travailler c'est aussi cotiser et donc asseoir ses droits à la santé, aux allocations de chômage ou de vieillesse. Le travail c'est appartenir à une communauté : l'entreprise, l'usine, le bureau sont la source d'un lien social qui peut être un lien hiérarchique ou un lien d'amitié. C'est souvent au travail que se fait la prise de conscience d'appartenir à une classe et l'origine des revendications. Le travail est un signe fort d'appartenance à la société, donc un moyen d'intégration et de cohésion sociale.

L'insertion dans ce système de protection sociale permet de se sentir « relié » aux autres par ce système collectif de prélèvements et de prestations (MONNIER, VERCELLONE et al. 2006).

Il s'agit alors aussi d'un moyen d'être autonome, indépendant non seulement financièrement mais aussi moralement :

---

[11] La place du travail dans les sociétés occidentales sur https://www.letudiant.fr (Consulté le 20/10/2020)

[12] http://keepschool.com/fiches-de-cours/lycee/economie/travail-integration-exclusion.html# (Consulté le 21/9/2020)

- C'est le cas en particulier pour les femmes : leur intégration au monde du travail a favorisé leur reconnaissance sociale et leur autonomie (financière par rapport à leur mari entre autres).
- C'est aussi le cas des personnes âgées, qui ne sont plus dépendantes de leurs enfants, car elles bénéficient aujourd'hui d'une retraite puisqu'elles ont cotisé pendant leur vie active.

II.1.1.1. Situation de l'emploi au Burundi

Les résultats de l'Enquête sur les conditions de vie des ménages au Burundi (ECVMB), 2013/2014, permettent de connaître les taux d'activités, de chômage et de sous-emploi.

Tableau 1: Taux de chômage selon le milieu de résidence, l'âge, le sexe et le niveau d'instruction (%)

Milieu de résidence	**Taux de chômage strict**	**Taux de chômage élargi**
Urbain	10,0	14,7
Rural	0,8	1,2
Sexe		
Masculin	2,1	2,8
Féminin	1,2	2,1
Tranche d'âge		
15-35 ans	2,4	3,7
36-64 ans	0,5	1,0
65 ans et plus	0,1	0,1
Niveau d'instruction		
Aucun niveau	0,4	0,7
Primaire	1,0	1,7
Secondaire	4,7	6, 9
Supérieur	14,5	17,9
Pays	**1,6**	**2,4**

Source : *ECVMB*

Les résultats de l'enquête indiquent un taux de chômage de 1,6% au sens strict et de 2,4% au sens large. Le chômage est plus important en milieu urbain qu'en milieu rural, avec un taux,

au sens large, de 14,7%, touchant davantage les personnes instruites : 6,9% de niveau d'études secondaires et 17,9% de niveau supérieure. Le chômage est plus élevé chez les hommes que chez les femmes même si les écarts ne sont pas significatifs. Par rapport à l'âge, le phénomène de chômage touche particulièrement les jeunes de 15-35 ans avec un taux estimé à 3,7% alors qu'il n'est que de 1% en moyenne dans la tranche d'âges de 36-64 ans et de seulement 0,1% pour les individus de 65 ans et plus.

II.1.1.2. Situation du système de protection sociale au Burundi

Le système de protection sociale au Burundi est un processus initié depuis la période coloniale en 1949 (République du Burundi, Rapport national sur le Développement Humain, 2019).
Il comprend un ensemble de mesures publiques ou privées qui concourent à garantir aux individus l'accès aux soins de santé, à l'éducation et aux revenus de substitution pendant les périodes de risques, telles que la maladie, la maternité, le chômage, la vieillesse, les accidents du travail, les maladies professionnels et le décès d'un soutien de famille.

Les programmes de protection sociale au Burundi s'étendent sur deux branches, contributives et non contributives (ou assistance sociale) dont l'ensemble forme un système cohérent qui assure la protection de la population, mais à un faible pourcentage avec la plupart des données non désagrégées par sexe comme le présentent les tableaux ci-dessous :

Tableau 2: Protection sociale contributive

Assurance Sociale	**Institutions**	**Bénéficiaires**
Pension	Institut Nationale de Sécurité Sociale(INSS)	2,56%
	Office Nationale des Pensions et des risques professionnels (ONPR)	
Couverture Maladie	La mutuelle de la Fonction Publique(MFP)	6,8%
	La Mutuelle de santé des entreprises du secteur privé structuré(MSP)	0,12%
	Les mutuelles de santé	2,6%

	communautaire	
	La création des micro-assurances : SOLIS, SONAVIE, MUSAT et SAAT	0,13%

Source : République du Burundi, Rapport national d'évaluation de la mise en application de la déclaration et du programme d'actions de Beijing, Bujumbura, mai 2019, page 22

Ce tableau montre que l'INSS et l'ONPR couvrent moins de 3% de la population active.
La couverture de ces deux régimes ne concerne en effet que les travailleurs du secteur formel, alors que la majorité de la population opère dans le secteur informel et dispose de ressources très limitées.

Cependant, la MFP couvre 6,8% de la population active. Il s'agit du mécanisme d'assurance maladie contributif le plus étendu du pays, qui assure une couverture aux agents de l'État. Les Mutuelles de santé communautaire ne couvrent que 2,6% de la population.
La Mutuelle de santé des entreprises du secteur privé structuré(MSP) et des micro-assurances ne couvrent qu'une petite partie de la population.

Tableau 3: La protection sociale non contributive

Assistance sociale (Transferts sociaux) et service d'action sociale	**Population Bénéficiaire**
Programme public de transferts monétaires (MERANKABANDI)	48 000 ménages où le transfert est donné aux femmes
Autres programme de transferts monétaires	-
La gratuité scolaire à l'école fondamentale	98,15%
Indicateurs de la protection sociale en santé	**Bénéficiaires**
Assistance médicale	23,9% 5(EDSIII)
La gratuité des soins pour les enfants de moins de 5 ans	-
La gratuité des soins pour les femmes enceintes	-
Pourcentage d'accouchement assisté par un personnel	83% (EDS III)

de santé qualifié	
Taux de mortalité des enfants de moins de 5 ans	78/1000 (EDS III)
Taux de mortalité maternelle	392/100000 (EDS III)
Couverture vaccinale des enfants 0-12 ans	84,7%(EDS)
Les autres programmes	**Bénéficiaires**
Projet d'appui à la solidarité communautaire pour l'assistance et la réinsertion socio-économique des personnes vulnérables où les femmes sont les bénéficiaires du projet	-
Programme de financement des soins et services de santé des personnes âgées	3500 personnes âgées
Programme d'accès aux soins de santé de 2500 ménages vulnérables du secteur informel à travers les mutuelles de santé communautaires.	2500 ménages
Appui aux associations féminines pour les AGRs	1120 groupes de solidarité ont été créés en 2018
Programme de protection des personnes en de VIH/SIDA	-
Les autres programmes	**Bénéficiaires**
Travaux à haute intensité de main d'oeuvre	1891 personnes dont 945 femmes en âge actif bénéficiaires des TP-HIMO
Assistance judiciaire gratuite (Min. Justice,…)	4705 (2018) indigents appuyés dont 1943 femmes
Cantines scolaires	600.000/2.406.612 d'écoliers bénéficiaires (2018-2019)
Proportion de la population ayant accès à une source d'eau améliorée	82,80%(EDSIII)

Source : République du Burundi, *Rapport national d'évaluation de la mise en application de la déclaration et du programme d'actions de Beijing, Bujumbura, mai 2019, page 22*

D'après le tableau, les programmes non contributifs comprennent quelques initiatives du Gouvernement et des partenaires pour lutter contre la pauvreté et la vulnérabilité dont : l'assistance sociale (transferts sociaux) et les services d'action sociale.

II.1.2. Le travail est source de socialisation, de sociabilité et d'identité

Le travail permet « l'apprentissage de la vie avec les autres », l'apprentissage de la vie en société. Le travail a donc une fonction de socialisation, c'est-à-dire « *le processus par lequel un individu apprend et intériorise les manières de penser, de sentir et d'agir* » (normes, valeurs et pratiques) propres à un groupe ou à la société en général.

Exemple : le travail inculque certaines normes et valeurs telles que la collaboration, la coopération, le respect des horaires, de la hiérarchie, la solidarité, le « dévouement »…

Le travail permet de nouer de nombreuses relations sociales dans de nombreux domaines : relations entre collègues, avec des clients ou fournisseurs, avec les syndicats, la hiérarchie, possibilité de multiples contacts humains, etc.

Le travail est source d'identité individuelle ou personnelle : Il permet à chacun de prouver son utilité sociale, de se créer un nouveau statut social (pas seulement père ou mère de ses enfants, ou mari… mais aussi définition de son identité par rapport à son activité professionnelle), donc de s'attirer la reconnaissance d'autrui.

Le travail est source d'identité sociale : les autres nous considèrent en premier lieu en fonction de notre profession ; exercer telle ou telle profession est un « signal social » que l'on envoie aux autres sur ce que l'on est.

Le travail est aussi source d'identité collective : Depuis le XIXème siècle, le travail permet aux salariés de participer à 2 systèmes de coappartenance : l'entreprise, le syndicat. Les travailleurs commencent à se considérer comme un collectif : mêmes conditions de travail, mêmes horaires, etc. Ce sentiment d'appartenance à un collectif est d'ailleurs petit à petit institutionnalisé avec la naissance du droit du travail : les travailleurs ont des droits particuliers, droits différents de ceux qu'ils peuvent avoir dans leur vie de famille, de citoyen…

De même cette institutionnalisation est renforcée par la naissance d'instances représentatives du collectif : délégués du personnel, comités d'entreprises, délégués syndicaux…

II.1.3. Genre et travail

Dans beaucoup de pays sous-développés à travers le monde, et notamment au Burundi, les femmes et les filles souffrent encore de beaucoup de discriminations économiques, sociales et politiques. Malgré les progrès considérables accomplis dans la promotion de l'égalité des sexes et la réduction des écarts entre hommes et femmes dans le monde du travail au cours des cinquante dernières années, les femmes occupent toujours des emplois stéréotypés, plus précaires et plus vulnérables, et leur salaire reste moins élevé que celui des hommes (BIT, 2010). En conséquence, les femmes sont beaucoup plus touchées que les hommes par le déficit de travail décent, et donc par la pauvreté. Elles sont également les principales prestataires de soins dans la société, même si leur travail est en grande partie non rémunéré, statistiquement non reconnu et non comptabilisé en termes économiques.

Ainsi, les femmes effectuent 66% du travail et produisent 50% de la nourriture, selon des chiffres de l'Unicef. Malgré cela, elles ne perçoivent que 10% des revenus et ne détiennent que 1% de la propriété (UNICEF, 2014). Aussi, le taux d'emploi des femmes dans le monde en 2012 était inférieur de 24,8% à celui des hommes selon le rapport 2013 de l'ONU sur les Objectifs du millénaire pour le développement.

II.1.3.1. La division sexuée du travail

Le rôle traditionnel de l'homme était celui de fournisseur de la famille, de gagne-pain. Les femmes étaient censées s'occuper des activités dites « reproductives », dont les activités ménagères, de garde et d'éducation des enfants, de soin des personnes âgées ou malades (MOSER, 1989) ; un rôle moins visible et moins valorisé que celui des hommes. Cette division sexuelle du travail est encore aujourd'hui très présente dans notre société. Au point que le fait de devenir parent « réduit la probabilité d'avoir un emploi chez les femmes, mais l'accroît chez les hommes»[13]. Dans la mesure où, aujourd'hui encore, les femmes s'occupent majoritairement des enfants et que les horaires standards de travail ont été désignés pour les hommes gagne-pain (même s'ils tiennent parfois compte de la nécessité de concilier la vie professionnelle et la vie familiale), elles ont « logiquement » plus de difficultés à trouver ou garder un emploi. Les hommes, par contre, sont valorisés comme plus responsables quand ils

[13] Observatoire bruxellois de l'emploi. L'emploi des femmes bruxelloises : aperçu des inégalités de genre, 2010, p. 3.

deviennent pères et sont encouragés à saisir le rôle de chef de famille responsable et fournisseur.

Donc, la division sexuelle du travail est un concept qui permet de ne pas autonomiser les deux sphères, productives et reproductives. La division sociale a deux principes organisateurs :

- le principe de séparation (des travaux d'hommes et des travaux de femmes) et ;
- le principe hiérarchique (un travail d'homme vaut plus qu'un travail de femme).

Il n'y a pas de destin biologique mais bien des construits sociaux, et ceux-ci ont une base matérielle comme l'explicite Pfefferkorn: « *la production sociale des sexes repose d'abord sur une base matérielle, sur l'organisation et la division du travail concrète telle qu'elles se rencontrent dans la famille et dans le système productif »* (PFEFFERKORN, 2012 :116).

L'articulation production-reproduction ne suffit pas à l'analyse. Dans les années 1980, au moment où le concept de « rapports sociaux » a trouvé un écho en sociologie, venant se substituer en grande partie à celui de « classes sociales » et voulant à la fois montrer les tensions, les conflits mais également la dynamique de leur composition, les rapports sociaux de sexe sont définis par Kergoat comme « *une vision sexuée des fondements et de l'organisation de la société, fondements et organisation ancrés matériellement dans la division sexuelle du travail*» (KERGOAT, 2012 :103). La référence à des rapports sociaux permet de mettre en lumière le rapport de pouvoir entre les sexes qui repose aussi sur un rapport hiérarchique, et de penser la totalité du social : «*tout rapport social est sexué, tandis que les rapports sociaux de sexe sont traversés par les autres rapports sociaux*»[14].

Bref, la division sexuée du travail fragilise la place des femmes dans l'emploi et a des conséquences sur les revenus directs des femmes et sur les droits sociaux auxquels elles ont accès (chômages, retraites, indemnités) ce qui accentue leur dépendance économique vis-à-vis du conjoint.

Au Burundi, l'éducation traditionnelle a des effets sur le statut de la femme. En effet, un adage kirundi dit que la véritable éducation est celle que l'enfant reçoit dès sa prime enfance (indero iva hasi). Mais traditionnellement, la culture inculque à l'individu dès son plus jeune âge son rôle et sa place dans la société. Les garçons et les filles étaient éduqués différemment à partir de leur jeune âge. De plus, les enfants naissaient et grandissaient dans un

[14] Op.cit., Page 105

environnement familial et socioculturel assez restreint, où ils puisaient tout le savoir, le savoir-faire et le savoir-être.

Le modèle était les parents, les aînés et les personnes adultes en général. Les enfants pratiquaient le métier de leurs parents, avec une division nette des tâches entre les garçons et les filles. Le père préparait son fils à assurer quelque fonction publique. A son tour, la mère initiait sa fille aux travaux ménagers et champêtres. Ceci est l'origine même dudit complexe de supériorité chez l'homme et du complexe d'infériorité chez la femme. La division sexuelle du travail assignait à l'homme et à la femme des rôles différents. Le processus de socialisation enseigne au garçon qu'il aura un jour la charge du travail productif et à la fille la charge du travail reproducteur. Ainsi, au fil des générations, les modèles de gestion patrilinéaires se reproduisent naturellement en même temps que les inégalités entre les sexes.

II.1.3.2. Accès inégal à l'emploi

Malgré des progrès sensibles au cours des années 60, les inégalités entre les hommes et femmes en matière d'accès au marché du travail, de chômage et de conditions de travail persistent, selon de nouveaux chiffres de l'Organisation Internationale du Travail (OIT, 2018).

Partant de l'exemple de la France où l'Etat est intervenu pour faciliter l'activité professionnelle des mères (services collectifs de garde gérés par les municipalités, politique sociale d'aide financière), comme le souligne Silvera Rachel (2002), cette politique sociale laisse inchangé le présupposé d'une responsabilité féminine quant à la prise en charge des jeunes enfants.

Le partage limité des tâches parentales et domestiques constituent la limite du modèle du cumul (articulation de la vie familiale et professionnelle) qui incombent quasi exclusivement aux femmes. Alors que l'arrivée des deuxièmes et des troisièmes enfants fait baisser le taux d'activité des mères, elle est sans effet sur l'activité des pères.

La différence entre les modalités d'insertion des hommes et des femmes sur le marché de travail sont :

- Le temps partiel est considéré comme un travail de femmes pour faciliter la conciliation travail-famille. L'activité des femmes reste comme secondaire par rapport à l'activité masculine.
- La parentalité produit des effets différenciés sur l'activité : ce sont toujours les mères qui se retirent du marché de travail pour s'occuper de jeunes enfants et prendre en

charge des adultes dépendants socialement (des activités considérées comme une responsabilité féminine).

- Les pouvoirs publics incitent les mères de jeunes enfants à se retirer du marché du travail (politique sociale de l'allocation parentale d'éducation).

II.1.3.3. Inégalités au travail

Une fois en emploi, les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers. Les métiers féminins sont globalement dévalorisés.

En amont des métiers, les formations des hommes et des femmes restent différenciées : il existe une différenciation sexuée des filières avec un pôle littéraire à dominante féminine et un pôle scientifique et technologique à dominante masculine. Une configuration sexuée des formations se trouve sans doute dans la distribution différenciée des métiers selon le sexe.

Les femmes se retrouvent dans les secteurs de la santé, éducation, social et administration publique.

Les hommes sont plus dans les secteurs de l'industriel, transport, construction.

Cette répartition inégale des hommes et femmes dans différents métiers entraîne une inégalité en termes de rémunération, de conditions de travail et de prestige social. Autrement dit, la ségrégation sexuée du marché de travail est à la fois horizontale (hommes et femmes occupent des métiers et secteurs d'activité différents) et verticale (les hommes occupent des métiers plus rémunérateurs et socialement prestigieux que les femmes).

Les femmes se retrouvent concentrées dans les métiers du care. Ce terme désigne un ensemble d'activités relatives aux soins et à la prise en charge des personnes dépendantes (enfants, personnes âgées, malades, etc.), dont la continuité avec le rôle domestique et maternel des femmes dans la sphère privée empêche la reconnaissance comme travail, et à fortiori travail qualifié (MOLINIER, 2006). Une étude du sociologue Fortino (2002) sur les conditions de recrutement dans une entreprise publique a montré qu'à niveau hiérarchique égal, les femmes sont plus diplômées que les hommes. En d'autres termes, dans le recrutement on demande aux femmes de faire leurs preuves, alors que pour les hommes on place la confiance dans le potentiel et la capacité d'adaptation.

II.2. Illustration de quelques disparités liées au genre

II.2.1. Disparités liées au travail

Les écarts entre les hommes et les femmes dans le monde du travail restent considérables et sont dus tout d'abord à l'accès limité des femmes au marché du travail. Les femmes ont en effet nettement moins de chance que les hommes de participer au marché du travail, qu'il s'agisse d'avoir un emploi ou d'en rechercher un. En 2017, le taux d'activité mondial des femmes (un peu plus de 49 pour cent) est inférieur de presque 27 points de pourcentage à celui des hommes (OIT, 2017). Et, une fois sur le marché du travail, les femmes ont un accès restreint aux possibilités d'emploi de qualité. Globalement, le taux de chômage des femmes se situe à 6,2 pour cent et celui des hommes à 5,5 pour cent en 2017, ce qui représente un écart de 0,7 point de pourcentage[15]. En 2018, ces taux devraient rester relativement inchangés, ce qui signifie que l'écart va se maintenir à son niveau actuel (aucun progrès n'est attendu avant 2021 si l'on s'en tient aux tendances récentes).

II.2.2. Disparités liées à la pauvreté

La pauvreté se caractérise par la précarité des revenus, voire même l'absence de revenus, associée à un accès très restreint aux ressources productives indispensables pour garantir des conditions de vie durables. Elle est synonyme de faim, de malnutrition, de mauvaise santé, de mortalité et de morbidité élevée, d'instruction insuffisante, d'habitat précaire et malsain. Ainsi, le nombre total de femmes au chômage est passé de 75,8 millions en 2007 à environ 82,7 millions et le niveau de pauvreté des femmes semble avoir également augmenté en 2010 (BIT, 2013).

Au Burundi, comme dans la plupart d'autres sociétés, la culture attribue aux filles et aux femmes des rôles et fonctions différentes de celles des garçons et des hommes et ce fait engendre des situations inégalitaires qui freinent le développement. Les rôles sexospécifiques dans la société burundaise relèvent en effet d'une culture patriarcale très forte. C'est une culture patrilinéaire dans laquelle l'homme incarne l'autorité au sein du ménage, prend des décisions capitales et fournit les moyens de subsistance au sein du ménage. Ceci a pour conséquence que la femme burundaise n'a ni droit de succession, ni droit de propriété ni droit de contrôle des ressources.

[15] OIT, Op.Cit

La femme rurale a pour principale responsabilité de cultiver les champs, d'élever le bétail, de collecter l'eau et le bois, et de prendre soin de sa famille. Ces responsabilités familiales et domestiques sont souvent très lourdes et lui laissent très peu de temps à consacrer aux activités génératrices de revenus.

La dimension de genre influe sur tous les aspects de la pauvreté et, même parmi les pauvres, les femmes tendent à être plus défavorisées que les hommes. Chacun sait que, dans une société patriarcale[16], les filles reçoivent généralement moins d'attention et de ressources que les garçons, même dans leur famille. Dans beaucoup de pays en développement, même si l'égalité entre garçons et filles a beaucoup progressé dans l'enseignement primaire, les filles demeurent moins scolarisées que les garçons. Parce qu'elles sont défavorisées dès les premières étapes de leur vie, les filles ont moins de chances de trouver un emploi plus tard. À l'âge adulte, les femmes sont plus souvent victimes de discrimination lorsqu'il s'agit d'avoir accès aux ressources et aux possibilités d'emploi décent et productif. Parce qu'une grande partie des biens communs appartiennent à un propriétaire et que la jouissance des droits d'usufruit[17] qui y sont rattachés est établie dans une perspective patriarcale, celle de l'homme chef du ménage (soutien de famille), les femmes ont moins accès aux ressources productives et aux actifs nécessaires pour gagner un revenu ou pour produire les aliments nécessaires à la subsistance dans l'économie informelle

La féminisation de la pauvreté est encore plus tangible pour les femmes chefs de famille. Dans un ménage dirigé par un homme, les apports se complètent: l'homme participe au bien-être de la famille par des revenus et la femme, tout en fournissant des biens et services à la famille, peut s'adonner à une activité rémunératrice (HADDAD& PEÑA, 1994).

On peut se poser la question suivante : Etre femme chef de ménage influe-t-il sur la pauvreté des ménages ? Sur leur survie au quotidien ?

[16] Le « patriarcat » est un système de société fondé sur des unités familiales où le père est le principal responsable du bien-être de sa famille et a autorité sur elle et où les hommes occupent un rang économique, social et politique plus élevé que les femmes.
[17] Notamment le droit d'utiliser les ressources.

Tableau 4: La principale source de revenus par sexe du chef de ménage, effectif et %, OUB 2005 / 2007

	Hommes chefs de ménage		**Femmes chefs de ménage**	
	2005	**2007**	**2005**	**2007**
Travail rémunéré	50	56,8	14,5	29,3
Pension	38,5	3,6	51,6	1,4
Apport d'autres membres du ménage	4,7	10,7	12,9	24,5
Apport d'autres personnes	4	5,1	12,1	8,4
Autosubsistance	0,8	22,2	0,8	32,9
Autre	2	1,6	8,1	3,5
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**

Source : Enquête Ville 2005 et 2007 de l'Observatoire Urbain de Bujumbura in Anne-Claire Courtois, Les femmes chefs de ménage à Bujumbura: marginalité, violences et résilience, Sciences de l'Homme et Société, Université de Pau et des Pays de l'Adour, 2016, page 148.

D'après ce tableau, on constate qu'en 2005, le taux le plus important est un « apport des autres membres. De manière générale, les profils économiques des hommes et femmes chefs de ménage sont très distincts : ainsi en 2005, on constate que les femmes chefs de ménage sont plus nombreuses dans les activités de commerce, 35,3% et agricoles 24%, alors que les hommes sont plus nombreux dans le fonctionnariat et l'informel[18]. Cela se vérifie dans la répartition des principales sources de revenu, qui semblent dessiner une précarité plus importante dans les ménages dirigés par les femmes. La pauvreté est plus aiguë dans les zones rurales où la disponibilité des services et les opportunités de travail sont plus restreintes qu'en milieu urbain. Elle est plus probable chez les femmes que chez les hommes étant donné le moindre accès de celles-ci aux ressources et aux facteurs de production et leur plus grand isolement. Le crédit, la terre, l'héritage, l'instruction, la formation, l'information, la vulgarisation, la technologie, les intrants agricoles sont plus aléatoires pour elles, sans compter leur pouvoir inégalitaire de décision sur leur propre production et celle du ménage. Les incitations gouvernementales à la production favorisent le plus souvent les cultures de rente alors que les femmes sont davantage engagées dans les cultures vivrières.

[18] OUB Enquête 2005, page 15

En outre, la vulnérabilité des femmes prend certaines de ses racines au sein même de la famille: par exemple, pour l'inscription des enfants à l'école, dans les ménages pauvres, les parents préféreront investir sur les garçons et garderont les filles à la maison où elles assureront une partie du travail domestique et de production.

D'après l'ISTEEBU, l'indice de revenu des femmes est de 0,381 contre 0,419 pour les hommes. Si l'égalité des droits et des responsabilités pour tous est inscrite dans plusieurs lois, certaines inégalités perdurent et contribuent à rendre les burundaises plus pauvres.

II.2.3. Disparités liées à la vie familiale

Les femmes assument 83 pour cent des travailleurs domestiques (BIT, 2011). La vie des femmes est énormément marquée par la reproduction qui a une influence directe et évidente sur leur état de santé et sur les opportunités d'accès à l'instruction, à l'emploi, aux revenus. Dans les sociétés où les femmes se marient très jeunes (cas du Burundi par exemple) et beaucoup plus précocement que les hommes, la subordination au mari sera plus forte et conditionnera les possibilités d'instruction, de travail, etc. Ainsi, la place des femmes dans la société burundaise est traditionnellement limitée au foyer.

Certains éléments probants laissent cependant penser que les mentalités évoluent concernant les femmes qui occupent des responsabilités. Une étude réalisée en 2008 par l'Observatoire de l'Action Gouvernementale (OAG) a constaté que l'opinion publique était très favorable à la désignation de femmes à des postes à responsabilité (parce qu'elles avaient le droit de les occuper) et à l'augmentation du quota de 30 % à 50 %[19]. D'après cette étude, nommer des femmes à des postes de responsabilité fait progresser l'égalité des sexes et permet de combattre les stéréotypes liés au genre.

II.2.4. Disparités liées à l'éducation[20]

Le marché du travail, de plus en plus concurrentiel, exige, chaque jour davantage, un niveau d'instruction de plus en plus élevé. Les personnes sans bagage éducatif se retrouvent incontestablement dans une position de désavantage. Par ailleurs, il est reconnu que dans un

[19] Évaluation de la mise en application des mesures prises par le Gouvernement pour l'intégration de la femme dans les sphères de prise de décisions.

[20] Dans ce texte le vocable éducation doit être entendu dans le sens instruction scolaire. Cette précision paraît nécessaire car l'éducation recouvre des domaines qui vont bien au-delà de la scolarité et de l'instruction proprement dite.

processus de changement, l'instruction permet de passer de l'exclusion (marginalisation) à une insertion active. Pourtant, dans beaucoup de sociétés subsistent encore des barrières et des préjugés qui restreignent l'accès des femmes à l'instruction.

Les données de l'ISU indiquent que 758 millions d'adultes dont deux tiers des femmes ne maîtrisent toujours pas les compétences de base en lecture et écriture selon les données les plus récentes de 2014. Cent quatorze millions de la population analphabète étaient âgés de 15 à 24 ans. Le taux d'alphabétisme mondial était de 85 % en 2014 alors que celui des jeunes s'élevait à 91 %.

Les résultats des recensements généraux de la population et de l'habitat organisés au Burundi en 1990 et en 2008, révèlent respectivement que 62,7% et 57,5% des Burundais d'alors âgés de 15 ans et plus étaient analphabètes ; alors que les projections de l'Institut des Statistiques et des Etudes Economiques du Burundi (ISTEEBU), estiment qu'en 2016, 38% des Burundais âgés de 15 à 64 ans, étaient analphabètes.

Les femmes analphabètes sont plus nombreuses que les hommes et plus le taux d'alphabétisation d'un pays est faible, plus les disparités sont en défaveur des femmes. Ainsi, le RGPH 2008 renseigne que 3 femmes sur 5 sont illettrées (61,7 %). Ce taux élevé d'analphabétisme s'explique par la condition de la femme burundaise qui se caractérise par un statut socio-économique marqué par une charge ménagère excessive avec comme conséquence une faible disponibilité de temps pour participer aux programmes d'alphabétisation.

Les filles abandonnent l'école particulièrement en milieu rural où leur aide est requise pour les tâches domestiques et productives. L'absence de services scolaires, comme le transport de proximité, creuse cet écart en ayant un effet direct sur le taux de fréquentation scolaire des filles. Lorsque la distance à parcourir pour se rendre à l'école est longue, les parents craignent que leurs filles soient enlevées en chemin.

Au niveau des études supérieures, dans certaines régions, le nombre de filles augmente et est parfois même supérieur à celui des garçons. Mais, de réelles différences existent quant à la nature des études embrassées. Les préjugés, les réticences des familles, les habitudes sociales donnent la part belle aux garçons dans les domaines scientifiques et techniques. Les filles, celles qui peuvent accéder à l'éducation supérieure, sont quant à elles incitées à opter pour des

carrières dites féminines, qui ont le plus souvent peu de débouchés et mal rémunérées. Les processus éducationnels portent en eux une logique de ségrégation des femmes par rapport à l'emploi.

Au Burundi, une grande partie de la population estime qu'il n'est pas nécessaire d'instruire les filles, car celles-ci sont censées rester à la maison et s'occuper des tâches ménagères comme l'indique l'expression burundaise « Nta mashure y'umukobwa » (Il est inutile d'éduquer les filles)[21]. Selon l'ISTEEBU, le taux d'alphabétisation est de 79% chez les hommes et 68% chez les femmes en 2016-2017.

Cet état de fait deviendra problématique à long terme, car les inégalités d'accès à l'éducation se traduiront par une pénurie de femmes suffisamment qualifiées pour entrer dans la fonction publique et y faire carrière. La décision du gouvernement de rendre l'enseignement primaire gratuit en 2005 a eu un impact positif, en portant l'indice de parité des sexes dans l'enseignement primaire à 0,99(ISTEEBU, 2007).

II.2.5. Disparités liées à la vie publique et à des instances de décision

La participation équitable et le leadership des femmes dans la vie politique et publique sont essentiels pour atteindre les Objectifs de développement durable d'ici 2030[22].

Cependant, le leadership des femmes et leur participation à la vie politique sont partout menacés. Les femmes sont sous-représentées aussi bien comme électrices que dans les fonctions dirigeantes, au sein des assemblées élues, dans l'administration publique ou encore dans le secteur privé ou le monde universitaire. Et ceci malgré leurs compétences maintes fois démontrées, en tant que leaders et agents du changement, et en dépit de leur droit de participer en toute égalité à la gouvernance démocratique.

Les femmes sont confrontées à deux sortes d'obstacles sur la voie de la participation à la vie politique. D'une part, des entraves structurelles causées par des lois et des institutions discriminatoires qui réduisent encore aujourd'hui leurs possibilités de voter ou de se porter candidates à un mandat politique. D'autre part, faute de moyens, les femmes ont moins de chances que les hommes de suivre une formation, de nouer les contacts et de bénéficier des ressources nécessaires pour devenir des dirigeantes performantes.

---

[21] République du Burundi, Stratégie d'intégration du genre, ministère de la sécurité publique et ministère de la défense nationale et des anciens combattants, avril 2011.

[22] ONU Femmes, Leadership et participation des femmes à la vie politique, Janvier 2021

Comme indiqué dans la résolution sur la participation des femmes à la vie politique de l'Assemblée générale des Nations Unies en 2011, « quelle que soit la région du monde considérée, les femmes restent largement absentes de la sphère politique, souvent en raison de lois, de pratiques, de comportements et de stéréotypes sexistes discriminatoires, et parce qu'elles ont un faible niveau d'éducation, qu'elles n'ont pas accès aux soins de santé et qu'elles sont beaucoup plus touchées que les hommes par la pauvreté. » Ainsi, les femmes exercent les fonctions de chefs d'État ou de gouvernement dans seulement 22 pays, et 119 pays n'ont jamais été dirigés par une femme[23]. Seulement quatre pays comptent 50 pour cent ou plus de femmes dans les chambres basses ou uniques du parlement : le Rwanda avec 61 pour cent, Cuba avec 53 pour cent, la Bolivie avec 53 pour cent, et les Émirats arabes Unis avec 50 pour cent[24].

Selon le RGPH 2008, pour l'ensemble du pays, on dénombre 107 personnes actives de sexe féminin pour 100 personnes actives de sexe masculin. Le Burundi semble décidé à améliorer les rapports homme-femme dans l'arène politique. Ainsi, la constitution de 2005 fixe à au moins 30% la représentation féminine à l'Assemblée nationale et au Sénat. Les résultats des élections de 2010 ont consacré la présence féminine à hauteur de 32% à l'Assemblée Nationale, 46% au Sénat et 32% dans les conseils communaux. Il faut également noter que la femme est présente dans le gouvernement à hauteur de 38%. Mais, la représentation de la femme reste faible dans plusieurs secteurs du pays, en particulier à l'armée, dans l'administration publique et les entreprises.

Le taux d'activité des femmes est évalué à 59,4% avec des variations suivant l'âge. La tranche d'âge de 45-49 ans est celle pour laquelle le taux d'activité des femmes est le plus élevé, il équivaut à 87,2 %.

La main d'œuvre féminine est peu qualifiée, 67% des femmes ayant une occupation sont, en effet, sans aucun niveau d'instruction. Le peu de femmes ayant fréquenté un établissement scolaire ont surtout le niveau primaire et dans une moindre mesure, le niveau secondaire.[25]

[23] Calcul d'ONU Femmes basé sur des informations fournies par des Missions permanentes auprès des Nations Unies. Seuls les chefs d'État élus ont été pris en compte.
[24] Union interparlementaire. Les femmes dans les parlements nationaux au 1er octobre 2020.
[25] République du Burundi, Ministère de l'Enseignement de base et secondaire, de l'Enseignement des métiers, de la fonction professionnelle

CHAPITRE III : DEMARCHE METHODOLOGIQUE DE L'ETUDE

III.1. Procédés de collecte de données

Dans un souci de bien mener notre recherche, il nous a paru plus judicieux de choisir une démarche méthodologique qui combine les approches suivantes :

- Une recherche documentaire ;
- Des observations de terrain ;
- Une enquête combinant le volet quantitatif et le volet qualitatif.

III.1.1. Recherche documentaire

Pour Gauthier (1990), la recherche documentaire est une méthode qui vise à s'imprégner ou à prendre connaissance de ce qui avant nous a fait l'objet d'une attention particulière et à mener à des conclusions bien établies.

La recherche documentaire pour Tremblay (1991), est une des parties essentielles de toutes les recherches. Pour cet auteur, une recherche commence par une revue de la documentation, laquelle est constituée d'ouvrage généraux à caractère théorique, d'articles et de livres qui fournissent les résultats d'enquêtes et d'études sur le sujet de la recherche et des données statistiques officielles.

Dans le cadre de notre étude, nous avons procédé à la lecture d'ouvrages généraux spécialisés, des mémoires de fin d'études supérieures et d'études approfondies des revues portant sur la question de genre en général, des conditions de travail des agents de propreté en particulier. Ces différentes lectures ont été déterminantes dans la compréhension de notre sujet de recherche.

III.1.2. Observations de terrain

L'observation de terrain a consisté à recueillir des informations sur l'espace de notre zone d'étude. Les visites effectuées (pré-enquêtes) dans notre zone d'étude nous ont permis d'observer les conditions de travail des agents de propreté urbaine de la ville de Bujumbura ; ce qui nous a permis également de nous imprégner des réalités de vie quotidienne auxquelles ils font face.

III.1.3. Enquête

Dans la collecte des données sur terrain, nous avons fait recours à une méthode qualitative et quantitative.

III.1.3.1. Méthode qualitative

En termes d'échantillonnage, peu de documents méthodologiques précisent le nombre d'entretiens nécessaires pour la constitution d'un échantillon dans les études qualitatives. Le but recherché est toujours la diversification des personnes à interviewer et la saturation de l'information. Ceci signifie que l'on doit réaliser des entretiens jusqu'à ce que plus rien de nouveau ne ressorte des entretiens.

Dans le cadre de cette étude 10 entretiens ont été réalisés : 3 avec les responsables des agents de propreté urbaine en Mairie de Bujumbura (chef de Département Brigade salubrité, un technicien de terrain, la Représentante Légale de la Coopérative Women Cleaning Group) et 7 balayeurs dont 3 hommes et 4 femmes.

Les entretiens, d'une durée moyenne de 30 minutes, se sont déroulés sur le lieu de travail des enquêtés. Nous nous sommes d'abord entretenus avec les responsables des agents de propreté et des balayeurs afin d'en savoir plus sur leurs orientations, sur la propreté urbaine, sur les conditions de recrutement des agents et sur les conditions de travail de ces derniers. L'entretien non directif (libre) est la méthode qui nous a permis de saisir toutes les inspirations développées par les balayeurs afin de supporter leur métier.

Mais comme « l'entretien ne peut se suffire à lui-même » (FOURNIER et al. 2008, p. 13), la méthode de l'observation directe est alors apparue comme une évidence. Il était en effet essentiel que nous ayons accès au « dire » ainsi qu'au « faire »; que nous écoutions, que nous suivions les balayeurs.

III.1.3.2. Méthode quantitative

L'enquête quantitative consiste à poser des questions à un ensemble de répondants le plus représentatif d'une population mère ou encore de l'univers, une série de question fermée permettant de récolter les données relatives à la question faisant l'objet de l'étude. L'utilisation d'un questionnaire standardisé permet de récolter les informations auprès d'un échantillon choisi et de généraliser les données sur l'ensemble de la population concerné par l'étude.

III.1.3.3. Echantillonnage

Echantillonner, c'est choisir un nombre limité d'individus ou d'événements dont l'observation permet de tirer des conclusions applicables à la population entière à l'intérieur de laquelle le choix a été fait (BILOSO, 2008).

L'échantillon est un sous-ensemble d'individus de la population cible. C'est un groupe d'individus ou d'objets qui sont supposés représenter l'ensemble de tous les individus ayant les mêmes caractéristiques communes concernés par l'étude. C'est à partir de ce groupe d'individus qu'on peut tirer des conclusions qui sont valables pour l'ensemble de la population-mère (KISANGANI & KABAYA, 2005).

Pour cette étape de notre étude, nous avons eu recours à l'échantillonnage par tirage systématique**(**ou échantillonnage par intervalles). Elle consiste à partir d'une liste numérotée prenant comme 1er élément celui qui correspond, choisi au hasard entre 1 et N/n où N correspond au nombre total d'éléments de l'échantillon voulu. On choisit une unité à chaque k=N/n unité de population, en commençant avec un numéro extrait au hasard entre 1 et k (k est appelé « Intervalle d'échantillonnage »). Le résultat obtenu peut être extrapolé sur l'ensemble de la population (GRAWITZ, 2001).

Lorsqu' il n'y a pas d'information sur le comportement de la population à étudier, il est préférable d'utiliser la formule de Slovin car elle donne une idée de la taille de l'échantillon nécessaire pour assurer une précision raisonnable des résultats. Elle est la suivante :

- **taille de l'échantillon n = N / (1 + N.e^2)**
  - *N* = population totale
  - *e* = marge d'erreur

A un niveau de confiance de 95%, on a une marge d'erreur de 0,05.

- **Application de la formule**

Population –mère : 623

$n = \frac{623}{1+623(0,05)^2}$ $n = \frac{623}{2,5575}$=243,5

$n = 244$

$\Rightarrow$ Alors : k= $\frac{N}{n}$ k= $\frac{623}{244}$ k= 2,5 k= 3

Je choisis au hasard un cas entre 1 et 3.

Le numéro choisit est 3. Le premier élément à retenir est x= la personne n^{o}3 ; alors les autres nombres à retenir sont :

X+N/n ; X+2N/n ; X+3N/n ; X+4N/n …….. ; X+n-1(N/n) soit :

3 ;6 ;9 ;12 ;15 ;18 ;21 ;25 ;28 ;31 ;33 ;…… ;244.

Donc, le tirage aléatoire systématique est un tirage à intervalle déterminé, avec un écart identique entre chaque unité sélectionnée. Le tirage a été fait selon le lieu d'affectation des agents de propreté de la ville Bujumbura. En effet, notre enquête s'est déroulée dans la Mairie de Bujumbura pendant 2 mois, plus spécifiquement entre Avril 2020 et Mai 2020 tout au long de quelques boulevards, avenues, monuments et marchés. Les questions ont porté sur leurs trajectoires, leurs modes de recrutement et sur leurs conditions de travail, etc.

La collecte des données a été faite à l'aide d'un questionnaire programmé sous KOBOCOLLECT et installé sur Smartphone.

Tableau 5: Répartition (en effectif) des enquêtés selon le lieu d'affectation

Lieu d'affectation	**Sexe**		**Effectif**
	Masculin	Féminin	
Rond -point Metallusa	0	6	6
Rond-point Chanic	10	3	13
Rond-point des Nations-Unies	0	3	3
Boulevard de l'UPRONA	0	8	8
Rond-point Gare du Nord	0	4	4
Boulevard Ndadaye Melchior	0	16	16
Boulevard Mwezi Gisabo	5	12	17
Boulevard du Japon	0	6	6
Avenue du peuple Murundi	4	5	9
Avenue de l'Université	0	6	6
Avenue de la JRR	0	11	11
Monument de l'Unité	2	9	11
Mausolée Rwagasore	2	8	10
Monument Ndadaye Melchior	0	4	4

Place de l'indépendance	4	9	13
Place de la Révolution	0	6	6
Monument des soldats inconnus	0	9	9
Palais Présidentiels	0	4	4
Musée Vivant –Radio RTNB	0	19	19
Marché Musaga	1	8	9
Marché Jabe	1	3	4
Marché Ngagara	0	2	2
Marché Kinindo	1	3	4
Marché Kamenge	4	1	5
Marché Ruziba	0	9	9
Ancien marché de la ville de Bujumbura	0	6	6
Marché Kanyosha	1	3	4
Ceux qui utilisent les camions	26	0	26
TOTAL	**61**	**183**	**244**

Source : *Données de l'enquête de terrain, avril-Mai 2020*

III.2.Traitement et analyse des données

Nous avons utilisé le logiciel EXCEL pour le traitement des données.

DEUXIEME PARTIE : PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS

Cette deuxième partie présente les données recueillies sur le terrain. Il comprend trois(3) chapitres : le premier chapitre traite du profil des enquêtés, le deuxième fait état de mode de recrutement et gestion administrative des agents de propreté urbaine ; et dans la troisième chapitre, nous analysons l'appréciation des conditions de travail et problèmes d'inégalité.

CHAPITRE I : PROFIL DES ENQUETES

Ce chapitre met en évidence le profil des agents de la propreté urbaine de la ville de Bujumbura qui porte essentiellement sur les caractéristiques sociodémographiques comme l'âge, le sexe, le statut matrimonial, l'origine ainsi que le niveau d'instruction.

I.1. Répartition des agents de propreté urbaine par âge et par sexe

La répartition par âge et par sexe des agents de propreté enquêtés se présentent comme suit :

	Sexe					
Age	**Masculin**		**Féminin**		**Ensemble**	
	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage
15-19ans	2	3,3	1	0,5	3	1,2
20-24ans	9	14,8	7	3,8	16	6,6
25-29ans	7	11,4	20	10,9	27	11,0
30-34ans	14	23,0	28	15,3	42	17,2
35-39ans	6	9,8	27	14,8	33	13,5
40-44ans	6	9,8	23	12,6	29	11,9
45-49ans	3	4,9	14	7,7	17	7,0
50 et plus	14	23,0	63	34,4	77	31,6
Total	61	100	183	100	244	100

Tableau 6: Répartition (en %) des agents de propreté urbaine par âge et par sexe

Source : *Données de l'enquête de terrain, Avril-Mai 2020*

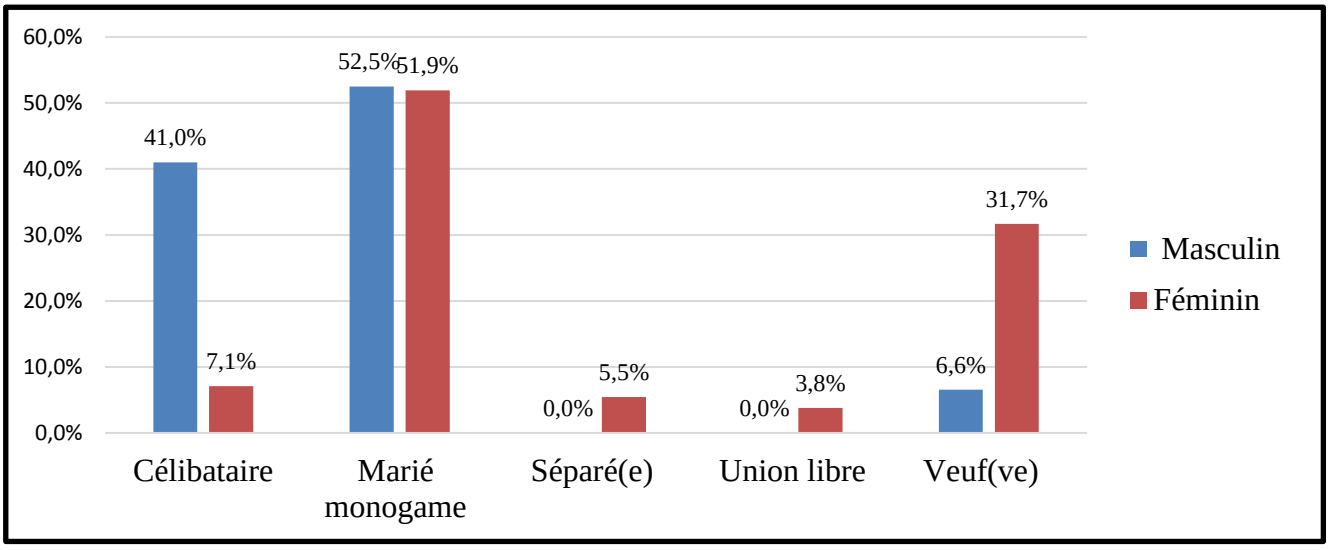
D'une manière générale, le métier de propreté est exercé plus par des personnes qui ont 50 ans et plus (31,6 %). Une autre catégorie des personnes qui s'intéressent à ce métier a un âge compris entre 30-34ans (17,2%), 35-39ans (13,5%), 40-44 ans (11,9%). On note une prédominance des femmes âgées de 50 ans et plus, soit 34,4% contre 23% des hommes parmi les agents de propreté urbaine. Néanmoins, dans la tranche d'âge de 30-34ans, la situation s'inverse. Il y a 15,3% des femmes contre 23% des hommes. Dans la tranche d'âge de 35 ans-39ans, il y a 14,8% des femmes contre 9,8% des hommes.

Au regard des données sur la répartition par sexe des agents de propreté urbaine, on peut constater que les deux sexes sont présents et sont inégalement représentés dans toutes les tranches d'âge. Néanmoins, il est essentiellement exercé par des femmes (183 soit 75% de l'ensemble des personnes enquêtées contre 61 soit 25% des hommes). Ceci s'explique par la conception traditionnelle selon laquelle le travail de balayage est réservé aux femmes. Ainsi, le balayage de la ville rentrairait dans la continuité des travaux domestiques effectués généralement par les femmes.

I.2. Répartition des agents de propreté urbaine selon leur statut matrimonial

Selon l'ISTEEBU, le statut ou état matrimonial est une situation conjugale d'une personne (ISTEEBU, 2015). Ce concept se définit par l'existence ou non des liens conjugaux entre deux personnes de sexes différents ; au vu des lois et coutumes, on distingue : célibataire, marié, séparé, divorcé, veuf, union libre.

Figure 1: Répartition (en %) des agents de propreté urbaine selon leur statut



Source *: Données de l'enquête de terrain, Avril-Mai 2020*

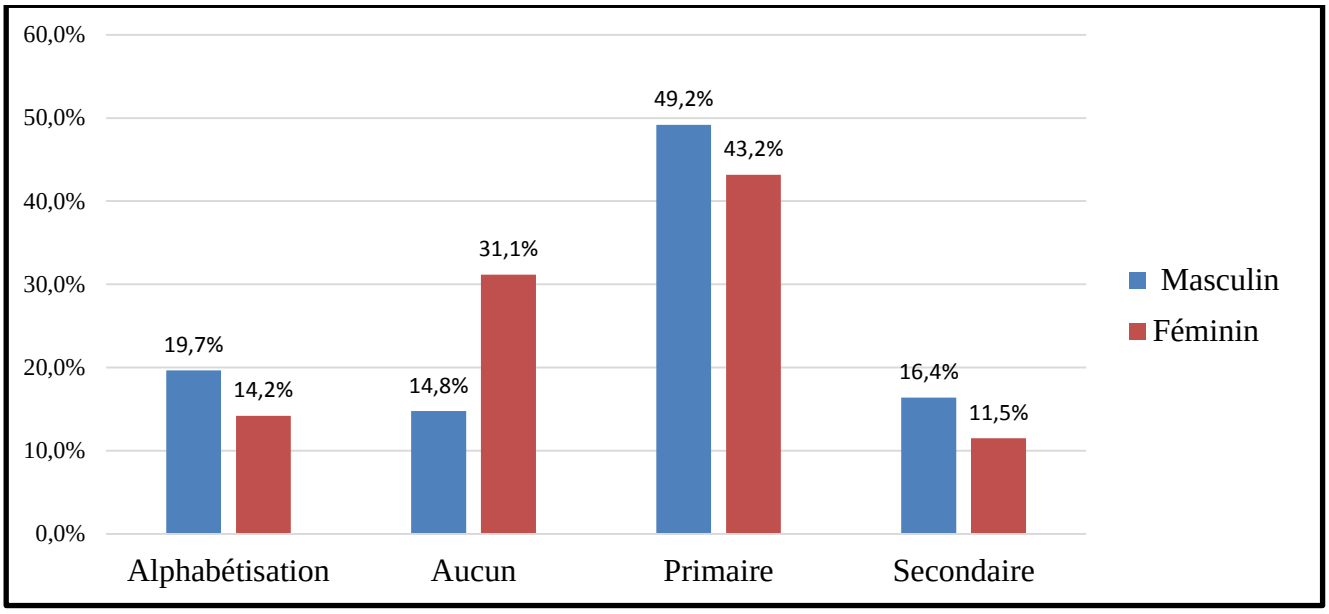
Si ce métier est exercé à 75% par des femmes, il faut noter que les veuves représentent 31,7%. Les femmes et les hommes mariés ont presque les mêmes proportions. Ils ont respectivement 52,5% et 51,9%. Cependant les célibataires représentent un taux élevé, soit 41% des agents de propreté urbaine.

I. 3. Répartition des agents de propreté urbaine selon leur niveau d'étude

La qualification et/ou le niveau d'étude sont indispensables pour bien s'insérer sur le marché du travail.

Le niveau d'étude des agents de propreté a été classé en 4 niveaux : aucun, alphabétisation, primaire et secondaire.

Figure 2 : Répartition (en %) des agents de propreté urbaine selon le niveau d'étude



Source : *Données de l'enquête de terrain, Avril-Mai 2020*

Cette figure montre que le niveau d'instruction est généralement très bas. Ainsi, 43,2% des femmes et 49,2% des hommes ont un niveau primaire parmi les agents de la propreté urbaine. Il faut noter cependant que les sans niveau ou la proportion des analphabètes sont plus élevés chez les femmes que chez les hommes. En général, ce travail exige moins de qualification et en même temps témoigne de la vulnérabilité de ceux qui l'exercent.

Par exemple, le taux d'analphabétisme s'élève à 14,2% chez les femmes contre 19,7% chez les hommes. De même, 31,1% des femmes n'ont pas été à l'école contre 14,8% des hommes.

Cette distorsion entre les sexes peut s'expliquer par le fait que depuis longtemps, les femmes n'ont pas été encouragées à aller à l'école. La société traditionnelle contraignait souvent les filles à aider leurs mères dans certains travaux ménagers.

I.4. Répartition des agents de propreté urbaine selon leur province d'origine

Notre enquête a montré que les agents de propreté urbaine proviennent de presque tout le pays.

Tableau 7: Répartition (en %)des agents de propreté urbaine selon leur province d'origine

Province d'origine	Fréquence	Pourcentage
Bubanza	5	2.0
Bujumbura-Maire	63	25.8
Bujumbura-Rural	89	36.5
Bururi	2	0.8
Cibitoke	4	1.6
Gitega	15	6.1
Karusi	3	1.2
Kayanza	14	5.7
Kirundo	2	0.8
Makamba	2	0.8
Muramvya	10	4.1
Muyinga	5	2.0
Mwaro	23	9.4
Ngozi	5	2.0
Rumonge	1	0.4
Rutana	1	0.4
Total général	**244**	**100**

Source : *Données de l'enquête de terrain, Avril-Mai 2020*

Les agents de propreté urbaine sont dans leur majorité résidents ou originaires des provinces de Bujumbura (36,5%) et de la Mairie (36,6%). Ceci s'explique par le fait qu'ils sont proches de leur travail et qu'ils ne payent pas des frais de transport.

Les autres proviennent des provinces proches de Bujumbura -Mairie. Il s'agit des Provinces de Mwaro (9,4%) ; de Gitega (6,1%) ; de Muramvya (4,1%) ; Kayanza (5,7%).

I.5. Répartition des agents de propreté selon leurs activités principales antérieures

Cette répartition nous permet de connaitre le parcours professionnel de ces agents.

Tableau 8: Répartition (en %)des agents de propreté selon leurs activités principales antérieures

Activités	**Fréquence**	**Pourcentage**
Agriculteur	72	29.5
Commerçant	48	19.7
Balayeur (anciens balayeurs de l'AJAD)	56	23.0
Domestique	14	5.7
Aide-maçon	7	2.9
Tailleur	2	0.8
Sans	25	10.2
Autre	20	8.2
Total	244	100

Source : *Données de l'enquête de terrain, Avril-Mai 2020*

Ce tableau montre que l'agriculture constitue la principale activité exercée par les agents de propreté avant d'intégrer leur métier actuel. Ils représentent 29,5%.

Le nettoyage vient en deuxième lieu avec 23%. La Mairie a reconduit les balayeurs qui appartenaient à l'Association des Jeunes Amis pour le Développement, AJAD[26]en sigle qui entretenaient les rues de la ville de Bujumbura. Le commerce vient en 3ème position avec 19,7%. D'autres activités sont de moindre importance avec respectivement 5,7%(domestique) ; 2.7%(aide-maçon) et 0,8%(tailleur).

[26] Association dissoutes des balayeurs

Il existe aussi des agents de la propreté qui étaient sans emplois qui représentent 10,2%. La modalité « autre » signifie qu'il y a d'autres activités (modalités) que je n'ai pas inventoriées sur la liste. Elle représente 8,2%.

CHAPITRE II. MODE DE RECRUTEMENT ET GESTION ADMINISTRATIVE DES AGENTS DE PROPRETE URBAINE

II. 1. Mode de recrutement des agents de propreté urbaine

Avant le recrutement, les agents de propreté obtiennent l'information sur la disponibilité du travail.

Par rapport aux moyens d'obtention de l'information sur l'emploi, il y a lieu de distinguer deux principaux moyens, à savoir l'information obtenue directement auprès de l'employeur et l'information obtenue par d'autres voies intermédiaires (par exemple un ami, un ancien travailleur de propreté urbaine de la ville de Bujumbura, etc.). La plupart des agents de propreté de la Mairie travaillaient à l'AJAD.

II.1.1. Documents exigés

Le métier de la propreté urbaine est accessible sans diplôme ni expérience professionnelle. La Représentante Légale de Coopérative Women Cleaning Group a dit : « *On ne demande rien pour engager les agents de propreté, on recrute les plus vulnérables.*» Le chef de la brigade salubrité de la Mairie de Bujumbura ajoute : « *On ne demande rien pour engager les agents de propreté, on a reconduit tous les agents de la propreté urbaine qui travaillaient pour l'association AJAD*.»[27]

Néanmoins, certains des agents de propreté urbaine de la ville déclarent que si tu n'es pas le partisan du parti au pouvoir tu ne peux pas accéder à ce travail. Une femme âgée de 72ans me révèle timidement : « *J'ai eu cet emploi parce que je suis du Parti CNDD-FDD, il y en a d'autres qui n'ont pas eu cette chance de l'avoir parce qu'ils ne sont pas affiliés à ce parti.*»[28]

II.1. 2. Le statut des agents de propreté urbaine

Il est intéressant aussi de connaitre le statut de ces agents s'ils sont journaliers ou s'ils sont sous contrats. Ce statut peut déterminer les régimes auxquels ils sont soumis en matière de leur protection sociale et de la précarité ou non de leur métier.

Sur 244 enquêtés soit 100%, tous ont répondu « OUI » sur la question de savoir s'il/elle journalier(e) permanent ou non. Ce sont des journaliers permanents mais sans contrat.

---

[27] Entretien n°1 du 10/4/2020
[28] Entretien n°5 du 26/5/2020

Il n'est journalier que le travailleur qui est payé tous les jours, à la fin de son travail, il perçoit le salaire de la journée. Ce processus peut durer pendant six mois et au-delà, le travailleur concerné devient automatiquement permanent selon la loi du travail.[29]

II.2. Gestion administrative des agents de propreté urbaine

II.2.1. Répartition des agents de la propreté urbaine en catégories

Les agents de propreté sont gérés par la Mairie et par la Coopérative Women Cleaning Group.

Tableau 9: Répartition(en %) des agents de la propreté urbaine en catégories

Catégories	**Fréquence**	**Pourcentage**
Coopérative Women Cleaning group	66	27
Mairie	178	73
Total général	**244**	**100**

Source : *Données de l'enquête de terrain, Avril-Mai 2020*

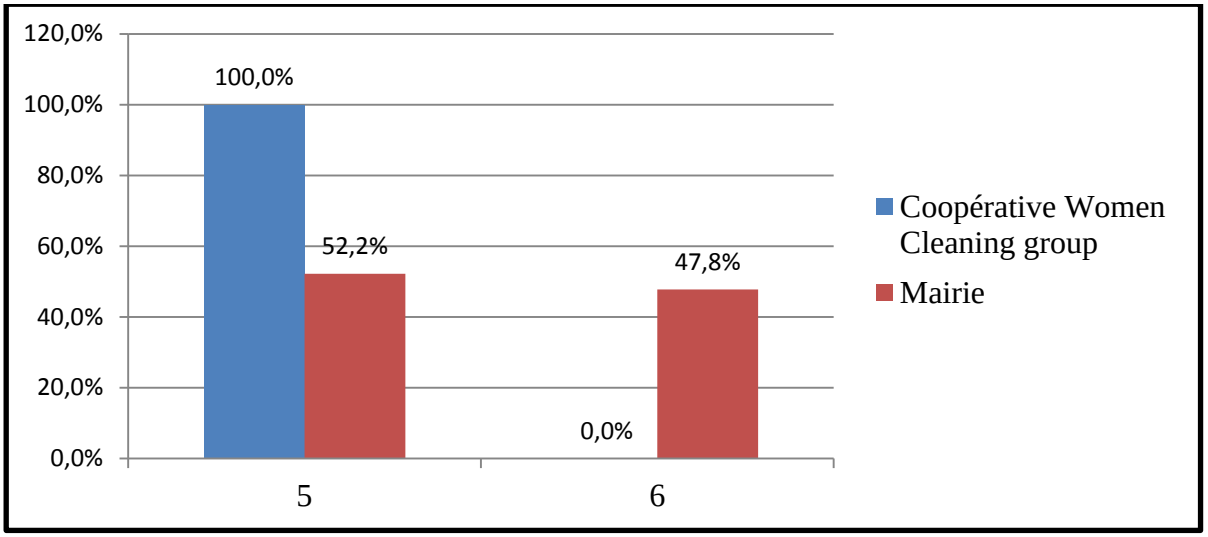
D' après ce tableau, les agents de propreté urbaine sont de deux catégories et sont inégalement répartis. Ceux de la Mairie sont majoritaires. Ils représentent 73%. Ceux qui proviennent de la Coopérative Women Cleaning group sont minoritaires et elles travaillent comme des sous-traitants. Elles représentent 27%.

II.2. 2. Jours prestés par les agents de propreté par semaine selon les catégories

En partant des conditions de travail, il est également important de connaître le temps de travail par semaine et le montant de leur paie.

Figure 3: Jours prestés par les agents de propreté par semaine selon les catégories

[29] Définition juridique du journalier sur https://cridem.org/C_Info.php?article=57105 (Consulté le 2/8/2021)



Source : *Données de l'enquête, Avril-Mai 2020*

Ce graphique montre que les jours prestés ne sont pas égaux. Il y a ceux qui travaillent 5jours/semaine et ceux qui travaillent 6jours/semaine.

52,2% des agents de propreté recrutés par la Mairie travaillent 5 jours alors qu'il y en a d'autres qui travaillent 6jours/semaine (47,8%). 100% des agents de propreté de la Coopérative Women Cleaning Group travaillent 5jours seulement. Ceci entraîne d'une façon ou d'une autre, la frustration de certains agents de propreté puisqu'ils sont payés les jours prestés.

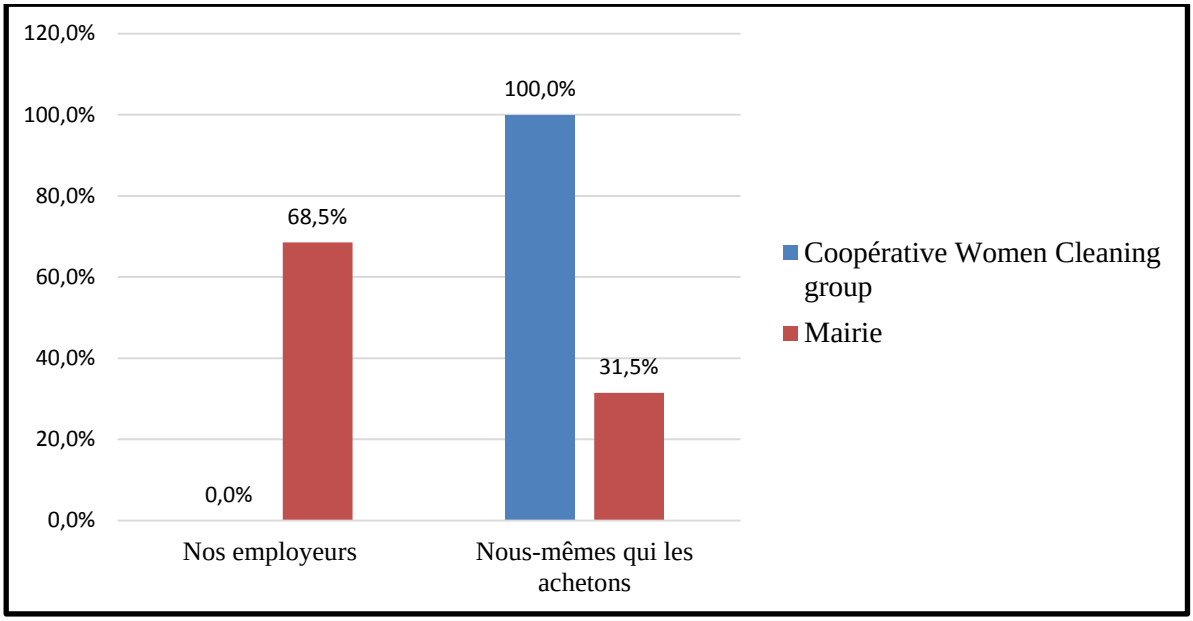
Une balayeuse de 34ans s'indigne : *« Comment se fait-il que les uns travaillent 5jours alors qu'il y en a d'autres qui travaillent 6 jours ? Par exemple si je ne m'absente pas toute la semaine, je perçois 12500FBU alors qu'il y en d'autres qui touchent 15000FBU.»*[30]

II.2.3. Distribution des outils de travail selon les catégories

La fourniture d'un équipement de travail approprié rentre dans l'amélioration des conditions de travail.

Figure 4: Distribution des outils de travail selon les catégories

[30] Entretien n°10 du 15/4/2020



Source : *Données de l'enquête, Avril-Mai 2020*

Ce graphique montre que la distribution des outils de travail est inégale. Ainsi, la Mairie distribue inégalement les outils de travail c'est-à-dire (les balais, les pioches, le bottines, les coupe-coupes,….). Au sein des agents gérés par la Mairie, 68,5% des balayeurs ont reçus les outils alors que 31,5% s'achètent les outils de travail. Toutes les balayeuses (100%) gérées par la Coopérative Women Cleaning Group s'achètent elles-mêmes les outils de travail. Donc, la distribution des outils est inégale selon que les agents sont gérés par la Mairie ou la Coopérative.

Une balayeuse affiliée à cette association a révélé timidement que leur employeur a refusé de leur donner des balais appropriés.

Elles en ont toujours fait la demande, affirme-t-elle, mais la réponse est restée la même : « *Achetez-les vous-mêmes* !»[31]. Impuissantes, les balayeuses se rabattent sur ceux dont elles peuvent supporter le coût, les balais traditionnels.

Les agents de propreté urbaine de la ville de Bujumbura sont de deux catégories :

- Ceux engagés par la Mairie de Bujumbura;
- Ceux de la Coopérative Women Cleaning Group.

Les femmes de la Coopérative Women Cleaning Group sont organisées en association et travaillent comme des sous-traitants de l'association qui bénéficie pour chaque personne

[31] Entretien n°7 du 20/5/2020

300F/jour[32]. Elles ne balaient pas seulement, mais elles exercent d'autres activités organisées par la Mairie aux fins d'embellir la capitale. Ces activités sont entre autres la plantation des arbres et des fleurs, l'arrosage des fleurs pendant la saison sèche, etc.
Tous ces agents de la propreté de la ville ont des comptes ouverts à la MUTEC.

Les hommes quant à eux tondent le gazon, arrachent les mauvaises herbes, entretiennent les jardins **(**voir photo 1), les marchés et autres lieux de la Mairie de Bujumbura. Ils nettoient et débouchent également les canalisations des eaux usées et pluviales.

Photo 1: Les hommes entretiennent le jardin à la place de l'Indépendance



Source *:* *Photo prise par l'auteure le 25/4/2020*

Les femmes quant à elles balaient les routes, les marchés, arrachent les mauvaises herbes dans le gazon, arrosent les fleurs pendant la saison sèche. Elles travaillent tantôt par groupes ou par singleton (voir les photos 2 et 3). Parfois, elles subissent des accidents de roulage parce que souvent elles balaient même jusqu'au milieu de la route (Voir photo 3) alors qu'il n'y a pas des panneaux de signalisation au cours de leurs travaux.



Photo 2: Balayeuses au rond-point des Nations-Unies

Source : *Photo prise par l'auteure le 27/4/2020*

Photo 3: Une balayeuse en pleine rue à côté de l'Orée du Golf(Asiatique)



Source : *Photo prise par l'auteure le 6/5/2020*

Photo 4: Les balayeurs des marchés de Kanyosha et de Kamenge



Source *: Photo prise par l'auteure le 7/5/2020*

Les agents de propreté (le plus souvent les femmes) (Voir photo 4) sillonnent le marché avec leur bassine sur la tête. Leur travail se réalise tôt le matin sauf au marché de Kamenge où le travail se réalise le soir entre 17h et 19h. La plupart des femmes rencontrées commencent à 6h pour terminer aux alentours de 9h, quand les clients commencent à envahir le marché. Certaines femmes exercent le travail en ayant l'enfant au dos (Voir photos 2 et 5).

Photo 5: Une balayeuse au centre-ville



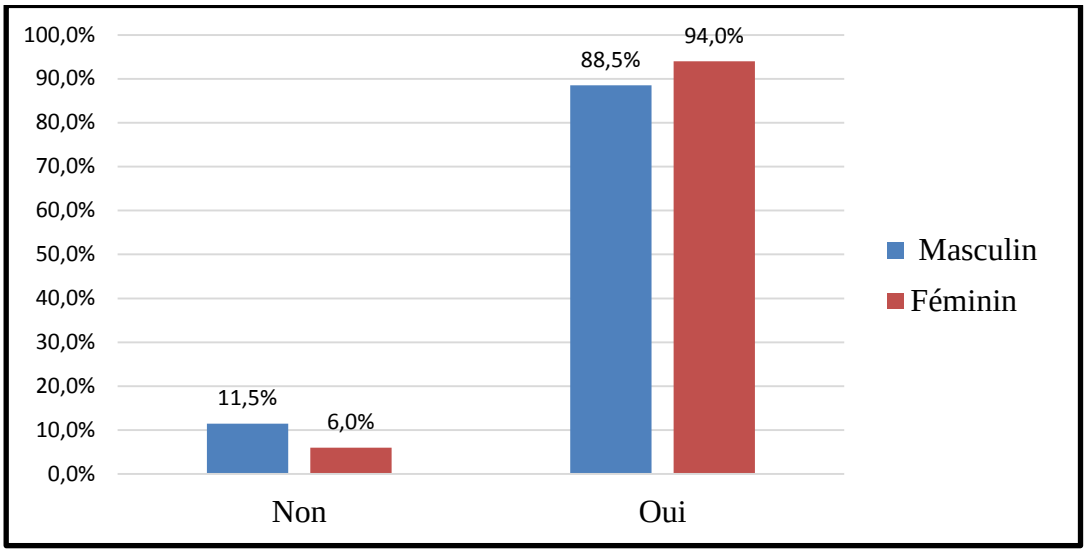
Source : *Photo prise par l'auteure le 28/4/2020)*

II.3. Satisfaction des agents de propreté urbaine de leur métier

II.3.1. Degré de satisfaction des agents de propreté urbaine

La question posée était de savoir si ces agents font réellement le métier qu'ils aiment.

Figure 5: Degré de satisfaction des agents de propreté urbaine de leur métier



Source : *Données de l'enquête de terrain, Avril-Mai 2020*

Ce graphique montre comment les agents de la propreté sont fiers ou non de leur métier. Malgré les problèmes qu'ils éprouvent, ils continuent à travailler parce que pour eux qu'ils ont eu car il y en a qui n'ont pas la chance d'être recrutés. Ainsi, 94% des femmes aiment le métier contre 88,5% des hommes.

Une balayeuse de 45 ans avec qui nous nous sommes entretenues précise : *« Je suis fière d'être balayeuse. Seulement on ne nous donne pas à temps notre salaire. Je suis veuve, j'ai 4 enfants et ils sont tous à l'école. La semaine dernière, ils ont été renvoyés de l'école parce je n'ai pas encore payé leur minerval. Je demande aux responsables de faire tout le possible pour que nos salaires soient versés chaque mois sur nos comptes. Ça serait une bonne chose.»*[33]

Elle ajoute: *« Avec les 2500 Fbu que je gagne chaque jour, je contribue beaucoup à la survie de ma famille. Le revenu de mon mari, agent dans une société de gardiennage, ne peut pas*

[33] Entretien n°4 du 6/5/2020

nous faire vivre, avec nos quatre enfants.»[34] D'emblée, même s'ils aiment leur métier, ils ont des soucis d'être payés à temps.

II. 3. 2. Valorisation du métier

Pour les uns, le métier est valorisant et pour les autres c'est une occupation.

Tableau 10: Valorisation du métier

Valeur	Fréquence	Pourcentage
Oui	190	77,9
Non	54	22,1
Total	**244**	**100**

Source : *Données de l'enquête de terrain, Avril-Mai 2020*

D'après ce tableau, 190 enquêtés soit 77,9% affirment que le métier de propreté est un travail valorisant. Néanmoins, 54 enquêtés soit 22,1% révèlent que ce métier est dévalorisé.

Malgré que le salaire soit insuffisant, le métier de balayeurs est valorisant parce que quand ils demandent quelque chose à la boutique, on les donne parce qu'ils savent qu'à la fin du mois ils perçoivent le salaire.

Une jeune femme de 35 ans a affirmé : « *C'est un travail valorisant parce que quand je demande quelque chose à la boutique, le boutiquier ne peut pas me refuser de me la donner. Il sait qu'à la fin du mois je vais payer.*»[35]

Un autre jeune homme de 32ans a un avis divergeant: « *Dans mon entourage, mes voisins me voit tous les matins quitter la maison. A la fin du mois, je ne peux pas même m'acheter une bière.* » Ils me disent : *« Il vaut mieux que tu abandonnes ce travail parce tu es comme quelqu'un qui ne travaille pas.*»[36]

[34] Entretien n°4, Ibid.
[35] Entretien n°2 du 7/5/2020
[36] Entretien n°6 du 27/4/2020

CHAPIII. APPRECIATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PROBLEMES D'INEGALITE

III. 1. Appréciation des conditions de travail des agents de propreté urbaine de la ville de Bujumbura

III. 1. 1. Les problèmes rencontrés au lieu du travail

Les agents de propreté travaillent dans des conditions très éprouvantes. En effet, on constate trop de souffrance chez des salarié(e)s qui vont jusqu'au bout de leur santé. Les problèmes rencontrés sont de plusieurs catégories. Le tableau ci- dessous illustre les points de vue des enquêtés sur les problèmes rencontrés au lieu du travail :

Tableau 11: Les problèmes rencontrés au lieu du travail

Valeur	Fréquence	Pourcentage
Retard des salaires	244	100
Salaire insuffisant	239	98.0
Insuffisance des matériels de travail	156	63.9
Pas de matériels adéquats (balais courts)	95	39.0
Pas des cache-nez	78	32.0
Pas de gilet de visibilité	70	28.7
Pas des panneaux de signalisation	67	27.5
Autre	39	16.0

Source : *Données de l'enquête de terrain, Avril-Mai 2020*

Ce tableau montre que les balayeurs rencontrent beaucoup de problèmes au cours de leur travail. En effet, il y a d'abord les problèmes liés au salaire : retard du salaire (100%), salaire insuffisant (98%). En deuxième lieu, il y a les problèmes liés aux outils de travail : insuffisance des outils (63,9%), outils non adéquats (39%). Enfin, il y a les problèmes liés aux

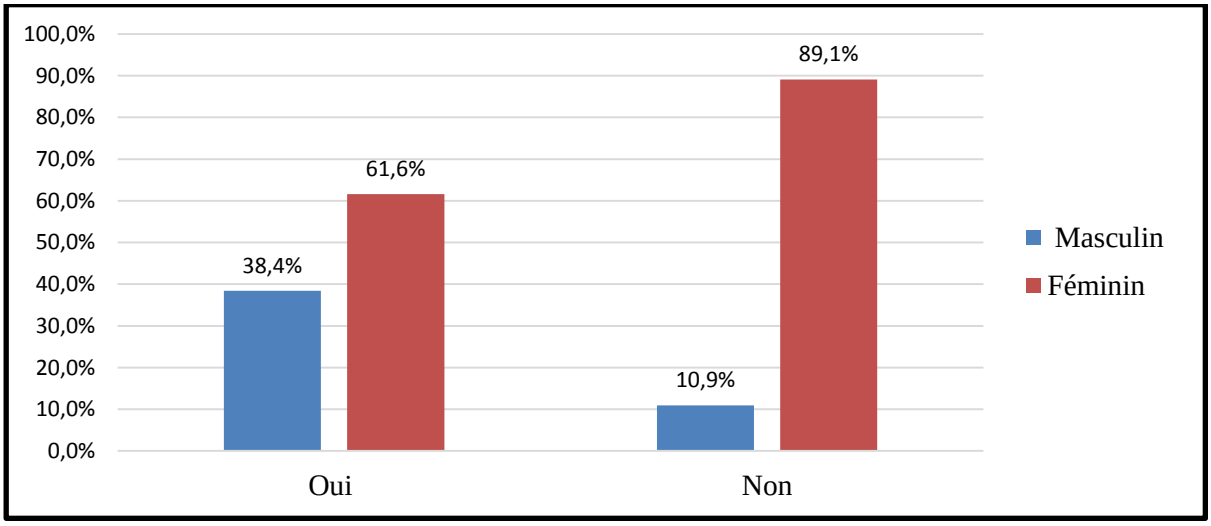
équipements : pas de cache-nez (32%), pas de gilet de visibilité (28,7%), pas de panneaux de signalisation (27,5%).

Il existe néanmoins d'autres problèmes liés généralement au manque de contrat, au manque d'assurance en cas d'accident, à l'inégalité salariale, etc.

III.1.2 .Problèmes liés au manque des outils de travail

L'adéquation de l'équipement de travail par rapport aux tâches exécutées n'est en général pas appropriée.

Figure 6: Adéquation des outils de travail



Source : *Données de l'enquête de terrain, Avril-Mai 2020*

Selon les enquêtés, 89,1% des femmes disent que les outils qu'elles utilisent ne sont pas adéquats au travail qu'elles font sur 10,9% d'hommes. Les outils utilisés par les hommes sont plus privilégiés par rapport à ceux des femmes. La grande majorité des femmes utilise des balais traditionnels et la houe qu'elles achètent elles-mêmes. On peut le constater aussi sur les photos 7 et 8.

Les outils de travail sont adéquats pour certains et ne le sont pas pour les autres. Ceci parce certains agents s'achètent eux-mêmes les outils de travail dans le salaire qu'ils touchent. La grande majorité des femmes achètent des balais traditionnels car ils sont moins chers. Par contre, la plupart des outils utilisés par les hommes sont donnés par la Mairie et ainsi 61,6% d'hommes disent que les outils de travail sont adéquats.

Ailleurs en France par exemple, les agents de propreté appelés les éboueurs sont bien outillés (Voir photo 6). Ils portent de gilet de haute visibilité (GHV) ou gilet de sécurité qui est un vêtement à haute visibilité qui réfléchit la lumière et cela permet la visibilité pour les distinguer des autres pendant les travaux. Aussi dans certains pays africains comme le Togo, les agents de propreté portent ces gilets de sécurité lors des travaux et utilisent des balais longs et portent des casques (Voir photo 9). Ce qui manque chez les agents de propreté de la ville de Bujumbura.

Photo 6: **Les balayeurs de la ville de Caen en France**



Source :*https://www.franceculture.fr/emissions/les-pieds-sur-terre/jean-pierre-balayeur-heureux-r(consulté le 25/9/2020)*

Photo 7: Préparation de la fête des travailleurs du 1/5/2020 au stade « INTWARI »



Source : *Photo prise par l'auteure le 29/04/2020*

Photo 8: Les balayeuses de la ville de Bujumbura au Burundi



Source : *Photo prise par l'auteure le 21/4/2020*

Photo 9: Les balayeurs de Lomé au Togo



Source :*https://www.27avril.com/wp-content/uploads/2017/06/balayeurs-de-rues-lome-togo.jpg(Consulté le 25/9/2020)*

III. 1. 3. Problèmes liés à la protection sociale

Au Burundi, des programmes contributifs de sécurité sociale existent depuis plusieurs décennies. Ils ne couvrent cependant qu'une partie extrêmement limitée de la population, à cause de la faible capacité contributive de la plupart des ménages. En effet, certains enquêtés savent pourquoi ils ne bénéficient pas de la protection sociale, d'autres ignorent la cause.

Tableau 12: Cause du manque de la protection sociale d'après les agents de propreté

Valeur	Fréquence	Pourcentage
Je suis un journalier, pas de contrat	217	88.9
Ne sais pas	27	11.1
Total	244	100

Source : *Données de l'enquête de terrain, Avril-Mai 2020*

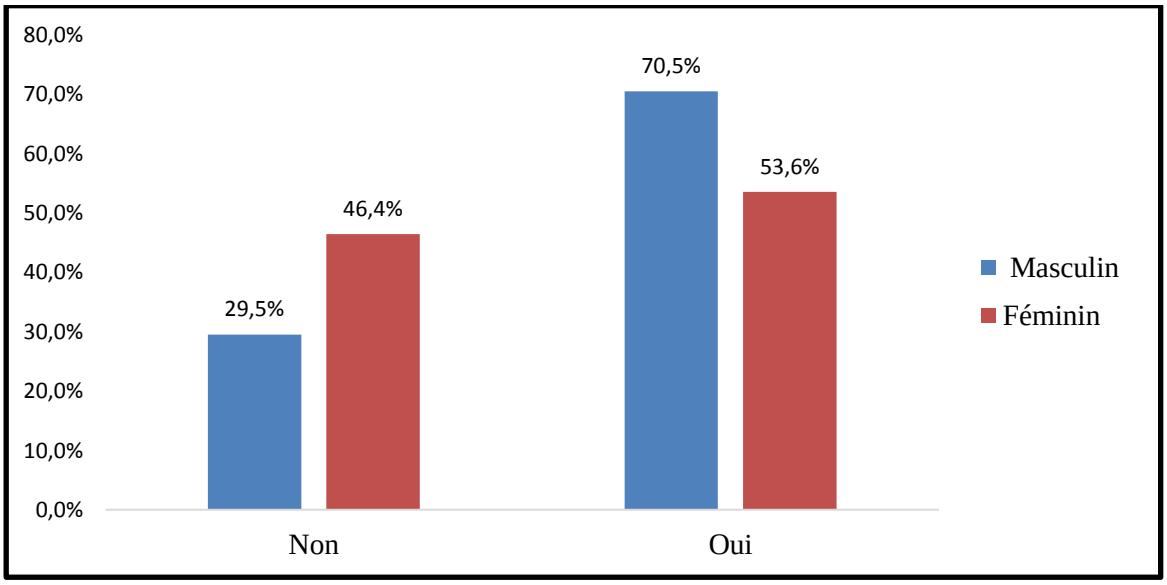
D'après ce tableau, 88.9% des enquêtés ont répondu qu'ils n'ont pas de protection sociale parce qu'ils sont journaliers permanents. Ils n'ont pas de contrat. Cependant, 11.1% des répondants ignorent la cause.

III. 2. Problèmes d'inégalités des agents de propreté urbaine de Bujumbura

III. 2. 1. Inégalités liées à l'assurance santé et protection sociale

La Carte d'Assistance Médicale (CAM)[37] est inégalement distribuée entre le genre. Il y a inégalité selon la gestion administrative des agents de propreté. La plupart des enquêtés qui font la propreté en Mairie de Bujumbura ne bénéficient pas de cette protection sociale. Même ceux qui en ont ne les utilisent pas car elles sont déjà expirées.

Figure 7: Distribution de la CAM selon le sexe



Source : *Données de l'enquête, Avril-Mai 2020*

[37] Un don octroyé par la téléphonie mobile LUMITEL

Le graphique ci-dessus démontre qu'il y a inégale distribution de la (CAM) entre les femmes et les hommes. Ainsi 70,5% des hommes possèdent la CAM alors que seuls 53,6% des femmes en possèdent.

Une balayeuse de 35 ans dit : *« je n'ai pas de CAM. Si je tombe malade, c'est moi-même qui paie mes soins de santé. Je n'ai aucune autre assurance de santé.»*[38]

Un homme d'une trentaine d'années s'indigne : « *En plus de ne pas percevoir de salaires à temps, nous devrons recevoir de primes comme les autres fonctionnaires. Si le salaire est très maigre, nous devront au moins bénéficier des soins de santé afin de pouvoir faire soigner nos enfants lorsqu'ils sont malades.»*[39]

III. 2. 2. Inégalités liées aux tâches exercées

Les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes tâches et ils ne connaissent pas les mêmes problèmes liés aux outils de travail, à la santé et au salaire.

Tableau 13: Répartition (en %)des agents de propreté urbaine selon les tâches exercées

Les tâches exercées	**Sexe**		
	Masculin	Féminin	Total général
Balayage des marchés	14,8	14,8	14,8
Balayage des routes	0,0	43,8	32,8
Arrosage des fleurs	0,0	1,6	1,2
Embellissement des jardins et routes	11,4	33,9	27,8
Chef d'équipe	4,9	4,9	4,9
Tondre le gazon	4,9	0,0	1, 8
Curage des caniveaux	16,4	0,0	4,1
Utilise les machines tondeuses	6,6	1	2,4
Ceux qui chargent ou déchargent les déchets collectés	41,0	0,0	10,2

[38] Entretien n° 9 du 25/4/2020
[39] Entretien n°3 du 29 /5/2020

Total général	**100**	**100**	**100**

Source : *Données de l'enquête de terrain, Avril-Mai 2020*

Ce tableau démontre qu'il y a des travaux effectués par les femmes et d'autres par les hommes. Ainsi les principaux travaux effectués par les femmes sont : balayer les routes (43,8%) ; embellir les jardins, les routes (33,9%), balayer les marchés (14,8%). Elles utilisent le balai et la houe. Les hommes quant à eux chargent et déchargent les déchets collectés (41%), font le curage des caniveaux (16,4%) et nettoyage des marchés (14,8%). Cette division sexuée du travail a un impact sur le salaire comme nous allons le voir au point suivant.

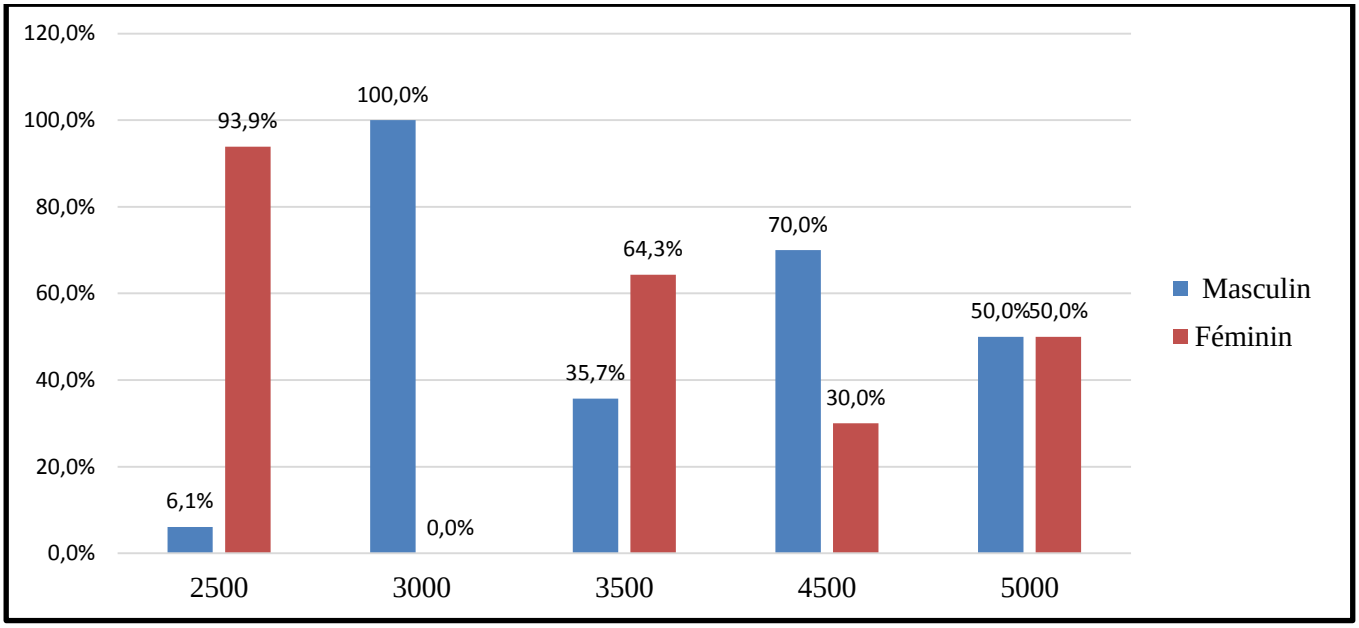
III. 2. 3. Inégalités liées à la rémunération/Salaire

La répartition des femmes et des hommes par tâche exécutée est la source majeure de l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes. A partir du salaire journalier et du nombre de jours travaillé, il est facile de dégager le salaire mensuel de chaque agent de propreté. Cela permet également de repérer les inégalités observables en matière de répartition des revenus selon le sexe et de l'insuffisance des salaires fournis.

Les femmes effectuent des activités moins rémunérées que les hommes. La plupart des femmes perçoivent 2500F/jour alors que la majorité des hommes reçoivent 3000F, 3500F voire 4500F/jr [40](Voir figure 8).

Figure 8: Répartition (en %) des revenus journaliers des agents de propreté urbaine selon le sexe

[40] Résultats de l'enquête



Source : *Données de l'enquête, Avril-Mai 2020*

Cependant, l'Art.5 et art.6 du code du travail du Burundi en ce qui concerne la rémunération et l'égalité stipule que : « *Tout emploi doit être justement rémunéré. La rémunération doit être suffisante pour assurer au travailleur et à sa famille un niveau de vie décent.»*

Art.6.- La loi assure à chacun l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et dans le travail, sans aucune discrimination. Elle s'oppose à toute distinction, exclusion ou préférence, fondée sur la race, la couleur, la religion, le sexe, l'opinion politique, l'activité syndicale, l'origine ethnique ou sociale en ce qui concerne l'embauche, la promotion, la rémunération et la rupture du contrat.

Or, d'après ce tableau, la rémunération est insignifiante et la répartition des revenus journaliers est inégale entre les hommes et les femmes et selon les tâches exercées. Ainsi, les femmes sont généralement moins rémunérées que les hommes. Au regard des taux journaliers, Par exemple, 93,9% des femmes perçoivent 2500Fbu/jour alors que 6,1% des hommes reçoivent le même salaire. Encore, 100% hommes perçoivent 3000Fbu/jour alors qu'aucune femme ne perçoit pas ce salaire.

Le même constat s'observe aussi pour les revenus journaliers de 3500Fbu (64,3% pour les hommes et 35,7% pour les femmes) ; de 4500Fbu (70% pour les hommes contre 30% pour les femmes) ; et 5000Fbu (50% pour les hommes et 50% pour les femmes).

Ceci montre qu'il y a inégalité salariale. La division du travail par sexe est importante pour expliquer l'écart de salaire entre hommes et femmes (BM & AFD, 2010).

Plus le revenu journalier est moins élevé, plus il y a le nombre élevé des femmes. Dans le cas contraire, plus le revenu journalier est important, plus il y a le nombre élevé des hommes.

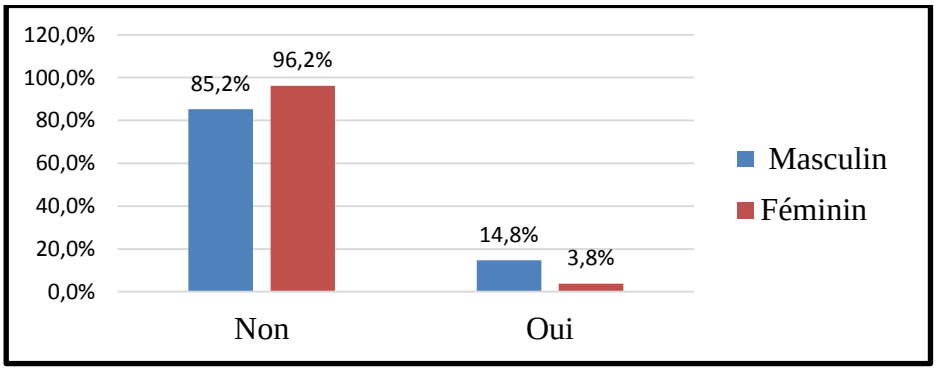
Une femme de 39 ans s'indigne : *«Nous sommes tous des travailleurs de la Mairie. Comment se fait-il qu'il y a certains qui reçoivent beaucoup d'argent alors que les autres en reçoivent peu ?* »

Néanmoins, le chef de Brigade Salubrité en Mairie de Bujumbura a expliqué : « *Nous avons gardé les salaires qu'ils percevaient dan l'association AJAD».*[41]

II.2.4. Autres sources de revenus des agents de propreté urbaine selon le sexe

Le salaire peut ne pas être la seule source de revenus et certains ménages doivent exercer des activités complémentaires pour augmenter les sources de revenus.

Figure 9: Autres sources de revenus des agents de propreté selon le sexe



Source : *Données de l'enquête, Avril-Mai 2020*

Le constat est qu'en général, les agents de propreté urbaine n'ont pas d'autres sources de revenus autre que le salaire. Ainsi, 96,2% des femmes et 85,2% des hommes n'ont aucune autre source de revenus. Néanmoins, 14,8% des hommes et 3,8% des femmes ont déclaré avoir une autre source de revenus autre que le salaire.

Un homme de 46 ans raconte : *« Je ne peux pas faire vivre ma famille avec seulement le salaire que perçois dans ce travail de nettoyage. Quand je quitte ici, je vais faire le gardiennage.»*[42]

[41] Entretien n°8 du 13/5/2020

III. 3. Vérification des hypothèses

Au cours de cette partie, nous procéderons à la vérification des hypothèses, en vue de les infirmer ou confirmer.

Vérification de l'hypothèse 1 : Le travail des agents de propreté de la ville de Bujumbura est effectué par des groupes de personnes vulnérables qui travaillent dans des conditions de travail déplorables. Le recrutement se fait par favoritisme sur base des critères qui s'écartent des conditions connues dans le recrutement de la main d'œuvre.

Suite aux résultats présentés dans le tableau 11 nous avons constaté que, 100% des personnes enquêtés s'accordent sur le fait qu'ils ont des problèmes liés au retard du salaire, (98%) du salaire insuffisant ; (63,9%), de l' insuffisance des outils de travail ; (39%) des outils non adéquats ; des problèmes liés aux équipements comme le manque de cache-nez (32%), le manque de gilet de visibilité (28,7%) et manque de panneaux de signalisation (7,5%).

D'autres problèmes sont liés généralement au manque de contrat, au manque d'assurance en cas d'accident. Ainsi, 88,9% des enquêtés (Tableau 12) jugent que le manque de la protection sociale est lié au manque de contrat, au fait que ces agents de propreté sont des journaliers permanents. 100% des enquêtés ne bénéficient pas de ces mécanismes de prévoyance en cas d'accident par exemple. Or, les auteurs Monnier, Jean Marie et ali, disent que : « L'insertion dans le système de protection sociale permet de se sentir « relié » aux autres par ce système collectif de prélèvements et de prestations ».

De plus, le métier de la propreté urbaine est accessible sans diplôme ni expérience professionnelle. Le recrutement se fait par favoritisme. Les militants du parti au pouvoir CNDD-FDD seraient les plus privilégiés par rapport aux autres dans le recrutement des agents de propreté urbaine de la ville de Bujumbura. Partant de ceux-ci, on confirme que l'hypothèse une est vérifiée.

Vérification de l'hypothèse 2 : «La division sexuelle du travail a un impact sur l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes.»

L'étude de l'analyse des résultats du tableau 13 révèle que 38,3% des femmes font le balayage des routes tandis que 41% des hommes chargent ou déchargent les déchets collectés par les femmes, 21,9% des femmes embellissent les jardins, les routes et 16,4% des hommes font le curage des caniveaux et cela a un impact sur le salaire comme on le constate sur la figure 8.

[42] Entretien n°8 du 23/4/2020

Les femmes sont généralement moins rémunérées que les hommes. Par exemple, 93,9% des femmes perçoivent 2500Fbu/jour alors que 6,1% des hommes reçoivent le même salaire. Encore, 100% des hommes perçoivent 3000Fbu/jour alors qu'aucune femme ne perçoit ce salaire, etc. Ces résultats rejoignent l'idée de l'auteur Kergaot qui dit que la division sexuée du travail fragilise la place des femmes dans l'emploi et a des conséquences sur les revenus directs des femmes […]. Au vu de tous ces résultats, on confirme que l'hypothèse deux est vérifiée.

CONCLUSION GENERALE

Les agents de propreté assurent un service inestimable dont nombre d'entre nous ne prenons conscience qu'en cas des rues pleines de saletés de toutes sorte, des caniveaux bouchés par les eaux usées. Leur travail est essentiel pour atteindre l'objectif « Bujumbura ville propre ».

Cependant, les agents de propreté sont trop souvent invisibles et soumis à des conditions de travail qui les exposent aux maladies, aux accidents, voire décès sur le lieu de travail. Ils sont confrontés à plusieurs problèmes. Leurs employeurs négligent de leur donner ce qu'il faut pour bien mener leur travail. Ils travaillent dans des conditions déplorables : mal payés, retard des salaires, salaire insuffisant, mal outillés (surtout les balais courts, manque de cache-nez,….).

Les droits de ces travailleurs doivent être reconnus ; les agents de propreté ont besoin de liberté et de soutien pour s'organiser collectivement ; et leurs conditions de travail doivent être améliorées et formalisées progressivement afin de protéger leur santé ainsi que leurs droits au travail, et leur assurer ainsi des conditions de travail décentes, en accord avec l'ODD n^{o} 8[43].

On remarque que le travail des agents de propreté urbaine de la vile de Bujumbura est une activité quasiment féminine. Le métier de la propreté urbaine apparait comme du secteur construit en des bastions féminins et considéré comme dévalorisé. Néanmoins, il existe peu des hommes dans ce métier. Ils font le curage de caniveaux, tondent le gazon, font la collecte des déchets par camions tandis que les femmes effectuent des tâches du balayage des différentes avenues, boulevards, monuments et marchés de la ville de Bujumbura. Cette division sexuée du travail a eu un impact indirect sur le salaire perçu à la fin du mois.

Les résultats de notre recherche montrent que les agents de la propreté urbaine font un travail pénible mais mal rémunéré. La décision de la mairie de Bujumbura d'embaucher certaines femmes et hommes pour combattre l'insalubrité des rues de la capitale économique est une mesure à saluer mais qui devrait être accompagnée par une politique claire dans le recrutement des agents de propreté en Mairie de Bujumbura et aussi offrir à ces derniers de meilleures conditions de travail convenables. Pour ce, les agents de propreté proposent l'amélioration des conditions de travail, la mise en place des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection sociale dans l'exercice de leur profession.

L'instauration de dialogue entre les responsables et les agents de propreté sont souhaités par la plupart de ces agents pour créer un climat de confiance, de leur permettre ainsi aux agents de propreté de parler des réalités auxquelles ils sont confrontés.

Lors des travaux, ils ont souhaité mettre sur place des panneaux de signalisation pour ainsi prévenir les éventuels accidents dont pourraient être victimes ses employés. Les agents de propreté souhaitaient avoir le même salaire puisque tous font le même métier celui de faire la propreté urbaine.

[43] ODD n^{o}8 : Travail décent et croissance économique

BIBLIOGRAPHIE

I. OUVRAGES GENERAUX

BAUDOUIN M-A., Genre et développement: la place de la femme en Afrique rurale et dans les projets de développement agraire. 2013

BEUGRE ZOUANKOUAN ST., Environnement et propreté : L'environnement immédiat et le rôle des femmes en Côte d'Ivoire, Expert en développement durable et spécialiste sur les questions de genre, Chercheur-doctorant-consultant, Université Peleforo Gon Coulibaly, 2016

CALLAMARD A., Méthodologie de recherche sexospécifique. Amnesty International ; Centre international des droits de la personne et du développement démocratique, 1999

CLEENEWERCK M. B., Nettoyage et mauvais gestes professionnels. Progrès en dermato-allergologie: Toulouse 2006, 2006, vol. 12, p. 117.

COCHE R., Participation des femmes au développement rural de la Guinée maritime. Unité Mixte de Recherches Regards, 1995

COUPPIÉ T., ÉPIPHANE D., La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail. Formation emploi, no 93, 2006

DE BEAUVOIR S., Le deuxième sexe, 1949

DEJOURS C., Travail : usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail, Paris, Bayard Ed. 1993

DELPHY C., Penser le genre. Éd. Syllepse, 2001

FORTINO S., La mixité au travail, La Dispute, 2002

FOX M., FRIEDAN B., who ignited cause in'feminine mystique,'dies at 85. New York Times, 2006, vol. 5.

GAUTHIER B., "Recherche Sociale De la Problématique" Edition Presse de l'Université de Québec, 1990

GOLLAC M., VOLKOFF S., Les conditions de travail. Paris, La Découverte Ed., Collection Repères. 2000

GRAWITZ M., Méthode des Sciences sociales, 11ème édition, Paris, Dalloz, 2001

GROULT B., Ainsi soit-elle. 1975

JOLE M., Les Annales de la Recherche Urbaine Année 2000, pp. 90-94

KERGOAT D., Se battre disent-elles…, Paris, La Dispute, collection « Le genre du monde », 2012

LASFARGUES G., MOLINIE A-F ., VOLKOFF S., Départs en retraite et «travaux pénibles». L'usage des connaissances scientifiques sur le travail et ses risques à long terme pour la santé, rapport de recherches, 2005, no 19, p. 39.

LECLERC A., et al. Les inégalités sociales de santé. Paris, INSERM, La Découverte Ed., Collection Recherches, 2000, 448 p.

LHUILIER D., Le «sale boulot». Travailler, 2005, no 2, p. 73-98.

LE PLAT J., Source du travail, page 130-131, éd. Hérès 1997

LE NOUVEL E., Comprendre le concept de Genre. IFAID, Prise en compte de l'approche genre dans les interventions de développement : Outils méthodologiques et fiches pratiques. Chapitre

MERON, M. et MARUANI, M. Un siècle de travail des femmes en France. Paris, La Découverte, 2012

MONNIER J-M., VERCELLONE C., et al. Travail et protection sociale à l'âge du capitalisme cognitif : la proposition de revenu social garanti. HAL, 2006

MONTMOLLIN M., L'analyse du travail, un préalable à la formation, Paris, 1975, A. Colin

MOSER C., Gender planning in the Third World: meeting practical and strategic gender needs. World development, 1989, vol. 17, no 11, p. 1799-1825

OAKLEY A., Sex and gender. Sex, Gender & Society. New York: Harper, 1972, p. 158-172

OTIMI C., Aperçu Général sur le Concept Genre: Notion et Outils d'Analyse: In «Genre-Gouvernance–Accès des Femmes au Pouvoir». AFARD Togo, 2004

PFEFFERKORN R., Genre et rapports sociaux de sexes, Lausanne, Page deux, collection « Empreinte », 2012

PRUVOST G., De la" sergote" à la femme-flic. Une autre histoire de l'institution policière (1935-2005). Lectures, Les livres, 2008

SCOTT J-W., Gender: a useful category of historical analysis. The American historical review, 1986, vol. 91, no 5, p. 1053-1075

II. ARTICLES, RAPPORTS ET AUTRES DOCUMENTS

AFARD, Recherche féministe francophone : « Ruptures, Résistances et Utopies », Echo°12. 2003

ARBORIO A-M., COHEN Y., FOURNIER P., et al. Observer le travail. Histoire, ethnographie, approches combinées. La Découverte, « Recherches », 2008, 358 pages. ISBN : 9782707153883. URL : https://www.cairn.info/observer-le-travail--9782707153883.htm

BM& AFD, Gender Disparities in Africa's Labor Market, 2010

BIT, Les facteurs ambiants sur le lieu de travail. Recueil de directives pratiques du BIT Genève, 2001

BIT, La rémunération dans le travail domestique, Note d'information n°1 sur la politique relative au travail domestique, Genève, 2011

BIT, Guide sur les questions de genre dans les politiques de l'emploi et du marché du travail : Vers l'émancipation économique des femmes et l'égalité des genres, 2013

BIT, Gender, poverty and employment: turning capabilities into entitlements, OIT, Turin, 1995

CASINI A., JACQUET I., Intégrer la dimension du « genre » dans les programmes de formation des professionnels de la santé, 2013

Code des personnes et de la Famille du Burundi, article 122

FAO, Plan d'action pour les femmes dans le développement, Pékin, 1995

FNUAP, Etat de la population mondiale. Pour des données relatives à la question "Femmes et limitation de l'eau et du combustible", New York, 1995

GOLLAC M., VOLKOFF S., Les conditions de travail. La Découverte, « Repères », 2007, 128p.

HADDAD L., PENA C., Gender and poverty: review and new evidence, IFPRI, Washington D.C., 1994

MOLINIER P., PAYOT, Les Enjeux psychiques du travail. Introduction à la psychodynamique du travail, 2006, 336 p.

MURRAY C-J., LOPEZ A-D., Global Comparative Assessments in the Health Sector. Geneva: World Health Organization, 1994

Nations Unies, Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, [Résolution 48/104]. New York, 1993. (Consulté le 16/9/2020)

Nations-Unies, The World's Women 1995: Trends and Statistics. Sale numéro E.95.XVII.2, New York, 1995

Observatoire bruxellois de l'emploi. L'emploi des femmes bruxelloises : aperçu des inégalités de genre, 2010, p. 3.

OMS, Genre, femmes et santé - rapport mondial,2009

ONU, Le rapport sur les Objectifs du millénaire pour le développement, 2013

ONU Femmes, Leadership et participation des femmes à la vie politique, Janvier 2021

OIT, Emploi et questions sociales et dans le monde : Tendances de l'emploi des femmes 2017

OIT, Rapport : Les Femmes au Travail, Tendances 2016, 2017

UNESCO/ISU, Les tendances actuelles en matière d'alphabétisme à l'échelle mondiale, bulletin no.38 d'information de l'ISU, septembre 2016

UNICEF, Travail, revenus: les inégalités hommes-femmes dans le monde en chiffres, 2014

République du Bénin, Ministère de la famille et de la solidarité nationale : Politique nationale de promotion du genre, 2008

République du Burundi, Rapport national d'évaluation de la mise en application de la déclaration et du programme d'actions de Beijing, Bujumbura, mai 2019

République du Burundi, Rapport de mise en œuvre du CSLP 1, 2009

République du Burundi, Rapport national de suivi de Beijing 2009

République du Burundi, Ministère de la Solidarité Nationale, des Droits de la Personne Humaine et du Genre. Politique Nationale du Burundi 2012-2025, Juillet 2012 Décret-loi n°1-037 du 07 juillet 93 : Code du travail du Burundi

République du Burundi, Ministère de l'Enseignement de base et secondaire, de l'Enseignement des métiers, de la fonction professionnelle

République du Burundi, Ministère de la Fonction Publique, Rapport de l'enquête modulaire sur les conditions de vie des ménages 2013 à 2014

République du Burundi, ISTEEBU/Banque Africaine de Développement : Profil et déterminants de la pauvreté. Rapport de l'enquête modulaire sur les conditions de vie des ménages2013/2014, Mai 2015

République du Burundi ISTEEBU, Recueil des concepts, définitions, nomenclatures et méthodologies utilisées dans le système statistique national du Burundi, Première édition, 2015

République du Burundi, ISTEEBU, Taux d'alphabétisation au Burundi, 2018

République du Burundi, Rapport national d'évaluation de la mise en application de la déclaration et du programme d'actions de Beijing, Bujumbura, mai 2019, page 22

République du Burundi, Rapport national sur le Développement Humain, 2019

République française, Ministère du Développement, Le nouveau Document d'orientation stratégique genre, juillet 2013

République française, Ministère des Affaires étrangères et du Développement, 2007

SILVERA R., « Le genre des politiques du temps de travail : nouveaux enjeux non sans risques… », Lien social et politique, n° 47, printemps, 2002

TOURE Z., DIARRA A., TRAORE F., Profil Genre du Burundi, Novembre 2011

TRAORE, MOUSSA, IBRAHIM ET ANAÏS : le merveilleux comme expérience du droit des femmes au plaisir dans les Lettres persanes (1721) de Montesquieu. Féeries. Études sur le conte merveilleux, XVIIe-XIXe siècle, 2018, no 15.

UNICEF, « Rapport sur la situation des enfants dans le monde », 2007, pages 38-42

III. COURS, MEMOIRES, THESES

BILOSO M-A., Valorisation des produits forestiers non ligneux des plateaux de Batéké en périphérie de Kinshasa(RDC). Thèse de doctorat, Université Libre de Bruxelles, Faculté des Sciences, 2008

COURTOIS A-CL., Les femmes chefs de ménage à Bujumbura: marginalité, violences et résilience. Sciences de l'Homme et Société. Université de Pau et des Pays de l'Adour, 2016

Cours sur le genre : MODULE 1, THEORIE DU GENRE

KISANGANI E., KABAYA A., Initiation à la recherche Scientifique, syllabus, 1er Graduat, UCNDK 2004-2005, inédit, 2005

MURENGEZI J., Analyse des conditions de travail du personnel médical en milieu rural, Université Libre de Kigali, Licence 2009

Notes du cours : Genre et sociétés, U.B, Master I/SPTD, Année-Académique 2017-2018

OULTACHE Z-E., DJOUDER S-E., Les conditions de travail des femmes mariées: cas pratique: ALCOST SPA BEJAIA. 2014. Thèse de doctorat.

IV. SITES CONSULTES

Fiche de cours : Travail, Intégration et exclusion (Trouvé sur le site web : http://keepschool.com/fiches-de-cours/lycee/economie/travail-integration-exclusion.html#).

Science : Techniques d'échantillonnage de formule de Slovins (Trouvé sur le site web : http://fr.scienceaq.com/Math/100114044.html)

Genre(Sciencessociales) :https://fr.wikipedia.org/wiki/Genre_%28sciences_sociales%29(consulté le 16/9/2020

La place du travail dans les sociétés occidentales sur https://www.letudiant.fr (Consulté le 20/10/2020)

Définition juridique du journalier sur https://cridem.org/C_Info.php?article=57105(Consulté le 3/8/2021)

Le travail occupe une place essentielle dans l'organisation sociale et dans la vie des êtres humains. Il est une source d'insertion sociale, de développement personnel, de reconnaissance, de construction identitaire et aussi un facteur d'émancipation d'émancipation(d&q=Le+travail+occupe+une+place+essentielle+dans+l%E2%80%99organisation+de+soci%C3%A9t%C3%A9+et+dans+la+vie+des+%C3%AAtres+humains.+Il+est+une+source+d%E2%80%99insertion+sociale%2C+de+d%C3%A9veloppement+personnel%2C+de+reconnaissance%2C+de+construction+identitaire+et+aussi+un+facteur+d%E2%80%99%C3%A9mancipation+et)

Les balayeurs de rues de Lomé au Togo (Trouvé sur le site web : https://www.27avril.com/wp-content/uploads/2017/06/balayeurs-de-rues-lome-togo.jpg)

Jean Pierre, un balayeur heureux (Trouvé sur le site web : *https://www.franceculture.fr/emissions/les-pieds-sur-terre/jean-pierre-balayeur-heureux-r(consulté le 25/9/2020)*

Mairie d'Aurillac : La propreté urbaine c'est l'affaire de tous (Trouvé sur le site web : https://www.aurillac.fr/la-proprete-urbaine-cest-laffaire-de-tous-dossier/(consulté le 14/10/2020)

Toupictionnaire" : Le dictionnaire de politique, Inégalité (Trouvé sur le site web http://www.toupie.org/Dictionnaire/Inegalite.htm)

FAO : Qu'est-ce que la protection sociale? Trouvé sur le site web : http://www.fao.org/social-protection/overview/whatissp/fr/

Le concept de genre (Trouvé sur le site web :http://www.lecrips-idf.net/professionnels/dossiers-thematiques/dossier-genre/genre-concepts.htm)

Comprendre le concept du genre (Trouvé sur le site web : https://www.genreenaction.net/COMPRENDRE-LE-CONCEPT-GENRE.html)

ANNEXES

QUESTIONNAIRE D'ENQUETE

I. Identification de l'enquêté

1. Nom et Prénom :

2. Age :

3. Sexe : 1. Masculin 2. Féminin

4. Etat matrimonial : 1. Veuf (ve) 2. Célibataire 3. Marié monogame 4. Marié polygame

5. Divorcé(e) 6. Séparé(e) 7. Union libre

5. Province d'origine :

6. Niveau d'étude : 1. Alphabétisation 2. Primaire 3. Secondaire 5. Université

7. Personnes à charge :

II. Mode de recrutement

8. Qui vous a recruté ? 1. Coopérative Women Cleaning group 2. Mairie

9. Pour entrer dans la Coopérative (**si vous êtes de la coopérative**), qu'est-ce qu'on vous demande pour vous s'inscrire ? 1. Rien 2. Frais d'inscription

10. Si vous êtes recrutés par la Mairie, qu'est-ce que vous donnez comme documents de candidature ? 1. Rien 2. On donnait seulement les noms et les téléphones

11. Etes-vous journaliers ? 1. Oui 2. Non

12. Avant votre recrutement, qu'est-ce que tu faisais ? 1. Agriculteur 2. Commerçant 3. Domestique

4. Taxi-vélo 5. Autres à préciser :

13. Maintenant qu'est-ce que tu fais ? 1. Chef d'équipe 2. Curage des caniveaux 3. Utilise les machines (ailleur en même temps mécanicien 5. Utilise les camions 6. Embellir les jardins, les autoroutes 7. Balayeur des routes 8. Balayeur de marché 9. Autres à préciser :

III. Conditions de travail

14. Etes-vous fier de cette activité ? 1. Oui 2. Non

15. Combien de revenus reçois- tu par jou

16. Vous travaillez combien de jours ?

17. Combien d'heures travaillez-vous par jour

18. Etes-vous satisfait du salaire ? 1. Oui 2. Non

19. Le payement est-il régulier ? 1. Oui 2. Non

Si non, combien de mois d'arriérés ? 1. Un mois 2. Deux mois 3. Trois mois 4. Quatre mois 5. Cinq mois 6. Six mois

20. Avez-vous la Mutuelle de la Fonction Publique ? 1. Oui 2. Non

21. Qui vous a donné la MFP ?

22. Avez-vous des matériels adéquats pour faire ce travail ? 1. Oui 2. Non

IV. Problèmes rencontrés

22. Quels sont les problèmes que tu rencontres pendant ton travail ? 1. Pas de matériels adéquats (balais courts) 2. Insuffisance des matériels de travail 3. Pas des cache-nez 4. Pas des panneaux de signalisation 5.Pas d'uniforme pour nous distinguer des autres 6. Retard des salaires 7. Salaire insuffisant 8. Autres à

23. Qui vous donne le peu de matériels que vous disposez (les balais, les houes par exemple) ? 1. Nos employeurs 2. Nous-mêmes qui les achetons

24. En cas d'accident du travail, bénéficiez-vous d'une pension de la sécurité sociale ? (INSS par exemple) 1. Oui 2. Non

Non, parce que : 1. Mon employeur ne cotise pas pour moi 2. Je suis un journalier, pas de contrat

V. Complément de revenus

25. As- tu d'autres sources de revenus ? 1. Oui 2. Non

Si OUI, lequel(s) : 1. Commerce 2. Agriculture 3. Transport (taxi-vélo ; taxi-moto) 4. Veilleur 5.Aucun 6. Autres à préciser :

VI. Sur le plan social

26. Pour toi, être balayeur de rues, est-il un travail valorisant ? 1. Oui 2. Non

Nom et prénom des enquêtés

1	Nzeyimana Marie
2	Ndayikengurukiye M.Rose
3	Ndayirukiye Fabiola
4	Ntukamazina Emelienne
5	Nyandwi Dorothée
6	Habiyambere Camilie
7	Ntahomfatwa Pierre
8	Singendeza Frédérique

9	Ndayizeye Gaspard
10	Kezimana Rodrigue
11	Hatungimana Triphose
12	Ndoricimpa Dismas
13	Havyarimana Olive
14	Barangenza François
15	Kwizera Evelyne
16	Ngendakumana Juliette
17	Nahimana Goreth
18	Ahishakiye Domithile
19	Ndikumana Médiatrice
20	Gendakumana Alphonsine
21	Butoyi Gertrude
22	Nzeyimana Slyvie
23	Habonimana Sylvane
24	Mugisha Fabiola
25	Bihanize Malachie
26	Bamboneyeho Théodore
27	Nibaruta Anésie
28	Ndorukwigira Anne Marie
29	Ndikumasabo Damien
30	Minani Claudine
31	Nzeyimana Juliette
32	Niyongeso Geneviève
33	Ntamavukiro Emma
34	Kambere Regine
35	Bukuru Frediane
36	Mpawenimana Nadine
37	Uwimana Schella
38	Hakizimana Jeanne Chantal
39	Ntamvukiye Pierre
40	Ntiranyibagira Rachelle
41	Ngendahoruri Marie Thérèse

42	Minani Marie
43	Bigirimana Donavine
44	Mpawenimana Violette
45	Ntahonkuriye Générose
46	Uwimana Marie Louise
47	Bizimana Modeste
48	Nunu Acqueline
49	Cubahiro Julienne
50	Ndayishimiye Estelle
51	Nshimirimana Petronie
52	Ndikumana Gabriel
53	Maniragaba Léandre
54	Uwizeye Estelle
55	Nahima Sabine
56	Nzeyimana Valerie
57	Nizigiyimana Carine
58	NDayikenguriye Evelyne
59	Daruvukanye Marie
60	Ndabanikiye Espérance
61	Nzeyimana Pascasie
62	Hatungimana Acqueline
63	Majambere Espoir
64	Irakoze Emelyne
65	Nzeyimana Clovis
66	Bampoye
67	Nizigiyimana Jeanine
68	Nduwimana Thérèse
69	Bucumi Jacqueline
70	Manirambona Eugénie
71	Nzeyimana Clarisse
72	Kwizera Jeanine
73	Butoyi Générose
74	Ntahomvukiye Hilde

75	Nyabenda Jacqueline
76	Hakizimana Marie
77	Kamariza Diane
78	Ngendabanka Marie
79	Bizimana Marianne
80	Nduwimana Eugénie
81	Uwizeye Aristide
82	Manirakiza Denise
83	Nzeyimana Patricie
84	Ntunzwenimana Mélanie
85	Uwizeye Consolate
86	Ntunzwenimana Sylvie
87	Nkurikiye Rosalie
88	Ruzobavako Pascasie
89	Shurweryimana annonciatte
90	Giriyabandi Anésie
91	Manirakiza Hilaire
92	Nsabiyumva Davy
93	Nahimana Régine
94	Mpawenimana Pascasie
95	Ndayisaba Eugénie
96	Nimbona Emelyne
97	Nyabenda Evelyne
98	Kezakimana Dancille
99	Nsengiyumva Innocent
100	Karikunkiko Gordien
101	Mugabarabona Alain
102	Kwizera Isidonie
103	Nkengurutse Pacifique
104	Ndayisenga Dorine
105	Niyonkuru Josiane
106	Nzophabarushe Renate
107	Nibigira Marie

108	Bararunyeretse Anastasie
109	Ngendakumana Speciose
110	Mateso Thérèse
111	Bandyatuyaga Marie
112	Gakobwa Médiatrice
113	Ntahomvukiye Daphrose
114	Nindorera Liberate
115	Uwimana Aline
116	Nahimana Sabine
117	Niyongabo Gérard
118	Bukuru Christophe
119	Siniremera François
120	Hakizimana Emery
121	Hatungimana Chartier
122	Nyandwi sovanthine
123	Nimbona Jacqueline
124	Bigirimana Francine
125	Gashurwe Florence
126	Misago Angèle
127	Tangishaka Elizabeth
128	Nyabenda Joséphine
129	Nsabimana Marthe
130	Barusanzakumbuga Séraphine
131	Nyabenda Fabiola
132	Nizigiyimana Renilde
133	Ndayishimiye Celenie
134	Bigirimana Constance
135	Nizigiyimana Euphémisme
136	Mbonimana Joyce
137	Habarugira Concilie
138	Kigeme Léonie
139	Nzeyimana Marie

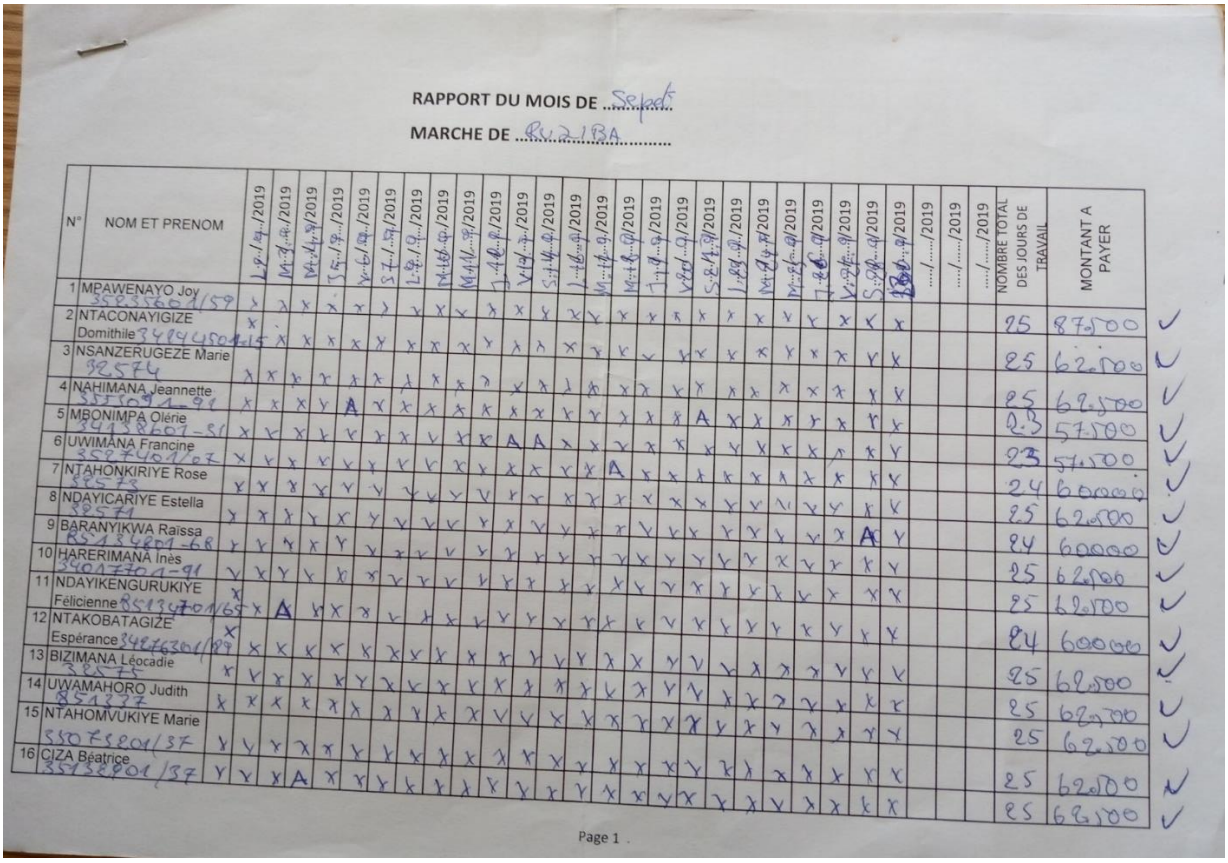
140	Ndaruvukanye Marie
141	Nzoyisaba Odette
142	Ndabazaniye Jacqueline
143	Gakobwa Suzanne
144	Kinyoma Mathieu
145	Mpawenayo joy
146	Uwimana Agnès
147	Ntahomvukiye Rose
148	Habonimana Chantal
149	Bizimana Leocadie
150	Harerimana Inès
151	Barandungaritse Madeleine
152	Mbunzehose Nesphola
153	Irankunda Divine
154	Banyiciyubusa goreth
155	Minani celenie
156	Ndavyizeye Eric
157	Ndayishimiye Annociate
158	Nimbona Bénigne
159	Ntahomvukiye Venerande
160	Nahimana Béatrice
161	Bangirimana chanella
162	Niyonkuru Pascasie
163	Kanyange Odile
164	Bakevyumusaya Madeleine
165	Karenzo Rose
166	Ntamakuriro Hilaire
167	Ntakarutimana Félicité
168	Nizigiyimana Menedore
169	Nininahazwe Agathe
170	Ndayisenga Jacqueline
171	Nyandwi Esperance
172	Ndihokubwayo Goreth

173	Ndayishimiye Marie
174	Havyarimana Viola Chantal
175	Barankenyere Tatu
176	Ndereyimana Frédérique
177	Nimbona M.Thérèse
178	Niragira Nice
179	Gakobwa Patricie
180	Bagwiza Isaac
181	Bigirimana Vianney
182	Manirakiza Hilaire
183	Nihorimbere Léonce
184	Nkunzimana Gérard
185	Bararwandika Fabien
186	Karenzo Agathon
187	Nduwimana Vincent
188	Nikundana Egide
189	Kwizera Pascal
190	Ndabateyinzigo Pascal
191	Irankunda kenny
192	Twagirayezu Emmanuel
193	Barekebavuge Donatien
194	Habarugira Dieudonné
195	Sengiyumva Adolphe
196	Hakizimana omert
197	Munezero onesphore
198	Mpawenimana innocent
199	Irakoze Thierry
200	Harerimana Eric
201	Tombora J.claude
202	Havyarimana Cyriaque
203	Nkwirikiye souleman
204	Mugabonifaranga Saidi
205	Ndayisaba Isidonie

206	Minani Sylvestre
207	Nkengurutse Élie
208	Manirumva Ernest
209	Nizigama Donatien
210	Butoyi Nadine
211	Sindayigaya Yolande
212	Nyandwi Pascasie
213	Ngendakumana Béatrice
214	Nahimana Béatrice
215	Nizigiyimana Menedore
216	Nishimwe Raissa
217	Bacamurwanko Gertrude
218	Butoyi Charlotte
219	Sinzobakwira Séraphine
220	Nduwimana J.Claude
221	Bacamurwanko Gertrude
222	Ndayisaba Goreth
223	Irambona Mireille
224	Niyakire Ida
225	Irakoze Emelyne
226	Mpawenimana Rose
227	Nshimirimana Jeanette
228	Kwizera Espérance
229	Ndayishimiye Françoise
230	Habimana Denise
231	Nzohabonayo Télesphore
232	Bigirimana Frank
233	Bararunyeretse Anastasie
234	Barayandema Stéphanie
235	Nzeyimana Lydia
236	Ndayihimbaze Rosine
237	Irangabiye Jeanine
238	Mukishimana Vestine

239	Nahimana M.Rosette
240	Nishimwe Médine
241	Nkurunziza Céline
242	Rwasa Immaculée
243	Mateso Bernard
244	Manirabona Melance

FICHE DE PAYE N^{o} 1



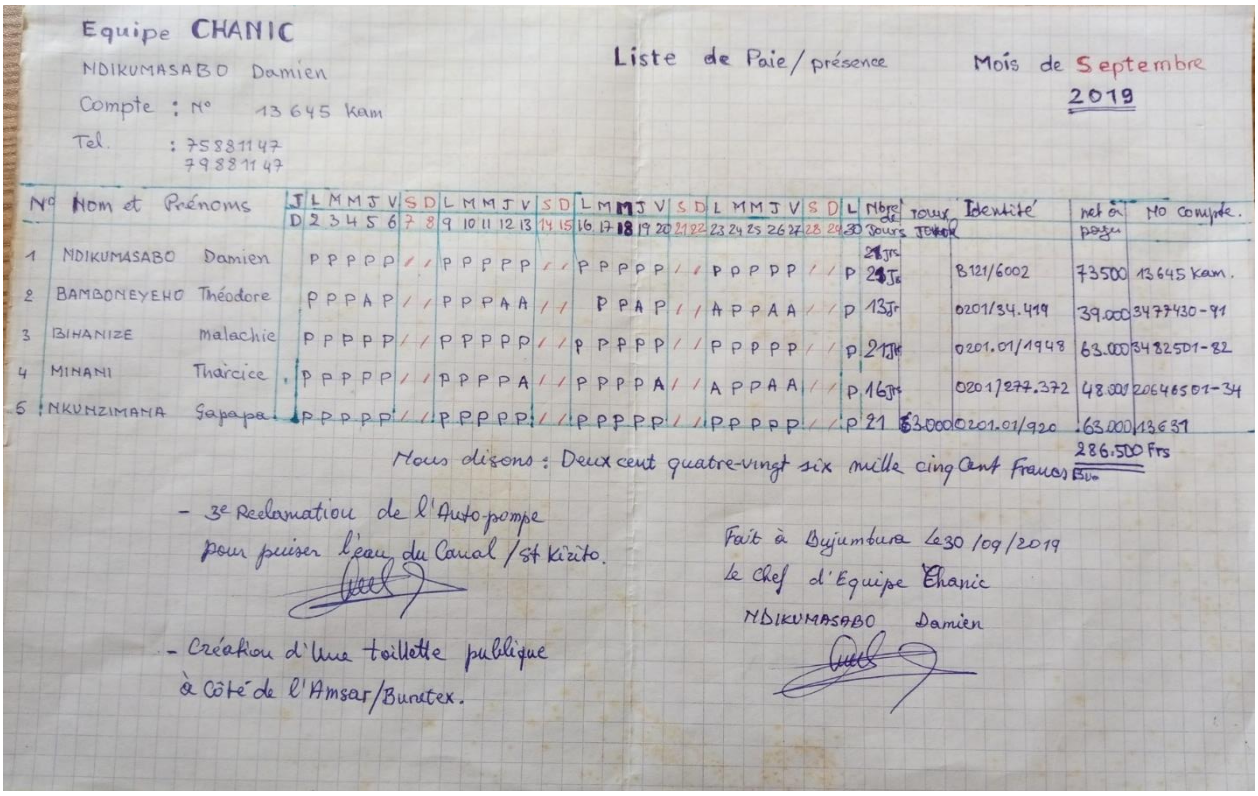
RAPPORT DU MOIS DE ..... Septembre

MARCHE DE ..... RUZIBA

N°	NOM ET PRENOM	1-9-/2019	2-9-/2019	3-9-/2019	4-9-/2019	5-9-/2019	6-9-/2019	7-9-/2019	8-9-/2019	9-9-/2019	10-9-/2019	11-9-/2019	12-9-/2019	13-9-/2019	14-9-/2019	15-9-/2019	16-9-/2019	17-9-/2019	18-9-/2019	19-9-/2019	20-9-/2019	21-9-/2019	22-9-/2019	23-9-/2019	24-9-/2019	25-9-/2019	26-9-/2019	27-9-/2019	28-9-/2019	29-9-/2019	30-9-/2019	...../...../2019	...../...../2019	...../...../2019	NOMBRE TOTAL DES JOURS DE TRAVAIL	MONTANT A PAYER
1	MPAWENAYO Joy 3583560/159	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				25	87500
2	NTACONAYIGIZE Domithile 3484450/15	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				25	62500
3	NSANZERUGEZE Marie 38574	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				25	62500
4	NAHIMANA Jeannette 3571691-91	x	x	x	x	A	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				25	62500
5	MBONIMPA Olérie 3413860-81	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	A	A	x	x	x	x	x	x	x	x	x	A	x	x	x	x	x	x	x				23	57500
6	UWIMANA Francine 3587407/07	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	A	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				23	57500
7	NTAHONKIRIYE Rose 385 78	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				24	60000
8	NDAYICARIYE Estella 38571	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				25	62500
9	BARANYIKWA Raïssa 3541560-68	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	A	x				24	60000
10	HARERIMANA Inès 3401770-91	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				25	62500
11	NDAYIKENGURUKIYE Félicienne 3513470/165	x	x	A	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				25	62500
12	NTAKOBATAGIZE Espérance 3487630/89	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				24	60000
13	BIZIMANA Léocadie 38575	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				25	62500
14	UWAMAHORO Judith 851837	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				25	62500
15	NTAHOMVUKIYE Marie 3507580/37	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				25	62500
16	CIZA Béatrice 3593290/37	x	x	x	A	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				25	62500

Page 1

FICHE DE PAYE N° 2



Equipe CHANIC

NDIKUMASABO Damien

Compte : N° 13645 kam

Tel. : 75881147
79881147

Liste de Paie / présence — Mois de Septembre 2019

N°	Nom et Prénoms	J D	L 2	M 3	M 4	J 5	V 6	S 7	D 8	L 9	M 10	M 11	J 12	V 13	S 14	D 15	L 16	M 17	M 18	J 19	V 20	S 21	D 22	L 23	M 24	M 25	J 26	V 27	S 28	D 29	L 30	Nbre de jours	Identité	net à payer	N° compte.
1	NDIKUMASABO Damien		P	P	P	P	P	/	/	P	P	P	P	P	/	/	P	P	P	P	P	/	/	P	P	P	P	P	/	/	P	24 Jrs 24 Je	B121/6002	73500	13645 kam.
2	BAMBONEYEHO Théodore		P	P	P	A	P	/	/	P	P	P	A	A	/	/	P	P	A	P	/	/	A	P	P	A	A	/	/	P	13 Jr	0201/34.419	39.000	3477430-91
3	BINANIZE Malachie		P	P	P	P	P	/	/	P	P	P	P	P	/	/	P	P	P	P	/	/	P	P	P	P	P	/	/	P	21 Jrs	0201.01/1948	63.000	3432501-82
4	MINANI Tharcice		P	P	P	P	P	/	/	P	P	P	P	A	/	/	P	P	P	P	A	/	/	A	P	P	A	A	/	/	P	16 Jrs	0201/277.372	48.000	2064501-34
5	NKUNZIMANA Sapapa		P	P	P	P	P	/	/	P	P	P	P	P	/	/	P	P	P	P	P	/	/	P	P	P	P	P	/	/	P	21	63.000	0201.01/920	63.000	13631

Nous disons : Deux cent quatre-vingt six mille cinq cent Francs — 286.500 Frs

- 3e Reclamation de l'Auto-pompe pour puiser l'eau du Canal / St Kizito.

- Création d'une toilette publique à côté de l'Amsar/Buratex.

Fait à Bujumbura Le 30/09/2019
Le Chef d'Equipe Chanic
NDIKUMASABO Damien