

—  
**Profil Genre**  
**Tunisie**  
—  
**2021**





**Consortium Particip** composé de :  
Particip, AAH, AOAV, ADE, Cardno, Coffey, DIIS, DRC, ECDPM, EPRD,  
Europlus, NCG, SICI DOMINUS, Tana, WYG



Ce rapport est préparé avec l'assistance financière de l'Union Européenne. Les opinions exprimées dans ce document représentent les points de vue des auteurs et ne sont pas nécessairement partagées par l'Union Européenne ou par les Autorités des pays concernés.

Les auteures remercient toutes les personnes et organisations qui ont participées dans l'élaboration de ce rapport, acteurs et actrices de la société civile, expert.e.s et institutions tunisiennes. La richesse des échanges, des informations et des idées a nourri ce document. Merci à Denis Pommier pour ses suggestions pertinentes. Merci également à Francesca Malaguti et Emilien Minier pour leur soutien constant lors de l'élaboration de ce rapport.

Le contenu de cette publication relève de la seule responsabilité des auteures et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant l'avis de l'Union européenne.

Conception graphique : Olivier Donat

Crédits photographiques : Fond iconographie © UE Neighborhood Info Center , © A.Marwan, © Association Moussawat, © UNFPA Tunisia, © StarStartup Tunisia, © Hind Meddeb.

Rapport préparé dans le cadre du projet :

**APPUI À L'INTÉGRATION DU GENRE  
DANS LA COOPÉRATION EUROPÉENNE  
EN TUNISIE**

**Décembre 2019 – Décembre 2021**

Contrat Cadre EuropeAid/138778/DH/SER/Multi

Lot 3 : Droits Humains, Démocratie, Paix

Contrat N° 2019/411083

Auteures :

**Elena Ferreras Carreras**  
**Cheffe d'équipe**

**Sonia Sanz Ventin**  
**Experte genre**

Virginie Poupeney  
Experte inclusion sociale

Emna Bouladi  
Experte digitalisation

Leila Rajhi  
Experte environnement et économie verte

# Sommaire

Résumé exécutif

**01** Introduction et objectif du profil genre

**02** La coopération UE-Tunisie en appui aux droits humains (y compris les droits des femmes) et l'environnement

**03** La Tunisie : 10 ans après la révolution, entre construction démocratique et défis croissants

**04** Écarts et obstacles à une participation équitable dans les secteurs de l'inclusion sociale, de la digitalisation et de l'économie verte

**05** Conclusions : des obstacles persistent

**06** Recommandations

Liste des abréviations

Notice bibliographique

Annexes



## I. Résumé exécutif

En novembre 2020, la Commission européenne et le Haut Représentant de l'Union européenne pour les affaires étrangères et la politique de sécurité ont lancé le nouveau Plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'action extérieure de l'UE pour la période 2021-2025 (GAP III), avec un rapport à mi-parcours en 2023. Ce plan prône, entre autres, une contextualisation des objectifs, basée sur les priorités locales et des indicateurs alignés sur les Objectifs de développement durable (ODD).

Ce profil genre présente un état des lieux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes depuis la révolution de 2011 et tient également en compte des impacts de la crise du COVID-19 apparue en 2020. Le profil contient une analyse genre approfondie de trois secteurs (l'inclusion sociale, la digitalisation et l'économie verte) et présente une vision et des recommandations ciblées à la délégation de l'Union européenne (DUE) en Tunisie.

Le profil genre est basé sur une approche participative et consultative engagée avec plus de 80 institutions et organisations. Ce travail a été conduit avec un souci de dialogue ouvert et d'interaction continue avec les commanditaires de l'étude (la DUE en Tunisie).

L'élaboration de ce profil procède d'une recherche méthodique. Il contient des informations puisées entre autres dans les textes de lois en vigueur, les études récentes et les rapports de la société civile. Il donne également la parole à des représentant.e.s des institutions publiques, de la société civile, des partenaires techniques et financiers et/ou d'expert.e.s. Pour l'élaboration du profil, une approche intersectionnelle basée sur les droits humains a été retenue avec une attention portée aux inégalités que connaissent les diverses minorités.

Le profil met en avant des études de cas, des bonnes pratiques et relève les inégalités et les écarts clefs afin de présenter une vision des points d'entrée pour la programmation de l'UE multi-annuelle post-2020, des autres bailleurs de fonds ainsi que des institutions publiques tunisiennes.

Dix ans après la révolution de 2011, la Tunisie reste un pays de contrastes où les innovations législatives coexistent avec des normes juridiques, mais surtout des normes sociales. Ces dernières sont marquées par la discrimination à l'égard des femmes, des personnes vivant dans des situations de vulnérabilité, ainsi que des minorités, notamment envers les personnes invisibles telles que les personnes racialisées<sup>1</sup>, les migrant.e.s, les personnes en situation de handicap et/ou les personnes LGBTQI++<sup>2</sup>.

## Résumé exécutif







## Résumé exécutif

La constitution du 27 janvier 2014 s'inscrit dans la continuité des efforts menés par la Tunisie pour promouvoir et protéger les droits des femmes, et confirme le rôle de précurseur de l'État tunisien dans ce domaine. Outre le principe de l'égalité des citoyennes et des citoyens devant la loi sans discrimination (article 21), la Constitution reconnaît les principes de parité et de l'égalité des chances (article 46). Elle oblige l'État à promouvoir les acquis des femmes en termes de droits, leur participation politique et leur représentativité dans les assemblées élues (article 34) et à mettre en place toutes les mesures nécessaires pour éliminer les violences à leur encontre (article 46).

La constitution du 27 janvier 2014 a enregistré aussi une avancée significative en intégrant explicitement et pour la première fois, respectivement dans ses articles 45 et 46, la notion de lutte contre les changements climatiques en ce qui concerne le droit des citoyens et citoyennes à un environnement sain et équilibré et la notion de garantie de l'État du droit à l'eau.

Durant le mandat législatif 2014-2019, des lois ont été adoptées pour protéger les femmes et promouvoir l'égalité hommes-femmes, telles que la loi organique n° 2016-61 relative à la prévention et à la lutte contre la traite des personnes<sup>3</sup> ; la loi organique n° 2017-58 relative à l'élimination de la violence à



La Constitution tunisienne oblige l'État à mettre en place toutes les mesures nécessaires pour éliminer les violences à leur encontre.

l'égard des femmes<sup>4</sup> ; la loi organique n° 2017-7 modifiant et complétant la loi organique relative aux élections et aux référendums<sup>5</sup>, avec l'intégration à l'article 49 d'une disposition en faveur de la parité « horizontale et verticale » ; la loi organique n° 2018-50 relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale<sup>6</sup> ; la loi organique n° 2018-29 relative au Code des collectivités locales<sup>7</sup> qui prévoit l'égalité des sexes et l'égalité des chances, en soulignant le besoin de créer les mêmes opportunités pour les femmes et les hommes dans les plans de développements locaux ; la loi organique n° 2019-15<sup>8</sup> du budget, dont le paragraphe 4 de l'article 18 établit que le budget doit être élaboré conformément aux objectifs et indicateurs permettant de garantir l'équité et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ; et la loi n° 2015-46 modifiant la loi n° 1975-40, qui offre désormais à chaque parent la possibilité d'obtenir des documents de voyage et





## Lors des élections législatives de 2019, seules 14% des listes présentées avaient une femme à leur tête.

d'autoriser leurs enfants mineurs à voyager, alors qu'il s'agissait jusqu'à cette date d'une prérogative exclusive du père.

En ce qui concerne les droits économiques et sociaux, figurent parmi les principales réformes, les lois relatives à la création du programme « Amen Social » et la loi relative à l'économie sociale et solidaire n° 2020-30 du 30 juin 2020, qui veut promouvoir un modèle économique

à finalité sociale pour répondre aux besoins collectifs et à l'intérêt économique et social général.

Cette loi vise la croissance économique et l'équité sociale en favorisant une coexistence équitable des secteurs public, privé et tiers sur le marché, et ce dans un cadre réglementaire.

Elle vise également à promouvoir l'inclusion économique et sociale des populations défavorisées et marginalisées telles que les personnes vivant dans des zones rurales, péri-urbaines, urbaines

et les jeunes au chômage, en leur permettant de s'associer à des coopératives, mutuelles ou groupes de développement, et ce afin de les autonomiser économiquement. La Tunisie est le premier pays arabe à disposer d'une telle loi cadre.

Le cadre législatif a également connu des avancées spécifiques pour les femmes en milieu rural, notamment dans le domaine de la couverture sociale. La loi n° 379-2019, relative au régime de sécurité sociale pour certaines catégories de travailleurs et travailleuses dans les secteurs agricoles et non agricoles, présente une discrimination positive en faveur des travailleuses en ce qui concerne la possibilité de versement de la cotisation à distance. En outre, la nouvelle loi sur le transport des travailleurs et travailleuses agricoles (Loi n° 2019-51 du 11 juin 2019) a pour objectif de mettre fin au transport anarchique des ouvriers et ouvrières agricoles non conforme aux mesures de sécurité et ayant été à multiples reprises à l'origine d'accidents de la route dramatiques.

Néanmoins, de nombreuses dispositions juridiques demeurent discriminatoires à l'égard des femmes, notamment des discriminations relatives à la nationalité ainsi que des discriminations associées au mariage et à la famille : maintien de la dot, le mari-chef de famille, la tutelle du père sur les enfants mineurs, la garde des enfants, et l'inégalité successorale.

Malgré l'adoption de la parité dans la Constitution de 2014 et l'amendement de la loi électorale introduisant la parité horizontale, les femmes ne sont pas représentées de manière égale à l'Assemblée des Représentants du Peuple (ARP). Lors des élections législatives de 2019, 14% des listes présentées avaient une femme à leur tête, mais le taux de représentation des femmes avait baissé à 22% pour l'ensemble des représentant.e.s du peuple au parlement.

Si des avancées ont eu lieu en matière de participation politique, notamment au niveau local, les femmes se confrontent encore à de nombreuses discriminations afin d'accéder à un emploi décent et l'égalité réelle est loin d'être atteinte.

Les stéréotypes sexistes, le partage des tâches inégalitaires du travail de soin non rémunéré, l'orientation scolaire et professionnelle sexuée, le plafond de verre ou encore les discriminations salariales contribuent à maintenir des inégalités de genre et à renforcer les inégalités sociales.

Les femmes font face à une double ségrégation sur le marché du travail : une ségrégation horizontale, liée à la segmentation des métiers et une ségrégation verticale liée à la difficulté d'évolution de carrière en termes de salaires et d'accès aux postes de décision. Ainsi l'accès des femmes tunisiennes à un emploi n'est pas toujours considéré comme un



## Les femmes tunisiennes font face à une ségrégation verticale sur le marché du travail, liée à la difficulté d'évolution de carrière en termes de salaires et d'accès aux postes de décision.

droit, mais comme une activité temporaire, destinée à subvenir aux besoins de la famille.

Concernant l'entrepreneuriat, les femmes rencontrent des difficultés d'accès aux marchés et dans l'intégration des chaînes de valeurs. Les entreprises détenues par les femmes sont dans leur vaste majorité, des petites structures, concentrées dans les régions côtières, plus présentes dans les secteurs de consommation finale, ou dans des activités liées à la santé, aux soins, à l'esthétique, au commerce et autres services sociaux (par exemple les jardins d'enfants). Ces activités connaissent moins de barrières à l'entrée, mais il s'agit d'activités où le potentiel de développement reste assez limité et dans des secteurs qui sont très compétitifs. Les femmes sont souvent impliquées dans des secteurs et/ou dans des chaînes de valeurs peu générateurs de revenus, avec des emplois moins qualifiants.



La société tunisienne est encore très fortement basée sur une structure patriarcale qui marque la division sexuelle du travail.

Elles rencontrent des difficultés d'accès au marché de l'exportation.

Le manque de mobilité, de connaissances techniques et d'accès aux outils technologiques limitent l'accès des femmes entrepreneures habitant les régions éloignées à générer leurs propres revenus. En effet, ces femmes sont obligées de passer par des intermédiaires pour la commercialisation des biens qu'elles auront produits.

Il existe une forte féminisation du maillon de la production dans les filières agricoles, avec plus de la moitié des femmes en milieu rural qui travaillent dans l'agriculture à petite échelle en tant que main d'œuvre familiale gratuite ou à faible rémunération.

De plus, les femmes réalisent cinq fois plus de travail de soins que les hommes. La reconnaissance, la réduction, la redistribution de ce travail de soins non rémunéré sont des enjeux fondamentaux de l'égalité de genre.

Les progrès sont lents depuis l'adoption de la loi 58-2017 et de nouvelles formes de violences dont les violences digitales et politiques, sont en émergence dans le contexte de crise sanitaire actuelle tandis que l'impunité des agresseurs demeure.

Les femmes restent plus exposées à la précarité, plus particulièrement les femmes vivant en zone rurale, mais aussi en zone péri-urbaine, les migrantes, les réfugiées, celles du collectif LGBTQI++, les femmes racialisées ou celles en situation de handicap.

Les rôles des femmes et des hommes en Tunisie ont évolué et continuent d'évoluer, mais les mentalités et les représentations sociales restent inégalitaires. La société tunisienne est encore très fortement basée sur une structure patriarcale, qui marque la division sexuelle du travail entre les femmes et les hommes et leurs possibilités d'évolutions dans la carrière professionnelle.

Les hommes sont souvent considérés comme les chefs de famille, principaux pourvoyeurs de ressources et les femmes comme des mères au foyer, dispensatrices des soins et responsables de la maison et des enfants. Ces rôles vont par la suite déterminer la répartition des tâches, les comportements à adopter et la répartition de la prise de décision entre les femmes et les hommes.

L'héritage socioculturel patriarcal, le maintien de la division sexuelle du travail, les rapports de pouvoirs inégaux sont profondément enracinés dans la société et jouent un rôle important dans le maintien des discriminations et des inégalités de genre.

L'égalité de genre ne peut s'obtenir seulement à travers des droits et des réformes. Un changement systémique accompagné d'un profond changement des mentalités est aujourd'hui nécessaire. Ce changement devra être basé sur une compréhension des questions de genre et de leur imbrication avec d'autres rapports sociaux de race, classe et autres conditions.







**01.**  
Introduction  
et objectif  
du profil genre



## I. Introduction et objectif du profil genre

En novembre 2020, la Commission européenne et le Haut Représentant de l'Union européenne pour les affaires étrangères et la politique de sécurité ont lancé le nouveau Plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'action extérieure de l'UE pour la période 2021-2025 (GAP III) UE, avec un rapport à mi-parcours en 2023. Ce plan prône, entre autres, une contextualisation des objectifs, basée sur les priorités locales et des indicateurs alignés sur les Objectifs de développement durable (ODD). Ce troisième Plan d'action pour l'égalité des sexes va doter l'UE d'un cadre stratégique s'articulant autour de cinq axes d'action<sup>9</sup> visant à accélérer les progrès nécessaires au respect des engagements internationaux et à œuvrer de manière à ce que le monde offre à chacun.e la possibilité de s'épanouir.

Ce plan fait de la promotion de l'égalité des sexes une priorité de toutes les politiques et actions extérieures : il propose une feuille de

route pour travailler conjointement avec les parties prenantes à l'échelon national, régional et multilatéral ; il intensifie l'action dans des domaines thématiques stratégiques ; il appelle les institutions à montrer l'exemple et garantit la transparence des résultats.

Il a pour finalité de s'attaquer aux causes structurelles de l'inégalité entre les femmes et les hommes et à la discrimination à caractère sexiste ainsi qu'aux violations des droits humains, notamment en incitant activement les hommes et les garçons à s'élever contre les normes et les stéréotypes sexistes. Enfin, pour faire en sorte que personne ne soit laissé pour compte, le plan d'action s'emploie à combattre toutes les dimensions transversales de la discrimination en s'intéressant tout particulièrement aux femmes en situation de handicap, aux femmes migrantes et à la discrimination fondée sur l'âge ou l'orientation sexuelle.

Le plan d'action GAP III reprend les priorités de la stratégie de l'UE pour l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>10</sup> et répond à l'engagement pris par la présidente de la Commission européenne Ursula Von der Leyen de parvenir à une Union de l'égalité. Cette stratégie présente les objectifs et des actions visant à accomplir d'ici à 2025 des progrès significatifs vers une Europe et une politique internationale respectueuse de l'égalité entre les femmes et les hommes.



Améliorer l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes à travers une analyse de trois axes identifiés : l'inclusion sociale, la digitalisation et l'économie verte.

## 01. Introduction et objectif du profil genre



Suite au lancement du GAP III, il a été demandé à toutes les délégations de l'UE (DUE) dans le monde de disposer d'une analyse sur l'égalité de genre au niveau sectoriel, national ou de projet en vue de fournir des informations solides permettant d'améliorer la formulation des politiques et des actions de développement sensibles au genre. Pour cela, les DUE doivent élaborer ou actualiser leurs analyses genre des pays. La DUE en Tunisie avait déjà élaboré un profil genre en 2015 et des analyses sectorielles genre en 2019 et 2020.

Le présent profil genre est développé à un moment charnière : 10 ans après les mouvements de contestation ayant entraîné la fin du régime de Zine el-Abidine Ben Ali, alors

que la Tunisie fait face à une crise multidimensionnelle - économique, politique et sociale - à laquelle s'est ajoutée la pandémie du COVID-19.

L'objectif du profil genre est de contribuer à une analyse approfondie et aux recommandations stratégiques et spécifiques sur la manière d'utiliser les ressources de l'UE pour améliorer l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes en Tunisie, à travers une analyse de trois axes identifiés par la DUE en Tunisie :

- ▶ **L'inclusion sociale**
- ▶ **La digitalisation**
- ▶ **L'économie verte**





### Les personnes en danger de pauvreté et d'exclusion sociale devraient pouvoir participer à la vie économique, sociale et culturelle, jouir d'un niveau de vie décent et être impliquées dans les prises de décision qui affectent leur vie.

Ces trois axes seront présentés ainsi que les synergies qui les traversent.

En premier lieu, **l'inclusion sociale** est un concept en évolution. Selon la Commission européenne, « l'inclusion sociale est un processus qui permet aux personnes en danger de pauvreté et d'exclusion sociale de participer à la vie économique, sociale et culturelle, et de jouir d'un niveau de vie décent. Ces personnes doivent être impliquées dans les prises de décision qui affectent leur vie et bénéficier d'un meilleur accès à leurs droits fondamentaux<sup>11</sup>. » Son contraire, l'exclusion sociale, est une notion multidimensionnelle et difficile à définir, mais la plupart des travaux englobent dans cette notion les obstacles qu'une personne peut rencontrer dans un processus d'intégration dans la société. L'inclusion sociale concerne les secteurs économiques, sociaux, culturels et politiques de la société.

Ce rapport traite la problématique de l'inclusion sociale en Tunisie sous les angles des droits économiques et sociaux et l'autonomisation des femmes et des filles (l'accès au financement, l'éducation, la protection sociale et l'emploi), les violences basées sur le genre et les droits sexuels et reproductifs.

En deuxième lieu, la mondialisation, l'internationalisation des entreprises mais aussi la pandémie, mettent **la digitalisation** au centre des préoccupations européennes, mondiales, régionales et locales. En effet, ce phénomène d'automatisation partielle ou complète de processus autrefois manuels, influence la vie quotidienne grâce à des outils technologiques permettant de franchir des barrières aujourd'hui infranchissables sans ces outils. Le profil s'intéresse à la numérisation du secteur public en passant par l'entrepreneuriat, le e-commerce, l'e-éducation ainsi que tous les autres secteurs concernés afin d'en garantir l'accès à tous les acteurs. La crise du COVID-19, bien qu'elle soit en train de renforcer les inégalités, présente également des opportunités dans certains secteurs tels que la digitalisation ; elles seront explorées dans ce rapport.

Le rapport présente un état des lieux de la digitalisation en Tunisie et de son impact sur l'égalité de genre en termes de données existantes, de réformes, de programmes réalisés ou en cours,

d'actions et de plaidoyers réalisés sur le terrain par les organisations de la société civile et autres organismes clés.

En troisième lieu, **l'économie verte** qui est un concept remontant aux années 1970 et même avant (depuis la crise économique de 1929 et la révolution industrielle du 19<sup>ème</sup> siècle) et qui est apparu clairement défini en 1989<sup>12</sup> et suite à la crise financière mondiale de 2008 lorsque les politiques mondiales se sont engagées envers le Nouveau pacte vert mondial (NPVM) avec trois objectifs : la reprise économique, la réduction de la pauvreté, la réduction des émissions des gaz à effet de serre et de la dégradation des écosystèmes. L'économie verte est définie comme « une économie porteuse d'amélioration du bien-être humain et de l'équité sociale tout en réduisant de manière significative les risques environnementaux et la pénurie de ressources<sup>13</sup> » ; pour l'Union européenne, elle vise à concilier amélioration du bien-être collectif et réduction des atteintes à l'environnement et prélèvements sur les ressources<sup>14</sup>. En 2012, ce concept a été placé au centre des discussions de la Conférence des Nations unies sur le développement durable (CNUDD) ou Rio + 20 et a été reconnu comme un outil de développement durable.

En Tunisie, la stratégie nationale de développement durable de 2014-2020 s'aligne sur la nouvelle Constitution<sup>15</sup> par des axes au centre

des préoccupations de l'économie verte tels que la gestion durable des ressources naturelles, le renforcement des capacités d'adaptation aux changements climatiques, la promotion de l'efficacité énergétique et des énergies renouvelables, l'amélioration de la qualité de vie, de l'équité sociale et du savoir. De plus, la stratégie nationale de l'économie verte en Tunisie inclut la croissance inclusive, la réduction de la sensibilité des ressources naturelles, l'adaptation aux changements climatiques (CC) et l'amélioration de la qualité de vie des citoyens. Le présent profil va couvrir certains aspects de l'économie verte tels que l'accès aux ressources et l'agriculture et détailler les inégalités entre les femmes et les hommes.

Ce rapport aborde donc les principales inégalités et les écarts enregistrés entre les femmes et les hommes dans les trois secteurs cités et leurs conséquences avant de présenter des conclusions. Il formule des recommandations avec une vision claire des points où la DUE peut apporter une valeur ajoutée pour atteindre les objectifs du pays quant à l'égalité de genre dans ces trois secteurs. Il sera complété par plusieurs annexes faisant partie de l'analyse, en particulier le cadre normatif international, le cadre normatif national et le cadre institutionnel, un glossaire, ainsi que la méthodologie de travail et la liste des personnes consultées.





**02.**  
La coopération  
UE-Tunisie en  
appui aux droits  
humains



### La coopération UE-Tunisie en appui aux droits humains



Les relations entre l'Union européenne et la Tunisie s'inscrivent dans le cadre de la politique européenne de voisinage conçue en 2003 et révisée fin 2015 pour l'adapter aux mutations à l'œuvre dans l'environnement immédiat de l'Union européenne. C'est l'Instrument européen de voisinage (IEV) qui concrétise la coopération financière de l'Union européenne et des Européens à l'égard de

leurs seize pays voisins. Parmi ces pays, la Tunisie occupe une place à part, bénéficiant d'une ouverture commerciale pour les produits industriels (2008), les produits de la pêche et certains produits agricoles dont l'huile d'olive dans le cadre d'un accord d'association de 1995.

Les droits humains et les droits des femmes ainsi que le respect de l'environnement sont au fondement de la construction européenne et de ses valeurs. Ils constituent par ailleurs une composante essentielle des relations de l'UE avec ses voisins et pays partenaires. La promotion des droits des citoyens et des citoyennes sur le plan politique, économique, social et culturel est ainsi au cœur des programmes de coopération de l'Union européenne. La lutte contre les discriminations et les violences fondées sur le genre (VFG), les nombreux écarts et les besoins en matière d'égalité dans les différentes régions du pays (en particulier concernant les violences fondées sur le genre, le chômage et le poids des normes sociales) et la protection de l'environnement pour un avenir durable sont des priorités pour la DUE en Tunisie.

À cet égard, concernant l'approche genre et la promotion de l'égalité, la DUE a appuyé, depuis 2011, l'élaboration et l'adoption de la loi organique n° 2017-58 relative à l'élimination des violences à l'égard des femmes et la levée des réserves

sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) émises par la Tunisie. L'appui de la DUE s'est concrétisé par différents moyens tels que le financement de la recherche, le renforcement des capacités du ministère de la Femme, de la Famille et des Seniors (MFFS), la formation de diverses entités parlementaires, les subventions aux Organisations de la Société Civile (OSC) et les aides aux centres de prise en charge des survivantes des violences ainsi que le plaidoyer auprès du Gouvernement dans le cadre du dialogue politique. En avril 2020, le Comité des ministres du Conseil de l'Europe a donné une suite favorable à la demande d'adhésion de la Tunisie à la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul).

L'UE finance d'autres programmes qui devraient améliorer concrètement la vie des hommes et des femmes - y compris au niveau économique, tels que EU4Youth, IRADA, EU4Innovation, initiatives financées par l'Instrument européen des droits humains (IEDDH), les programmes régionaux, et la budgétisation sensible au genre (BSG).

Concernant l'aspect environnemental, la DUE a, depuis 2011, mobilisé plusieurs instruments dans un contexte où les institutions publiques peinaient à contrôler les problèmes

environnementaux et de pollution, la situation de l'environnement s'étant dégradée en Tunisie. La DUE s'est notamment tournée vers les acteurs locaux. Par exemple, grâce au projet SUDEP (Sustainable Urban Demonstration Projects), la ville de Nabeul bénéficie d'un programme de démonstration d'énergie durable en milieu urbain, concrétisé par l'installation de deux centrales photovoltaïques pour l'alimentation d'une station d'épuration et de son éclairage public. En parallèle, le projet CES-MED soutient les villes de Sfax, Sousse et Kairouan dans l'élaboration de leur politique énergétique.



**Les droits humains et les droits des femmes ainsi que le respect de l'environnement sont au fondement de la construction européenne et de ses valeurs.**

L'évolution vers une économie inclusive et innovante respectant l'environnement et permettant de faire face à la crise du COVID-19 suppose un recours accéléré à l'utilisation des technologies digitales qui, depuis 2019, est également une des priorités de l'UE.



### L'ENGAGEMENT DE L'UNION EUROPÉENNE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DE GENRE

Le GAP III promeut une approche transversale, porteuse de transformations et place le principe d'égalité des sexes au centre de toutes les politiques et de toutes les actions. Il est dans la continuité du plan d'action précédent (GAP II).

Le programme Moussawat, porté depuis 2015 par le MFFS en partenariat avec le Fonds des Nations Unies pour la Population (FNUAP) et financé par la DUE, est un exemple de l'engagement continu de la DUE en Tunisie pour la promotion de l'égalité femmes-hommes et la lutte contre toutes les formes de discrimination.



Le GAP III promeut une approche transversale, porteuse de transformations et place le principe d'égalité des sexes au centre de toutes les politiques et de toutes les actions.



Focus

## Le Programme Moussawat (2015-2021)



Le programme vise à contribuer à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes en Tunisie par la réduction des inégalités au niveau national, régional et local. Pour cela, il s'est décliné en plusieurs axes : le renforcement des capacités du MFFS ainsi que celles de ses partenaires pour que soit intégrée l'approche genre, l'amélioration de la participation des femmes à la vie publique et économique, et la lutte contre les violences fondées sur le genre.

Ces trois axes ont permis la mise en place d'un grand nombre d'activités : la création ou la mise à niveau de sept centres d'écoute et d'hébergement pour les femmes victimes de violences, la création d'un numéro vert (une ligne d'écoute gratuite, 1899, disponible et anonyme ouverte tous les jours), un système de budgétisation sensible au genre au niveau du ministère des

Finances ainsi que des formations et la poursuite d'un plaidoyer pour une meilleure prise en compte de la dimension genre par les partenaires publics.

Moussawat apporte également son soutien à plusieurs projets en partenariat avec des associations tunisiennes sur l'ensemble du territoire et dans des domaines variés comme la participation des femmes à la gouvernance locale, l'autonomisation économique ou encore l'accès équitable à la croissance et aux droits.

Grâce à Moussawat et ses partenaires comme TIDAR, ADGS, TAMSS, l'ATFD ou encore Beity, plus de 3 600 consultations juridiques, sociales et médicales ont pu être délivrées. Également, plus de 45 000 plaintes ont été déposées aux unités spécialisées du ministère de l'Intérieur.



### L'ENGAGEMENT DE L'UNION EUROPÉENNE EN MATIÈRE DE DIGITALISATION

Le communiqué de la Commission Européenne (CE) Façonner l'avenir numérique de l'Europe (COM.2020.67 final) souligne que l'UE doit conduire la transition vers une planète saine et un nouveau monde numérique. La transformation verte et la transformation numérique constituent deux défis indissociables.

La programmation de l'UE accompagne la Tunisie sur différents projets relatifs à la numérisation et ce, depuis 2015<sup>16</sup>. La programmation de 2018<sup>17</sup> a misé sur les sujets de l'innovation et du numérique depuis 2019. L'action de l'UE vise à répondre aux principaux enjeux de l'écosystème de l'innovation qui sont ceux de l'environnement réglementaire, du soutien aux structures et initiatives d'accompagnement de l'entrepreneuriat innovant et du financement des startups. Ce programme de 30 millions d'euros vient en appui au secteur aux niveaux macro, méso et micro en concordance avec la stratégie Start Up Tunisia du Gouvernement tunisien.

### L'ENGAGEMENT DE L'UNION EUROPÉENNE EN MATIÈRE D'ÉCONOMIE VERTE

Le communiqué de la CE Le pacte vert pour l'Europe (COM.2019.640 final) réitère l'engagement pris par la Commission de relever les défis climatiques et ceux liés à l'environnement. Le pacte vert pour l'Europe est une réponse aux défis tels que les changements climatiques et la dégradation de l'environnement.

La stratégie place les citoyen.ne.s au cœur des préoccupations et prend en considération les régions, les industries, les travailleur.se.s qui sont et seront exposé.e.s à d'énormes difficultés, en assurant la participation active des citoyen.ne.s dans tous les processus et les projets.

La COP 21 tenue à PARIS en 2015 témoigne aussi de l'engagement européen envers le climat et l'environnement. Elle a représenté un accord historique pour lutter contre les changements climatiques.



L'UE doit conduire la transition vers une planète saine et un nouveau monde numérique. La transformation verte et la transformation numérique constituent deux défis indissociables.







**03.**  
La Tunisie : 10 ans  
après la révolution,  
entre construction  
démocratique  
et défis croissants



## I. Contexte économique et social

« Il existe des inégalités régionales et des besoins, des opportunités, notamment en matière d'accès aux services. Il y a un gap entre les régions, les services ; les femmes en situation informelle sont les premières victimes. »

Représentante société civile

### PAUVRETÉ PERSISTANTE ET INÉGALITÉS RÉGIONALES

Durant les cinq dernières années, le contexte politique, l'instabilité régionale et la crise économique ont fortement affecté les performances socio-économiques de la Tunisie. C'est ainsi que depuis 2011, la croissance s'est limitée à environ 1,5%<sup>18</sup> par an en moyenne, en deçà des performances enregistrées durant la précédente décennie (4,5% en moyenne<sup>19</sup>) et le taux d'endettement extérieur était de 72% en 2019 avec un taux d'investissement qui demeure sous la barre de 19% jusqu'en 2020<sup>20</sup>.

Même si la pauvreté a sensiblement diminué entre 2000 et 2015 passant de 25,4 à 15,2%<sup>21</sup>, d'importantes disparités subsistent entre les zones urbaines et rurales, et entre les régions côtières (où se concentrent la plupart des activités économiques) et celles de l'intérieur du pays. La

population pauvre est concentrée de manière disproportionnée dans les zones rurales (un tiers de la population, mais deux tiers des pauvres y vivent) et une part considérable de la population des zones rurales<sup>22</sup> (non communales) et des zones en retard de développement reste vulnérable au retour à la pauvreté.

D'après les résultats du recensement général de 2014, l'incidence de la pauvreté observée était de 15% au niveau national, 26% dans les zones rurales (non communales<sup>23</sup>), avec un taux de pauvreté extrême de 2,9%. Environ 49% des habitants des zones rurales étaient vulnérables en 2015, contre 21% des habitants des zones urbaines<sup>24</sup>. D'après la carte de la pauvreté publiée en 2020, les gouvernorats de Kasserine, Kef et Kairouan affichent les taux de pauvreté les plus élevés.

Une étude récente du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) indique que, suite à la crise du COVID-19<sup>25</sup>, le taux de pauvreté passera de 15,2% actuellement à 19,2%, ce qui placera 475 000 personnes supplémentaires sous le seuil de pauvreté monétaire. Le taux de pauvreté monétaire passerait de 15,5% à 19,7% pour les femmes et de 14,8% à 18,7% pour les hommes. La récession économique, avec un taux de croissance de -4,4% estimé pour 2020, devrait faire passer la pauvreté multidimensionnelle de 13,2 à 15,6%.

D'après cette étude, les groupes qui risquent de souffrir le plus de la pauvreté et de sombrer dans la pauvreté extrême sont les femmes ouvrières agricoles et non agricoles ainsi que les chômeuses. Ce sont elles qui subissent les impacts négatifs en premier lieu.

L'impact socio-économique de la pandémie de COVID-19 en plus des autres crises, risque d'anéantir tous les progrès réalisés ces dernières années en matière de lutte contre la pauvreté et les inégalités de genre, mais risque également d'accentuer la féminisation de la pauvreté<sup>26</sup>.

Selon cette même étude, ce choc économique fera basculer les revenus d'environ 475 000 individus en dessous du seuil de pauvreté monétaire en l'absence d'une quelconque intervention de l'État. Deux facteurs contribuent à cette aggravation :

1. Une baisse des revenus par groupe de ménages
2. Une augmentation des prix des aliments de base

Certains groupes de la société sont confrontés à de multiples discriminations et sont plus vulnérables à la pauvreté (ce que l'on nomme pauvreté multidimensionnelle), notamment les personnes en situation de handicap (PSH), avec un écart en termes

d'éducation, d'emploi et de qualité de vie liée à la santé. D'après plusieurs rapports, les femmes en situation de handicap ont plus de risque d'être en situation de pauvreté que les hommes<sup>27</sup>. Selon les entretiens réalisés pour l'élaboration de ce rapport, les personnes migrantes et les minorités racialisées sont également plus touchées par la pauvreté, et l'exclusion sociale même si les données manquent pour ces groupes. D'autre part, le fait de porter le voile est également un facteur de discrimination car il diminue les opportunités en matière d'accès à l'emploi<sup>28</sup>.

« Les inégalités sont régionales avec une prévalence du handicap au centre ouest en raison des mariages consanguins, de la pauvreté multidimensionnelle. Mais également la concentration des personnes en situation de handicap dans une zone (par exemple La Mannouba) peut être liée à la présence de services spécifiques. »

Représentant ONG

De plus, l'économie tunisienne reste confrontée à d'autres menaces liées à la sécurité, aux retombées de la situation en Lybie, à la faiblesse de la croissance dans la zone euro et à la détérioration des investissements.





« L'impact du COVID-19 a donné lieu à une nouvelle priorisation des axes : axe autonomisation économique, axe majeur pour l'appui aux femmes, nous avons également travaillé sur les conventions de l'OIT (violence au travail, égalité salariale, congé de paternité). »

Représentante ministère

secteurs professionnels : le tourisme, le commerce, la restauration, le textile, l'industrie mécanique, le transport, le commerce et le bâtiment<sup>35</sup>. Ces secteurs emploient une grande partie de la population. Les travailleuses et travailleurs de certaines régions, notamment celles du centre et du nord-ouest du pays, sont les plus susceptibles de voir leurs revenus diminuer. Un fort pourcentage de femmes employées dans le textile et d'hommes dans le bâtiment est susceptible d'être affecté négativement par les mesures de confinement.

Les employé.e.s du secteur informel risquent d'être fortement touché.e.s par les impacts du COVID-19 et du confinement avec, encore une fois, des disparités entre les régions. Les régions du nord-ouest et du centre-ouest du pays risquent d'être les plus impactées car l'emploi informel y est très répandu (54% dans le nord-ouest et 62% dans le centre-ouest). Les femmes, qui ont tendance à être plus nombreuses que les hommes à travailler dans le secteur informel, risquent d'être particulièrement impactées.

**CRISE ÉCONOMIQUE ET CRISE SANITAIRE : ENTRE CHÔMAGE CROISSANT ET SURCHARGE DES SOINS**

La crise économique en lien avec des problèmes structurels ont fait que la Tunisie était peu préparée à faire face à la crise du COVID-19. Même si la première vague du COVID-19 a été relativement bien maîtrisée, son bilan risque d'être lourd dans un pays à l'économie fragilisée, avec des disparités régionales en matière de développement et un taux de croissance économique des plus faibles.

L'économie tunisienne a vu son rythme de croissance régresser de

10% à la fin du mois de septembre 2020 par rapport à la même période de l'année 2019<sup>29</sup>.

Les prévisions indiquent une augmentation du déficit budgétaire à 13,4% du PIB<sup>30</sup> pour 2020 ; et une augmentation de la dette publique qui passerait de 72% du PIB en 2019<sup>31</sup> à 89% du PIB en 2020.

D'après de récentes études, la pandémie du COVID-19 risque d'accroître les problèmes de développement existants en inversant la tendance baissière de la pauvreté de ces dernières années, avec le danger d'augmenter le nombre de personnes tombant sous le seuil de pauvreté,

d'aggraver le degré de pauvreté extrême et d'accentuer la féminisation de la pauvreté<sup>32</sup>.

La Banque mondiale<sup>33</sup> a prévu que l'économie devrait se contracter de 4% en 2020 dans un scénario où la pandémie du COVID-19 se propagerait à l'échelle mondiale avec des perturbations dans les voyages et le commerce ainsi qu'avec des mesures de distanciation sociale, ayant toutes un impact sur la croissance économique (en particulier le secteur du tourisme).

Un autre rapport<sup>34</sup> indique que les mesures de confinement risquent d'affecter plus spécifiquement certains



**LE TAUX DE CHÔMAGE EST DE 22,8% CHEZ LES FEMMES ET DE 13,5% CHEZ LES HOMMES**



## Focus

## Surcharge des soins et montée inquiétante des violences envers les femmes en période de crise du COVID-19

La pandémie a mis à nu la situation des femmes en Tunisie. En effet, nous avons pu observer l'impact que cette pandémie a eu sur leurs droits fondamentaux d'accès aux services de santé ainsi que la détérioration aggravée de leur situation familiale, sociale et économique.

Un brief<sup>36</sup>, élaboré par ONU Femmes en avril 2020, montre que les effets de la pandémie et des mesures préventives sont différenciés en fonction du genre et qu'ils mettent en exergue les inégalités et les discriminations existantes.

Dans ce contexte, les femmes en confinement voient leur charge de travail augmenter, surtout quand elles continuent à travailler en présentiel ou à distance. La charge de travail domestique est plus importante en raison de la fermeture des jardins d'enfants et des écoles, des mesures d'hygiène strictes à observer et de la responsabilité de l'organisation familiale.

L'impact socio-économique sur les femmes est également plus prononcé étant donné qu'elles sont déjà les plus pauvres, que beaucoup d'entre elles travaillent dans le secteur informel et précaire (employées domestiques, commerce informel, artisanes non déclarées), et que le Gouvernement n'a pas pris de mesures spécifiques pour les femmes dans l'allocation des aides sociales.

De janvier 2020 au mardi 24 novembre 2020, la ligne verte du MFFS a enregistré 14 000 signalements dont la plupart sont liés aux violences contre les femmes<sup>37</sup>. Ce chiffre a été multiplié par 7 au cours de l'année 2020 en raison de la pandémie du COVID-19 et du confinement. Pour comparaison, entre 2017 et 2019, le numéro vert recevait 3 500 signalements de violences contre les femmes par an : 90% des cas sont des cas de violence verbale, 80% de violence psychologique, 76% de violence physique, 37% de violence économique et 17% de violence sexuelle. Dans 22% des cas il s'agissait de violence sur les enfants<sup>38</sup>.

Selon une étude réalisée par CARE en 2020, « la violence, en particulier la violence domestique et les violences faites aux femmes et aux filles ont augmenté sous l'effet des tensions familiales qui découlent de l'isolement, de l'insécurité alimentaire et financière, et de la fermeture des écoles<sup>39</sup>. »

Des efforts ont été faits par le MFFS et les associations féministes, notamment l'Association des Femmes Tunisiennes pour la Recherche et le Développement (AFTURD) et l'Association Tunisienne des Femmes Démocrates (ATFD), pour améliorer les prestations en termes de prise en charge psychologique et d'écoute.



**ENTRE 2017 ET 2019, LE NUMÉRO VERT RECEVAIT 3 500 SIGNALEMENTS DE VIOLENCES CONTRE LES FEMMES PAR AN**



La violence domestique et les violences faites aux femmes et aux filles ont augmenté sous l'effet des tensions familiales qui découlent de l'isolement, de l'insécurité alimentaire et financière, et de la fermeture des écoles.



**TRAVAIL INFORMEL ET MONTÉE DU CHÔMAGE**

Cette situation de crise économique et sociale aggravée par la crise COVID-19, alimente le développement de l'économie informelle qui représente environ 40% de l'économie totale tunisienne<sup>40</sup>.

Les jeunes et les femmes sont principalement touchés par le chômage. En Tunisie, une éducation supérieure n'est pas une garantie d'employabilité et, comme décrit dans une prochaine partie du document, ceci vaut particulièrement pour les femmes. À l'intérieur du pays, les jeunes des deux sexes et les femmes sont durement frappés par le chômage, ce qui pousse de plus en plus de jeunes à quitter leur région, un phénomène qui expose la Tunisie au risque grandissant de voir son développement économique et social s'éroder à long terme.

Le taux de chômage a baissé depuis son pic de 19% après la révolution (2011) à 15,6% à la mi-2016, mais il dépasse encore le niveau de l'avant révolution (13% en 2010). Il a continué à augmenter légèrement à partir de 15% en 2014, dû principalement au chômage des femmes (23,5% à la mi-2016 contre 21,1% en 2014), tandis que le chômage des hommes est resté presque constant<sup>41</sup>. Le chômage au troisième trimestre de 2020 était de 16,2% ; 22,8% chez les femmes et 13,5% chez les hommes<sup>42</sup>.

**SERVICES PUBLICS SOUS PRESSION ET DÉFIS EN MATIÈRE D'ÉDUCATION**

Cette dernière décennie a également été marquée par une dégradation des services publics qui creuse les inégalités, affecte plus particulièrement les personnes en situation de pauvreté et alourdit la charge de travail de soin non rémunéré des femmes.

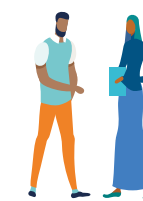
Dans le secteur de la santé, l'État fournit une aide médicale gratuite ou à tarif réduit à près de 30% de la population. En 2016, 9,1% des ménages ont été confrontés à des dépenses excessives de santé<sup>43</sup> et 37,5% du coût des services est à la charge des ménages<sup>44</sup>. Il est possible que la crise du COVID-19 augmente aussi ces dépenses à la charge des familles.



Dans le secteur de l'éducation, l'importance du décrochage scolaire des jeunes, en particulier des garçons, et l'inadéquation de l'offre de formation aux exigences du marché du travail, contribuent à la persistance d'un chômage important, notamment parmi les jeunes femmes et hommes.

Un million de jeunes femmes et hommes (de 15 à 35 ans) ne suivent ni cursus éducatif, ni formation et n'exercent aucun emploi (NEET)<sup>45</sup>.

Actuellement, la Tunisie a le taux de NEET le plus élevé de la zone MENA, environ 33% du nombre total des 15-29 ans. Un jeune homme sur trois dans les zones rurales et un sur cinq dans les zones urbaines fait partie des NEET. La proportion est encore plus élevée chez les jeunes femmes : une femme sur deux dans les zones rurales (non-communales) et environ une sur trois en ville<sup>46</sup>.



**LE TAUX DE CHÔMAGE FÉMININ A CONTINUÉ D'AUGMENTER À PARTIR DE 2014, ALORS QUE CELUI DES HOMMES EST RESTÉ CONSTANT.**



**En résumé**

L'impact socio-économique de la pandémie du COVID-19 va aggraver les disparités (inégalités de genre incluses) existantes dans les prochaines années à moins de prendre des mesures spécifiques pour assurer que les acquis soient maintenus. Les inégalités, les violations des droits humains et les discriminations doivent être prises en charge par des programmes et politiques publiques spécifiques.

Un des principaux risques demeure l'effritement continu du consensus autour des réformes structurelles à entreprendre, dans un climat politique et social incertain et instable.



## II. Cadre légal et normatif



« Le cadre légal tunisien est un pilier fondamental du pays. Néanmoins il est fragile, les acquis sont remis en cause. La vigilance des acteurs doit continuer. »

Partenaire international

La Tunisie fait figure de leader dans la région, la sous-région et au-delà, concernant la constitutionnalité et le cadre juridique en faveur des droits des femmes. Depuis la promulgation du Code du statut personnel en 1956 ayant accordé aux tunisiennes un socle de droits inédits et précurseur dans la région, la législation tunisienne a enregistré des avancées notables en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Après la révolution de 2011, la Tunisie a connu une transition politique qui a conduit à l'adoption d'une nouvelle Constitution au début de 2014, suivie de la tenue d'élections présidentielles et législatives à la fin de la même année. La Constitution garantit l'égalité des droits entre femmes et hommes et prévoit des mesures de lutte contre les discriminations et violences fondées sur le genre (voir Annexe Cadre légal et normatif).

La Tunisie est signataire des principales conventions des Nations Unies sur les droits humains et s'est engagée depuis l'adoption de la Constitution dans des réformes constitutionnelles, législatives et institutionnelles pour l'égalité de genre et la lutte contre les discriminations et les violences à l'égard des femmes.

Certes, la Tunisie a été et continue d'être une pionnière au niveau mondial mais de nombreuses discriminations persistent et certaines sont en train de ressurgir ou de se transformer.

### DÉFIS LÉGISLATIFS ET SOCIAUX – DISCRIMINATIONS PERSISTANTES DANS LA SOCIÉTÉ TUNISIENNE

Depuis 2014, la Tunisie a fait d'importants progrès en matière de promotion des droits humains et d'égalité de genre avec l'adoption de lois et la mise en place de réformes. Cela dit, de nombreuses inégalités subsistent et de nombreuses dispositions juridiques demeurent discriminatoires à l'égard des femmes. Malgré les avancées, les réformes ont donc un goût d'inachevé.

### LE RAPPORT DE LA COLIBE : UN TRAVAIL NÉCESSAIRE MAIS INACHEVÉ

En 2017, l'ex-président de la République, Béji Caïd Essebsi, avait créé la Commission des libertés individuelles et de l'égalité (COLIBE) avec pour mandat de préparer un rapport identifiant les réformes juridiques nécessaires pour garantir le respect de la Constitution de 2014 et des obligations internationales de la Tunisie en matière de droits humains. Le rapport complet de la commission, publié en juin 2018, comprend une recommandation visant à élaborer un code des libertés individuelles ainsi que l'identification des dispositions sources de discriminations ou violant l'égalité concernant la nationalité, le mariage et la famille (dot, chef de famille, tutelle, garde des enfants et héritage) et la question de l'orientation sexuelle des individus.

En ce qui concerne la nationalité, le rapport de la COLIBE a signalé la discrimination dans les conditions d'attribution de la nationalité tunisienne en vertu de la naissance en Tunisie et la discrimination dans les conditions d'obtention de la nationalité tunisienne par le mariage. Selon l'article 7 du Code de la nationalité tunisienne, une personne étrangère née en Tunisie de mère et/ou de grand-mère nées en Tunisie n'a pas droit à la nationalité tunisienne. Ainsi, le père, la mère, le grand père et la grand-mère ne sont pas égaux en

« Le CSP est obsolète et a besoin d'une réforme, par exemple en Tunisie le père est le chef de famille par contre au Maroc ce n'est pas comme ça. Il est difficile d'insérer des réformes dans ce texte et ceci est nécessaire pour élaborer de nouveaux textes de lois, par exemple sur l'héritage ou l'adoption. »

Membre association féministe

termes de conditions d'attribution de la nationalité tunisienne à leur enfant né en Tunisie. Selon l'article 14, « la femme étrangère, qui épouse un tunisien et qui, en vertu de sa loi nationale, conserve sa nationalité d'origine par le mariage avec un étranger, peut réclamer la nationalité tunisienne ». Par contre, si une



**LE TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES TUNISIENNES EST DE 26,7% SEULEMENT CONTRE 69,8% POUR LES HOMMES**



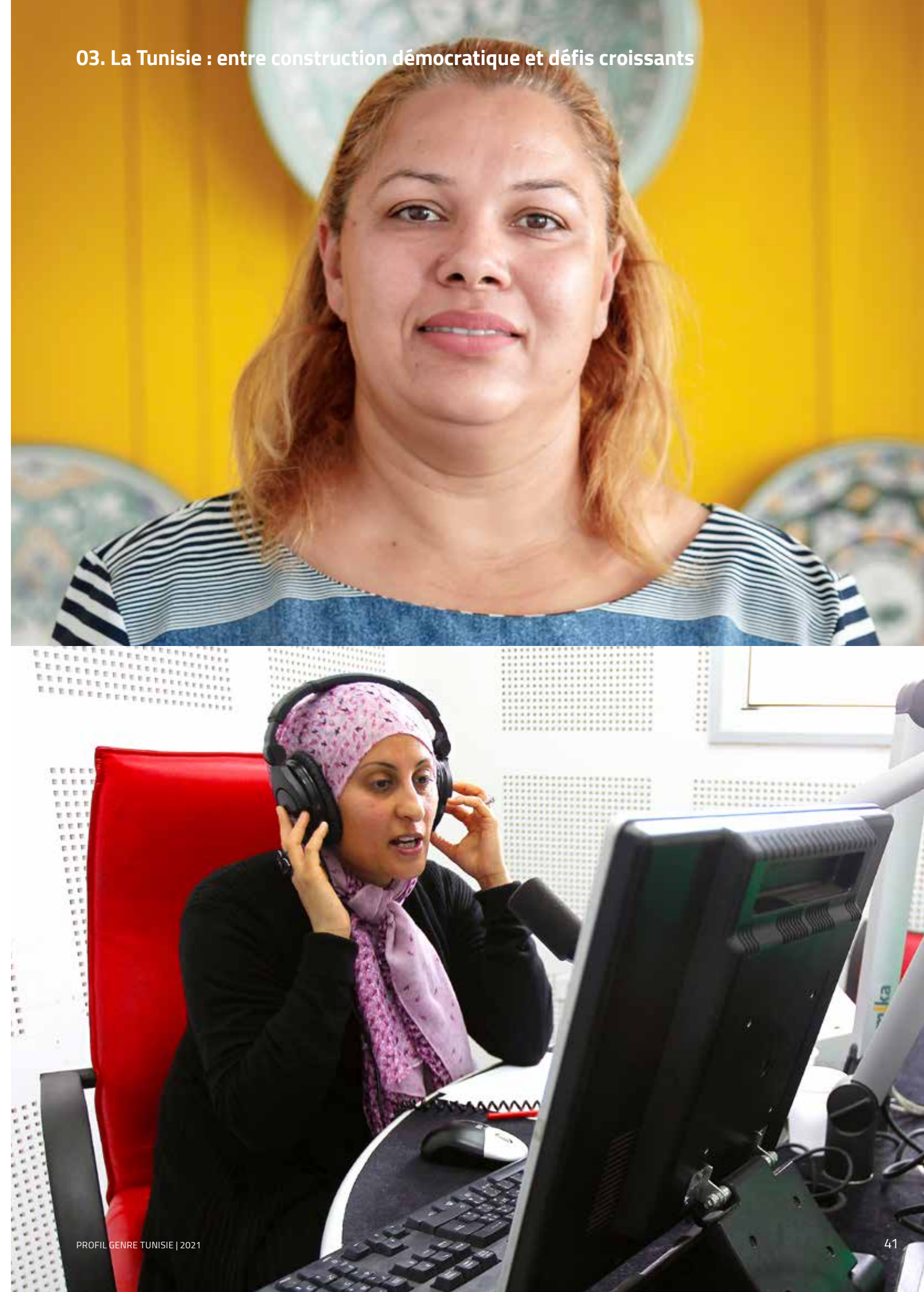


Tunisienne épouse un étranger, elle ne donne pas à son époux un droit direct pour l'obtention de la nationalité tunisienne. En effet, il ne peut l'obtenir automatiquement, même si sa législation nationale le prive de sa nationalité d'origine en raison de son union avec une étrangère. Ainsi, il ne peut obtenir la nationalité tunisienne, quelle que soit la situation, que par naturalisation en vertu d'un décret émanant du président de la République, conformément à l'article 19 et paragraphe 2 de l'article 21 du Code de la nationalité tunisienne.

En ce qui concerne le mariage et la famille, le rapport de la COLIBE a soulevé les questions des devoirs conjugaux, du chef de famille, de la pension de l'épouse, de la garde des enfants et de l'héritage, entre autres. La notion de chef de famille est définie dans l'article 23 du Statut personnel : « (...) le mari, en tant que chef de famille, doit subvenir aux besoins de l'épouse et des enfants dans la mesure de ses moyens et selon leur état dans le cadre des composantes de la pension alimentaire. La femme doit contribuer aux charges de la famille si elle a des biens. » Considérer le mari comme chef de famille a des conséquences en matière de fiscalité et lors du divorce (déductions fiscales pour les chefs de famille -le père- a titre des enfants à sa charge de l'article 40 du Code de l'impôt<sup>47</sup>).

Le rapport de la COLIBE a également fait des recommandations concernant l'héritage, considéré comme une question complexe. L'organisation de la succession a été établie avec la promulgation du Code du statut personnel en 1956. Il a été amendé une seule fois en 1959. Plus d'un demi-siècle plus tard, l'organisation de la succession est demeurée hermétique à tout changement jusqu'au 23 novembre 2018 lorsque le Conseil des ministres devait modifier la norme en vigueur selon laquelle une femme hérite de la moitié de la part d'un homme, et adopter une nouvelle loi. La nouvelle loi était en instance d'adoption, mais, après une large couverture médiatique internationale, l'initiative semble aujourd'hui avoir disparu dans les limbes des débats parlementaires.

Depuis, le président en exercice, Kaïs Saïed, qui avait déjà souligné son opposition personnelle au projet d'égalité successorale avant son élection en octobre 2019, s'est à nouveau exprimé sur cette question dans son discours du 13 août 2020, en citant le texte coranique et ses valeurs d'équité et de justice en matière de succession : « L'égalité telle que conçue par la pensée libérale n'est que formelle et n'est pas fondée réellement sur la justice. » Les Tunisiens ont, selon lui, fait la révolution pour réclamer liberté, dignité et justice sociale non pas pour revendiquer l'égalité dans l'héritage.





## Focus

## Pour une prise en compte des personnes LGBTQI++

Depuis la révolution de 2011, la Tunisie a accompli des avancées considérables en termes de respect des droits et des libertés, notamment consacrées par l'adoption de la Constitution du 27 janvier 2014. À l'opposé des avancées réalisées en matière de droits et de libertés collectives (particulièrement les libertés d'association, de réunion, d'expression, etc.), les libertés individuelles sont en recul avec une augmentation très importante des atteintes à ces libertés. Plus spécifiquement, la situation des personnes LGBTQI++ mérite une attention particulière. Alors que la Constitution tunisienne de 2014 dans son article 21 affirme : « Les citoyens et les citoyennes sont égaux en droits et en devoirs. Ils sont égaux devant la loi sans discrimination », dans la pratique, cette disposition ne s'applique pas au collectif LGBTQI++. La société civile tunisienne lutte pour l'abrogation de l'article 230 du Code pénal tunisien, instauré en 1913, condamnant les relations homosexuelles y compris entre adultes consentants et dans l'espace privé à des peines de prison allant jusqu'à trois ans. Cet article porte clairement atteinte aux droits et libertés individuelles et contredit l'article 21 de la Constitution. De

plus, un test anal est souvent utilisé pour prouver l'homosexualité des personnes accusées et ce, malgré d'une part, la condamnation du Conseil national de l'ordre des médecins de Tunisie en septembre 2015 de la réalisation de tout examen médico-légal non consenti<sup>48</sup> et d'autre part, de l'existence de l'article 23 de la Constitution concernant l'intégrité physique et la dignité humaine.

Le Comité des Nations Unies contre la torture a une position claire sur la question : depuis le 4 octobre 2014, ce type de test médical est considéré comme un acte de torture qui doit être puni.

Par ailleurs, l'application de l'article 230 du Code pénal est une violation du droit à la vie privée des citoyen.ne.s tunisien.ne.s protégée par l'article 24 de la Constitution : « L'État protège la vie privée, l'inviolabilité du domicile et le secret des correspondances, des communications et des données personnelles. (...) »

D'autres articles du Code pénal sont également utilisés contre les personnes LGBTQI++ : les délits d'outrage envers un fonctionnaire public où les articles 226 (outrage

public à la pudeur), 226bis (atteinte aux bonnes mœurs) et 232 (proxénétisme) permettent également aux forces de l'ordre et au système judiciaire de contourner l'article 230 et de porter d'autres accusations contre les personnes LGBTQI++.

De nombreuses personnes sont condamnées sur la base de ces articles, même si les données relatives à leur nombre exact sont difficiles à collecter selon les associations recueillant leurs témoignages<sup>49</sup>. Certains cas sont devenus publics car ils ont fait l'objet de campagnes de la part des associations de défense des droits humains et droits des personnes LGBTQI++<sup>50</sup>.

De plus, les personnes transsexuelles et transgenres ne sont pas reconnues dans les documents officiels relatifs à l'identité (carte d'identité nationale, passeport, extrait de naissance), ni n'ont accès aux soins et opérations nécessaires pour accompagner leur transition.

« Le tabou sur la question LGBT est aujourd'hui brisé. Les associations LGBT sont aujourd'hui visibles... »

Ex-membre de la COLIBE

Les entretiens réalisés avec plusieurs associations ont confirmé les nombreuses discriminations dont souffrent les personnes du collectif du fait de leur orientation sexuelle et de leur identité de genre. Certaines discriminations ont augmenté lors de la pandémie avec la perte de l'emploi ou de logement des personnes les plus vulnérables du collectif telles que les personnes transgenres.



#### TRAVAIL DES FEMMES ET CONGÉS MATERNITÉ/PATERNITÉ : UNE LOGIQUE PATRIARCALE

Le Code du travail contient encore un certain nombre de mesures basées sur une vision patriarcale de la division sexuelle du travail entre les femmes et les hommes, réduisant les femmes à leur fonction de reproduction et pouvant avoir pour effet d'inciter les femmes à renoncer à travailler.

Selon l'article 3 du décret n° 2003-3230 du 12 décembre 2003, dans la fonction publique, l'autorisation d'exercer un travail à mi-temps avec le bénéfice des 2/3 du salaire peut être accordée aux mères qui le demandent pour une durée de trois ans renouvelables deux fois. L'article 70 de ce même décret précise que les fonctionnaires de sexe féminin peuvent bénéficier de la mise en disponibilité sur demande pour une durée de deux ans renouvelables deux fois pour élever un ou plusieurs enfants âgés de moins de 6 ans, ou atteints d'infirmités exigeant des soins continus<sup>51</sup>.

Le décret n° 2006-3230 du 12 décembre 2006 autorise une femme salariée ayant au moins 3 enfants et ayant cotisé pendant 15 ans au minimum, à jouir d'une pension de retraite anticipée dès l'âge de 50 ans. Ce qui pourrait être perçu comme une mesure positive empêche en fait les femmes d'accéder à des postes seniors ou de prise de décision dans l'administration<sup>52</sup>.

Ces mesures permettent seulement aux femmes de bénéficier d'une mise en disponibilité comme si la fonction reproductive n'était pas une fonction sociale devant être assumée par les deux parents.

Ces mesures contreviennent à la Convention de l'OIT n° 156<sup>53</sup> sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Elle précise que chaque État l'ayant ratifiée doit, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales, qui occupent ou désirent occuper un emploi, d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Le congé de maternité en Tunisie est l'un des plus courts au monde avec des inégalités entre le secteur public et privé. Le Code du travail et le statut de la fonction publique ne reconnaissent aux femmes le droit à un congé de maternité qu'après l'accouchement, un congé postnatal et non prénatal, et n'accordent pas encore le congé de paternité. Pour les travailleuses du secteur privé, il est de 30 jours, pouvant être prolongé successivement de 15 jours sur présentation d'un certificat médical. Les femmes fonctionnaires ont droit à un congé de maternité de 2 mois pouvant être prolongé jusqu'à 4 mois.

En juillet 2019, le Parlement tunisien a voté contre une nouvelle loi accordant un mois supplémentaire de congé de maternité et 15 jours de congé de paternité. Ce projet prévoyait l'allongement du congé de maternité à 14 semaines, comme prévu dans la Convention n° 183 de l'OIT non ratifiée par la Tunisie, et du droit aux heures d'allaitement jusqu'à 12 mois, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé. La loi prévoyait également un congé de paternité étendu à 15 jours, contre seulement 2 jours aujourd'hui<sup>54</sup>.

Il convient de préciser que la convention no 183 de l'OIT prévoit un congé de maternité de 14 semaines, mais conseille une durée de 18 semaines.

#### TRAVAIL DOMESTIQUE : TRAVAILLEUSES SOUVENT INVISIBLES AUX DROITS FONDAMENTAUX ENCORE BAFOUÉS

Les travailleuses domestiques ne sont pas encore protégées par la législation tunisienne, la Tunisie n'ayant pas ratifié la Convention internationale n° 189 de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative au travail décent des travailleuses domestiques.

Cependant, une nouvelle loi qui vise à organiser le travail domestique a été adoptée par l'ARP en juillet 2021.

Cette loi porte surtout sur la définition du travail domestique en insistant sur la nature des travaux manuels (liés au ménage) et des services pouvant être fournis à une personne, au ménage ou à l'un de ses membres comme les enfants, à des personnes malades ou handicapées. Elle fixe un salaire minimum, impose des sanctions en cas d'infraction, fixe des heures de travail maximales et des heures supplémentaires avec le droit de bénéficier d'un repos hebdomadaire, de vacances annuelles et des congés spéciaux. Elle prévoit également l'obligation pour l'employeur de respecter les droits des travailleurs et travailleuses, en particulier la déclaration auprès de la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (CNSS) et autorise les inspecteurs du travail et les agents des services de sécurité sociale à inspecter les conditions de travail domestique. Cette loi garantit les droits des aides ménagères de signaler le travail des enfants et dénoncer les mauvaises conditions de travail.

« La proposition de loi relative aux travailleuses domestiques est un premier pas pour la reconnaissance des travailleuses de ce secteur. »

Membre association féministe





« Il faut communiquer sur le contenu de la loi 58, cartographier les services de santé sexuelle et reproductive, avoir une communication, des informations disponibles beaucoup plus largement pour le public, c'est-à-dire qu'une femme en milieu rural ou une femme migrante ou autre, elle sait qu'elle peut se rendre sur ce site-là ou sur cet outil-là pour trouver l'information ou pour signaler ou pour contacter, etc. Et cela, aujourd'hui ce n'est pas disponible ! »

ONG

**LOI ORGANIQUE N° 2017-58 CONTRE LES VIOLENCES : UNE AVANCÉE INDÉNIABLE NÉCESSITANT UN APPUI ET UN RENFORCEMENT CONTINU POUR ÊTRE DURABLE ET EFFICACE**

Le 11 août 2017, l'Assemblée des représentants du peuple a adopté la loi organique n° 2017-58 relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Cette loi est venue concrétiser des décennies de luttes légitimes menées par les associations actives en matière de défense et de promotion des droits des femmes. Elle vise à permettre la reconnaissance des violences et agressions ciblant les femmes et les filles comme des violences spécifiques et, à ce titre, nécessitant un traitement spécifique par les autorités publiques tunisiennes. La loi organique est une avancée majeure pour la protection juridique des femmes dans la lutte contre les violences à leur égard. Elle fait figure

d'exemple par son cadre large car elle prévoit même des activités de formation et de sensibilisation sur la thématique de l'égalité de genre ou l'égalité femmes-hommes dans des secteurs clés tels que la santé, les médias publics ou l'éducation. Elle reconnaît cinq formes de violences à l'égard des femmes : physique, psychologique, sexuelle, économique et politique. Parallèlement à l'adoption de cette loi, l'article 227 du Code pénal, très critiqué, a été aboli. Il s'agissait d'une disposition permettant aux auteurs de viol d'éviter les sanctions pénales s'ils épousaient leurs victimes.

Néanmoins, la prévalence des violences à l'égard des femmes et les éléments contenus dans le rapport<sup>55</sup> du Haut-commissariat des Nations Unies aux droits humains sur le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (2020), sont des obstacles à l'application de la loi n° 2017-58 selon les standards internationaux. Le rapport note avec préoccupation :

- ▶ L'absence d'incrimination explicite du viol conjugal et le fait que la violence domestique n'est considérée comme une infraction distincte qu'en cas de maltraitance répétée d'un conjoint.
- ▶ L'absence d'informations précises sur le nombre de condamnations dans des cas de violences liées au genre ainsi que sur les mesures de réparation appliquées.
- ▶ L'absence de financement durable pour les centres de consultation sans hébergement pour les femmes victimes de violences, la concentration de ces services dans les zones urbaines et la qualité inégale des services fournis.

Cette loi bien qu'elle représente une avancée majeure pour la protection juridique des femmes renferme toujours une défaillance rude en ce qui concerne les violences économiques.

Ainsi, selon les dispositions du chapitre 19 de la loi n° 58 de 2017, la peine maximale pouvant être encourue en privant une femme de son droit à l'héritage est une amende de deux mille dinars. Mais s'il est déféré aux fins d'appropriation de l'apporteur au sens des dispositions du droit commun, c'est-à-dire du chapitre 277 du Code criminel, la peine requise est plus dure : l'emprisonnement pour une période de six mois et une amende égale au quart de la valeur de ce qui est commandé pour être retourné à la co-héritière.



**Le rapport note avec préoccupation l'absence d'incrimination explicite du viol conjugal.**



**NAISSANCES HORS MARIAGES : PLUS DE DISCRIMINATIONS, PAS DE PROTECTION**

Une circulaire en date du 10 août 2018 réactive et modifie une circulaire de 2004 pour l'étendre au secteur privé et obliger les médecins et les sages-femmes à déclarer aux autorités tout cas de grossesse ou de naissance d'enfant hors mariage<sup>56</sup>. Ces dispositions entravent la liberté individuelle en matière de reproduction, la confidentialité et le respect de la vie privée. Elles mettent en danger la vie des mères célibataires et celle des nouveau-nés car ces mères pourraient éviter d'accoucher dans des cliniques ou hôpitaux. Ces mesures augmentent aussi la stigmatisation sociale de femmes et jeunes femmes souvent déjà vulnérables.

**TRAITE DES PERSONNES ET DISCRIMINATION RACIALE : DES RÉFORMES ENCOURAGEANTES À CONCRÉTISER**

Malgré l'adoption de la loi organique n° 2016-61 du 3 août 2016 sur la prévention et la lutte contre la traite des personnes, la mise en place de la stratégie nationale de lutte contre la traite de personnes (2018-2023) et le plan d'action national de lutte contre le travail des enfants (2015-2020), de nombreux besoins existent. Il est à noter entre autres, que le manque de ressources humaines, techniques et financières allouées à l'Instance nationale de lutte contre la traite de personnes et à la protection

des victimes, le faible nombre de poursuites et de condamnations, l'absence de dispositif normalisé de repérage précoce et d'orientation des victimes de la traite, et l'insuffisance des efforts entrepris pour lutter contre le travail forcé, notamment le travail des enfants<sup>57</sup> (surtout dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique), sont encore des obstacles à la pleine application<sup>58</sup> en vigueur.

Le 3 août 2016, la loi organique n° 2018-50 sur la discrimination raciale a été adoptée. Néanmoins, les textes d'application de cette loi n'ont toujours pas été promulgués et la commission nationale chargée de lutter contre la discrimination raciale n'a pas encore été créée<sup>59</sup>. La non-application s'ajoute au faible nombre d'enquêtes et de poursuites menées pour motifs de discrimination raciale et au fait que les motivations racistes ne constituent pas une circonstance aggravante pour les actes visés par le Code pénal (art. 2, 25 et 26)<sup>60</sup>.



**SEULES 12% DES PROPRIÉTÉS INDIVIDUELLES DE LOGEMENT REVIENNENT AUX FEMMES...**

« Abus de pouvoir des employeur.se.s, qui retiennent leur salaire, passeport afin qu'elles ne puissent pas partir. Elles sont presque séquestrées. Elles sont victimes de traite. »

ONG





## Focus

## Les personnes racialisées en Tunisie

Les noir.e.s tunisien.ne.s viennent en partie d'un contexte esclavagiste qui a duré du XIIe au XIXe siècle même si tous n'étaient pas esclaves, certaines familles étant venues étudier l'islam à la mosquée Zitouna de Tunis. Selon Maha Abdelhamid, chercheuse et militante, l'esclavage est un fait historique qui a été étouffé politiquement, conduisant les noirs du Maghreb à évoluer aux marges de la société, à tel point que personne, ni à l'intérieur du pays ni à l'étranger, ne semble avoir conscience de leur existence<sup>61</sup>.

Il n'existe pas de statistiques officielles sur le nombre de Tunisien.ne.s noir.e.s. Néanmoins, selon des estimations non officielles citées par Al-Jazeera, plus de 15% des Tunisien.ne.s s'identifient comme noir.e.s<sup>62</sup>. Une enquête de 2018<sup>63</sup> révèle également des preuves potentielles de traitement différencié par les autorités publiques.

Les noir.e.s, tunisien.ne.s ou pas, sont victimes d'agressions verbales et même physiques au quotidien. Il existe aussi une institutionnalisation du racisme : les extraits de naissance fournis par l'État portent encore des traces du passé esclavagiste pour

des personnes dont les patronymes sont toujours accompagnés de titres tels que abid (esclave) ou 'atiq (affranchi)<sup>64</sup>. Avant la révolution, le débat sur la diversité ethnique ou culturelle était inexistant. D'abord, la politique postcoloniale de Bourguiba a effacé toute notion de minorité et d'identité amazighe, juive ou noire. Sous la dictature de Zine el-Abidine Ben Ali, le racisme était un sujet tabou et caché<sup>65</sup>.

La révolution a donné lieu à de nouvelles formes de lutte sur la scène politique et différentes minorités (telles que les Amazighs) ont pris la parole pour réclamer leurs droits. Les noir.e.s tunisien.ne.s ont, pour leur part, constitué leur propre mouvement pour revendiquer leurs droits en tant que composante à part entière de la population tunisienne. Les premières actions ont été menées sur les réseaux sociaux. Ces initiatives virtuelles se sont rapidement transformées en rencontres puis en un mouvement associatif (M'nemty Heducap, l'association Adam pour l'égalité et le développement, le Collectif de la marche pour l'égalité et contre le racisme et Voices of Tunisian Black Women).



Les femmes tunisiennes noires, surtout celles du sud, vivent encore la triple marginalisation de l'exclusion sociale, du régionalisme et du racisme anti-noir.





Les harceleurs prennent la liberté de faire n'importe quoi contre votre volonté parce qu'ils savent que les noirs sont marginalisés.

### 03. La Tunisie : entre construction démocratique et défis croissants

Il est à souligner que les activistes les plus visibles sont des femmes. Elles sont les premières à publier des articles, à s'exprimer sur la scène publique et à organiser des manifestations. Elles ont également favorisé la création d'associations. C'est ainsi qu'une femme a publié en 2004 la première tribune dénonçant le racisme en Tunisie : Être noire en Tunisie<sup>66</sup>. Aux élections législatives de 2014, Jamila Debbech-Ksiksi du parti Ennahda est devenue la première députée tunisienne noire. Son élection a apporté une visibilité aux personnes racialisées dans la sphère politique et elle a porté devant le Parlement la question de la discrimination raciale en Tunisie<sup>67</sup>.

Les femmes racialisées sont souvent la cible de formes particulières de harcèlement sexuel<sup>68</sup>. « Nous sommes stigmatisées, hypersexualisées et objectivées. Les harceleurs prennent la liberté de faire n'importe quoi contre votre volonté parce qu'ils savent que les noirs sont marginalisés<sup>69</sup>. » Les femmes tunisiennes noires, surtout celles du sud, « vivent encore la triple marginalisation de l'exclusion sociale, du régionalisme et du racisme anti-noir<sup>70</sup>. »

La société civile a réussi à faire valoir ses revendications concernant le vide juridique autour de la discrimination raciale et la nécessité d'une reconnaissance officielle de l'existence du racisme en Tunisie. En

octobre 2018, la Tunisie s'est dotée d'une loi visant à éliminer toutes les formes de discrimination raciale dans le pays (loi n° 2018-50). Cette loi fait de la Tunisie le premier pays arabe, et le deuxième en Afrique, à interdire la discrimination raciale.

La loi a établi des sanctions pénales (un mois à un an de prison) et des amendes (500 à 1 000 dinars tunisiens – environ 176 à 352 USD) contre « quiconque commet un acte ou fait des remarques de nature discriminatoire sur le plan racial dans le but d'outrager ou d'offenser la dignité. » Ces sanctions, doublées dans certains cas (lorsque des paroles ou des actes sont commis contre un enfant, une personne en situation de handicap ou par une personne ayant une autorité de droit ou de fait sur la victime, etc.), sont laissées à l'appréciation du pouvoir judiciaire et sont complétées par une deuxième batterie comprenant des sanctions spécifiques.

Malgré tout, un processus à long terme est nécessaire pour parvenir à un changement profond des mentalités. Les militant.e.s ont donc appelé par exemple à la formation des juges et des avocats ainsi qu'à la révision des programmes scolaires pour éliminer les stéréotypes raciaux présents dans les manuels, mais aussi à la reconnaissance du patrimoine immatériel et de la contribution des personnes racialisées à la culture et la société.

#### **BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE : DES AVANCÉES AVEC LES MINISTÈRES, UN LONG CHEMIN ENCORE À PARCOURIR**

La loi organique du budget n°15 du 13 février 2019 introduit dans son article 18 la prise en compte de l'égalité et de l'équivalence des chances : « Le chef de programme veille à la préparation du budget suivant des objectifs

la BSEEC avait également été envoyée à l'ensemble des ministères.

Même si la BSEEC avance progressivement selon les départements, elle est effective depuis 2020. Le processus avait été lancé avec la coordination et le pilotage de l'Unité centrale de gestion du budget par objectifs (GBO) du ministère des Finances et accompagné par l'assistance technique de l'UE en appui à la budgétisation sensible au genre (BSG). En effet, après une phase de sensibilisation et de formation aux outils BSG, un accompagnement de l'ensemble des ministères puis de quelques groupes restreints via des ateliers pratiques a été mené.

Les ministères concernés étaient les suivants : Affaires sociales, Femmes, Éducation, Enseignement supérieur, Sport, Commerce, Agriculture, Santé, Justice et Défense. Les ministères de l'Agriculture et de l'Équipement ont également bénéficié d'un accompagnement rapproché de la part d'ONU-Femmes.



« L'approbation de la loi 15 est un point d'entrée très important. »

Représentante ministérielle

et des indicateurs garantissant l'égalité et l'équivalence des chances entre les femmes et les hommes et d'une manière générale entre les différentes catégories sociales, sans discrimination, et qui feront l'objet d'une évaluation sur cette base. » La circulaire budgétaire de préparation du budget 2020 le rappelle et recommande aux ministères qui le souhaitent de proposer un objectif genré avec un indicateur de performance sensible à l'égalité et l'équivalence des chances entre les femmes et les hommes<sup>71</sup> par ministère. Une fois la mise en œuvre de la Budgétisation sensible à l'égalité et l'équivalence des chances (BSEEC) approuvée, une note d'orientation sur

« Les limites de la mise en œuvre réelle du BSG, l'absence d'unité genre au niveau du ministère des Finances, etc. Ce n'est pas une vraie BSG car dans les affectations réelles du budget il n'y a pas de mention de combien est dédié à l'équité de genre. Le budget de l'État ne tient pas compte de la question genre. Le choix fut une unité genre dans l'unité GBO au lieu d'une unité indépendante. Quand la loi fut votée, il y avait la proposition d'intégrer le genre. La remise en cause fut au Parlement. Le ministère ne souhaitait pas dupliquer les unités et l'unité genre fut intégrée au sein de la GBO. »

Économiste et activiste





**RÉFORME DE LA LOI ÉLECTORALE : LA PARITÉ DANS LA PARTICIPATION PUBLIQUE RESTE UN DÉFI**

« La parité horizontale et verticale a été un exemple de réussite de discussion politique entre les islamistes et progressistes. »

Ex-membre COLIBE

La réforme de la loi électorale municipale (article 49), adoptée le 15 juin 2016, consacre la parité horizontale et verticale dans les listes électorales pour les élections municipales et régionales. En vertu de la parité horizontale, toutes les listes électorales aux élections municipales tunisiennes doivent comporter un nombre égal de femmes et d'hommes; la parité verticale exige, quant à elle, une alternance entre femmes et hommes au sein de la même liste. La parité horizontale n'existe pas pour les élections présidentielles et législatives, ce qui pourrait expliquer pourquoi le nombre de femmes parlementaires a diminué aux dernières élections<sup>72</sup>.

Depuis 2011, plus de 200 partis ont été créés, mais seuls 4 partis<sup>73</sup> ont été présidés par des femmes<sup>74</sup>. Les femmes représentent à peu près 10% des militants des partis politiques et sont absentes des postes de décision. Malgré l'adoption de la parité dans la

Constitution de 2014 et l'amendement de la loi électorale introduisant la parité horizontale, les femmes restent sous-représentées dans la vie politique tunisienne.

À part une députée du parti Ennahdha, il n'y a qu'une seule personne racialisée à l'Assemblée des représentants du peuple (ARP) et aucun.e représentant.e d'autres minorités. Au niveau du Parlement, aucune commission permanente chargée des questions de femmes n'a été mise en place. Ces questions relèvent de la commission des droits, des libertés et des relations extérieures et de la commission de la santé et des affaires sociales.

L'article 49 de la loi électorale, selon lequel les listes électorales doivent compter parmi leurs 10 premiers membres une personne porteuse de handicap, n'a pas été respecté aux élections municipales de 2018 où le nombre d'élue.s de cette catégorie est très faible.

« La parité est une condition nécessaire, la parité hommes-femmes dans les instances élues mais ce n'est pas avec cette parité qu'on arrivera à l'égalité ! »

ONG féministe

### 03. La Tunisie : entre construction démocratique et défis croissants

#### Zoom

## La parité électorale en chiffres...

#### AUX ÉLECTIONS DE 2014

Seulement **12% des listes** présentées avaient une femme à leur tête.

**75 femmes sur 217 député.es** ont été élues, soit 34,56%.

#### AUX LÉGISLATIVES DE 2019

**14% des listes** présentées avaient une femme à leur tête.

**Le taux de représentation des femmes**, selon la base de données parline sur les parlements nationaux, est de **26,27%** (2020-21)<sup>75</sup>, ce qui place la Tunisie à la **85<sup>ème</sup> place** (sur 192) du classement de l'union interparlementaire (IPU).

#### AUX MUNICIPALES DE 2018

**30% des têtes de liste** étaient des femmes. En revanche, **seules 3,5%** des listes indépendantes avaient placé des femmes à leur tête<sup>76</sup>.

**43% des femmes** étaient élues conseillères municipales mais **seulement 19,5%** sont devenues présidentes de municipalités.

Près de **1 800 personnes** en situation de handicap (PSH)<sup>77</sup> sur 53 668 candidat.e.s se sont présentées aux élections mais **seulement 152 d'entre elles** (63 femmes et 89 hommes) ont été élu.e.s, dont **3 président.e.s** de municipalités (1 femme et 2 hommes<sup>78</sup>).



### III. Une société civile active et en évolution

Le 14 janvier 2011 a été un moment historique pour la Tunisie et pour la société civile associative tunisienne en particulier. Actrice de premier plan du changement, la société civile tunisienne, dans sa diversité, a connu depuis cette date une dynamique marquée par une multiplication du nombre des associations (22 000 associations réparties sur tout le territoire) grâce en partie à l'entrée en vigueur du décret-loi 2011-88. Cette dynamique est aujourd'hui encore en évolution grâce à la création de mouvements et de nouvelles initiatives.

« Il a fallu un effort colossal des femmes tunisiennes afin de faire face à celles et ceux qui sont opposé.e.s aux droits des femmes. »

Membre d'association

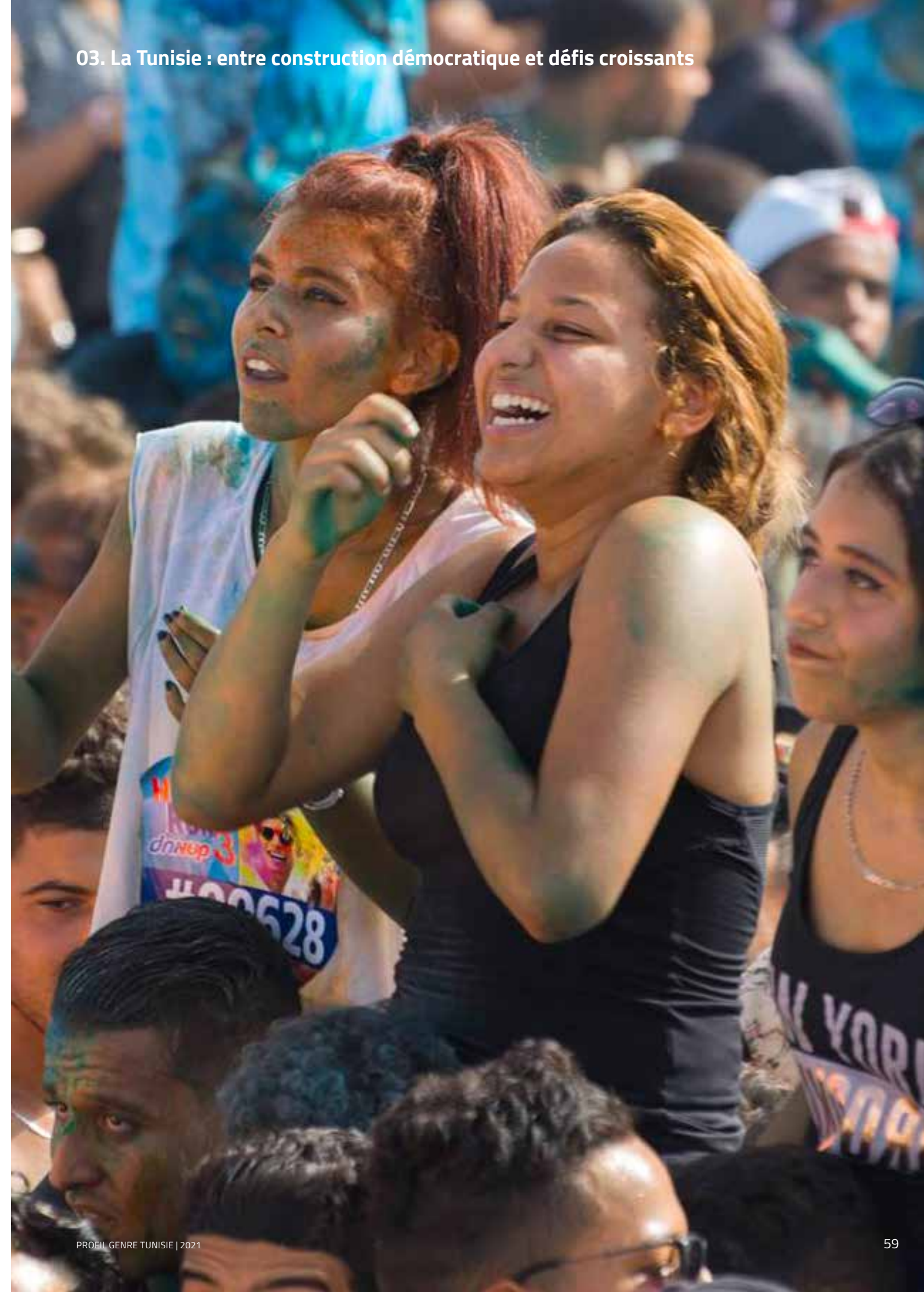
En ce qui concerne la création des groupements, réseaux d'associations ou organisations faitières, la société civile tunisienne est en mouvement continu avec des relations entre les associations se créant de façon formelle, informelle, permanente et non-permanente. L'une des premières initiatives lancées après la révolution a été le Quartet du dialogue national,

internationalement reconnu grâce au prix Nobel de la paix reçu en 2015. Parmi les autres groupements se trouvent la Coalition nationale contre la violence à l'égard des femmes (CNAV) créée en 2015 et la Coalition de l'égalité dans l'héritage, la Coalition tunisienne pour les droits des LGBTQI++ présidée par l'association **Mawjoudin** créée en 2019.

S'agissant des nouvelles initiatives et formes de mobilisation depuis 2011, nous pouvons signaler :

- ▶ L'organisation du Festival féministe **Chouftouhouanna**.
- ▶ La campagne **EnaZeda**, lancée sur les réseaux sociaux, avec l'objectif de regrouper des milliers de témoignages de femmes et de personnes LGBTQI++ victimes de violences sexuelles.
- ▶ Le mouvement féministe indépendant **Falgatna** (Y en a marre) réunissant des jeunes activistes à l'origine notamment d'une flashmob dénonçant le viol, le harcèlement sexuel et l'impunité en reprenant le chant et la chorégraphie chilienne Le violeur c'est toi.

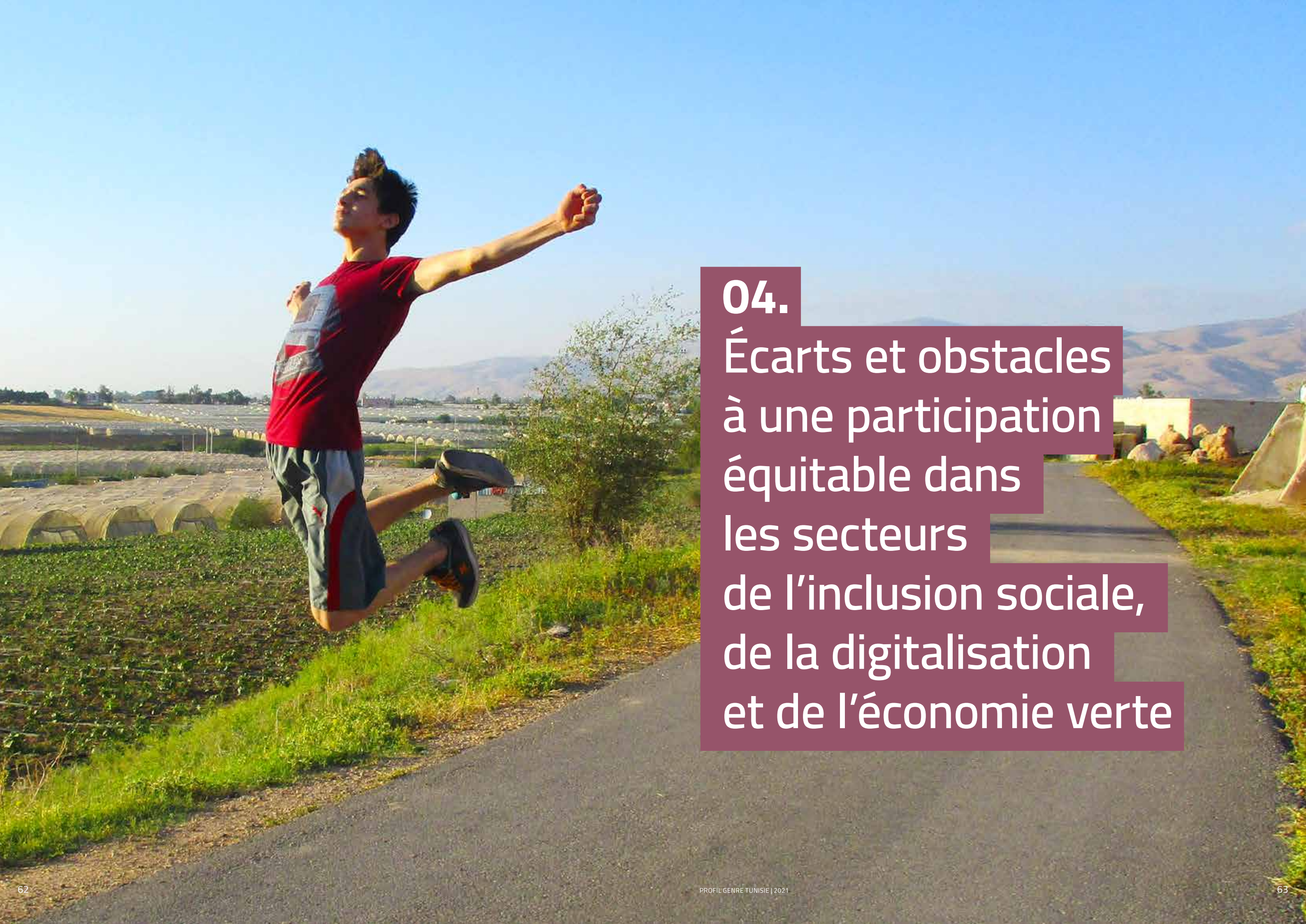
Ces nouvelles initiatives et formes de mobilisation ont fait de l'espace public une scène de protestation, elles sont la preuve de la force et de la diversité des associations de la société civile tunisienne.











**04.**  
**Écarts et obstacles  
à une participation  
équitable dans  
les secteurs  
de l'inclusion sociale,  
de la digitalisation  
et de l'économie verte**



## I. Secteur de l'inclusion sociale

### L'EMPLOI : ENJEU DE TAILLE POUR LES FEMMES ET AUTRES PERSONNES ET GROUPES EN SITUATION DE VULNÉRABILITÉ

Le taux d'activité des femmes tunisiennes est de 26,7% seulement contre 69,8% pour les hommes<sup>79</sup>. Le taux de chômage est de 22,8% chez les femmes et de 13,5% chez les hommes (INS, T3-2020). La situation est plus grave à l'intérieur du pays où le chômage atteint parfois le double du niveau national.

« Il faut créer des maillons pour l'emploi digne, entre la loi et la réalité des femmes. »

Focus group

Le taux de chômage des diplômé.e.s du supérieur est de 30,1%, dont 17,6% d'hommes et 40,7% de femmes (INS, T3-2020). Ces dernières sont particulièrement touchées par le problème du chômage. La Tunisie est l'un des rares pays au monde où une éducation supérieure réduit les chances d'employabilité, en particulier dans la population féminine.

Les jeunes diplômé.e.s connaissent un chômage de longue durée avec des conséquences négatives : absence de revenu, précarité et sentiment d'exclusion sociale.

Les personnes en situation de handicap peinent à accéder au marché du travail, 80 % d'entre elles étant en inactivité<sup>80</sup>. Pour la période 2017-2018, la totalité des recrutements de personnes en situation de handicap à travers le recrutement direct était de 232 dont seulement 76 femmes<sup>81</sup>. Depuis la révolution tunisienne, l'effectif des fonctionnaires a explosé, soit en moyenne 49 000 nouveaux recrutements par an<sup>82</sup> ; le quota de 1% de handicapé.e.s prévu par la loi n'a donc pas été respecté.

Il existe une segmentation des métiers selon le genre (ou division sexuelle du travail). Les femmes sont surreprésentées dans les secteurs du textile, de l'habillement et du cuir (72,9%), les services sociaux et culturels (53,8%), l'industrie manufacturière (43,3%) et l'éducation, la santé et les services administratifs (38%)<sup>83</sup>.

La fonction publique est l'un des plus grands pourvoyeurs d'emplois pour les femmes : en 2016, 1 femme sur 4 ayant un emploi travaille dans la fonction publique (26% de femmes contre 17% d'hommes<sup>84</sup>).

Les écarts de salaires sont de 24% dans le secteur formel et 76% dans le secteur informel<sup>85</sup>. Cet écart de salaire existe, quel que soit le niveau d'instruction.

L'accès inégal des femmes au marché du travail accroît leur présence dans le

secteur informel ou les contraint à accepter des emplois précaires et pénibles.

Les femmes occupent les emplois les plus vulnérables de l'économie informelle, notamment le travail domestique. Les travailleuses domestiques perçoivent souvent des salaires très bas, subissent des horaires de travail excessifs et l'absence de jour de repos. Elles peuvent également être victimes de violences physiques, psychologiques et/ou sexuelles ou se voient imposer des restrictions à leur liberté de mouvement. Les femmes migrantes, principalement originaires de pays d'Afrique subsaharienne, sont souvent employées dans ce secteur et souffrent de nombreuses discriminations. Dans le secteur du textile, l'une des plus grandes filières pourvoyeuses d'emplois, la main-d'œuvre est féminine en raison notamment des salaires dérisoires et des conditions de travail. Toutes n'ont ni contrat de travail ni protection sociale.

### ÉDUCATION ET FORMATION

L'analphabétisme en Tunisie se situe à 19,3% avec un taux pour les femmes qui est pratiquement le double de celui des hommes (25,6% contre 12,8%)<sup>86</sup>. Les femmes vivant en milieu rural sont particulièrement touchées, le taux s'y élève à 41% en particulier dans le nord-ouest du pays, soit 30% de la population totale<sup>87</sup>.

Selon une étude de l'UNICEF de 2012, le taux d'analphabétisme des personnes en situation de handicap est de 55%, 57% de femmes et 43% d'hommes<sup>88</sup>.

Pour l'année 2017-2018, les femmes représentaient 68,3% du taux de diplômées du supérieur<sup>89</sup>, une tendance en progression depuis plusieurs années. Elles abandonnent moins les études que les hommes et réussissent mieux. Néanmoins, les choix des orientations restent encore soumis aux effets de la division sexuelle du travail et des stéréotypes de genre.



## En résumé

Les femmes étudient plus longtemps, réussissent mieux, mais n'accèdent pas à l'emploi. Des inégalités intersectionnelles subsistent. En matière d'emploi, les femmes sont souvent limitées à la fonction publique et au travail informel.



**L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ :  
UNE PROGRESSION LENTE**

Durant ces dernières années, des programmes et des projets se sont focalisés sur l'entrepreneuriat féminin comme moyen de promotion de l'emploi. Les femmes sont toujours sous-représentées dans les entreprises, rencontrent de nombreuses difficultés

« Aujourd'hui, l'entrepreneuriat des femmes est un acquis, une solution acceptée. Mais deux problèmes demeurent : le premier, l'accès au financement où les mécanismes d'appui sont limités à la Banque tunisienne de solidarité, les instituts de microfinance, les femmes ont peu accès à des crédits plus ambitieux. Et le deuxième est l'accès au marché. »

Expert microfinance/entrepreneuriat

dans la création et le développement de leurs entreprises et opèrent principalement via de très petites entreprises ou des microentreprises au potentiel de croissance limité. Bien que leur nombre ne soit pas connu de façon fiable, une estimation évoque 23,6% d'entreprises dirigées par des femmes<sup>90</sup>. Environ 60% du tissu de l'entrepreneuriat féminin opère dans le secteur des services et près de 80% des entreprises féminines ont un effectif inférieur à 3 personnes<sup>91</sup>.

Beaucoup de femmes travaillent dans l'artisanat et l'agriculture, secteurs comptant également un grand nombre d'entrepreneuses informelles<sup>92</sup>. Dans l'agriculture, la main d'œuvre féminine est très importante pour les travaux saisonniers (récolte, désherbage, semis), mais la proportion de femmes dirigeant des unités de production agricole est très faible<sup>93</sup>.

Même si les hommes comme les femmes rencontrent des difficultés à accéder aux sources de financement, les femmes ont des difficultés additionnelles, ayant un accès limité au capital, manquant souvent de garanties et d'expérience des crédits bancaires formels.

Les femmes étant victimes de discrimination au niveau de l'héritage disposent, par conséquent, de moins de ressources pour la création d'entreprises. Elles ne peuvent pas accumuler des capitaux qui peuvent servir de garanties. Le manque de ressources réduit leur possibilité d'accéder aux crédits bancaires et de développer leurs projets entrepreneuriaux.

Le titre de propriété de la maison familiale est souvent au nom du mari tout comme le patrimoine du couple dans la majorité des cas. 12% seulement des propriétés individuelles de logement reviennent aux femmes<sup>94</sup>. La propriété foncière continue d'être associée traditionnellement aux hommes.

À défaut d'accès aux systèmes bancaires, les femmes se tournent vers les institutions de microfinance dont elles sont les clientes majoritaires. Ces institutions leur accordent généralement des montants insuffisants assortis de conditions de remboursement contraignantes. Souvent, ces crédits, loin de permettre à l'entreprise d'atteindre une taille critique et d'assurer une sortie de la pauvreté, de la précarité et de la dépendance par rapport aux microcrédits<sup>95</sup>, l'y maintiennent au contraire.

Les normes sociales dominantes selon lesquelles le rôle des femmes est de s'occuper de la famille, représentent d'autres obstacles. Le travail des femmes est encore considéré comme un plus, permettant d'avoir un complément de revenu. Les perceptions sociales sont empreintes de méfiance, voire sont négatives par rapport aux femmes entrepreneuses. Les familles préfèrent que les femmes accèdent à un emploi dans le secteur public<sup>96</sup>.

De plus, les femmes rencontrent des difficultés quand les activités exigent la mobilité géographique, qui reste réduite en raison des normes sociales conservatrices, du contrôle des déplacements par le conjoint et/ou d'autres membres de la famille ou encore du manque de moyens de transport.

**En résumé**

**Le manque de ressources est le premier obstacle des femmes entrepreneuses**, qui ont moins d'accès au crédit, car elles n'ont pas pu accumuler du capital de la même façon que les hommes et n'ont souvent pas de garantie bancaire. À cela s'ajoute souvent la faible capacité des entrepreneuses de monter des projets suffisamment rentables dans le temps dans un contexte politique et économique largement défavorable aux petites et micro entreprises. Les normes sociales jouent également un rôle, car l'entrepreneuriat n'est pas considéré comme un choix, mais plutôt une nécessité temporaire qui ne doit pas entraver le rôle de soins à la famille.





**LE TRAVAIL DE DOMESTIQUE ET DE SOINS NON RÉMUNÉRÉ ET LE MAINTIEN DES FEMMES DANS LA PRÉCARITÉ**

Les femmes tunisiennes consacrent, en moyenne, 5 fois plus de temps que les hommes aux soins non rémunérés<sup>97</sup>. Ce sont les femmes mariées qui y consacrent le plus de temps (23h par semaine), 2 fois plus que les femmes non mariées (10h)<sup>98</sup>.

La division sexuelle du travail et les politiques de démantèlement des services publics en Tunisie ont des conséquences directes sur cette charge de travail disproportionnée.

Ce travail représente des milliards d'heures fournies par les femmes à leur domicile et dans leur communauté, en s'occupant de leurs enfants, des malades, des personnes âgées et en effectuant des activités domestiques. Il n'est pas pris en compte dans le système économique tunisien. Il n'est pas reconnu. Il est invisible, non-valorisé et non-rémunéré.

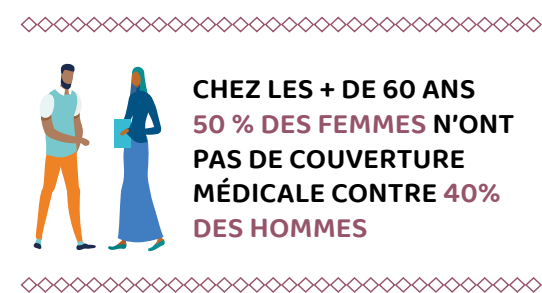
Cette situation s'est particulièrement aggravée lors du confinement mis en place lors de la première vague de COVID-19 avec la fermeture des jardins d'enfants et des établissements scolaires. Les femmes actives dans le secteur de la santé et des soins rémunérés ont le plus souffert de cette augmentation du travail non rémunéré et de la surcharge de travail.

**PROTECTION SOCIALE ET SANTÉ : UN ACCÈS INÉGAL DES FEMMES**

D'après les données du dernier recensement de l'INS réalisé en 2014, 13,4% de la population tunisienne est dépourvue de toute couverture médicale. Les femmes, les chômeurs et d'autres catégories travaillant dans le secteur informel en constituent un bon nombre.

Pour la catégorie des personnes âgées (60 ans et plus), les femmes n'ayant pas de couverture médicale représentent 50,16% et les hommes de la même catégorie d'âge 40,83%. En dehors des communes, la situation s'aggrave pour les femmes avec un taux de 54%.

L'assurance maladie contributive étant tributaire de l'emploi, les personnes sans emploi ne bénéficient de l'assurance médicale qu'en tant qu'ayant-droit, par leur lien conjugal et leur filiation au travailleur contribuable. Les femmes sont pénalisées par ce régime de protection sociale qui repose sur un modèle familial traditionnel et dont l'accès se fait uniquement par l'emploi.



Une attention plus importante devrait être accordée aux violences obstétriques souvent normalisées par les professionnel.le.s de santé.

**SANTÉ : TAUX DE MORTALITÉ ÉLEVÉ ET DÉGRADATION DE L'ACCÈS UNIVERSEL**

Le taux de mortalité maternelle est très élevé en Tunisie, culminant à 44,8 pour 100 000 naissances en 2019<sup>99</sup>.

Les disparités régionales, tout comme celles sociales, sont importantes en termes d'accès aux services de santé de la reproduction (contraception, consultations pré et postnatales, accouchements assistés).

Cette situation touche les femmes les plus vulnérables qui sont tributaires des services publics, notamment les femmes dans le milieu rural, péri-urbain, les mères célibataires, les femmes porteuses de handicap, les femmes migrantes, réfugiées et demandeuses d'asile.

Il est à noter que la santé des femmes en incarcération est préoccupante. La Tunisie a adopté la loi 2008-58 (du 4 août 2008) qui prévoit des mesures afin de protéger les détenues enceintes ou allaitantes et leurs nouveau-nés, en leur allouant un espace dédié avec accès aux soins médicaux, psychologiques et sociaux et avec autorisation de garder l'enfant jusqu'à l'âge de 1 an seulement.

Une attention plus importante devrait être accordée :

- ▶ Aux violences obstétriques souvent normalisées par les professionnel.le.s de santé<sup>100</sup>.
- ▶ À la faible implication des pères dans le développement de l'enfant et dans les stratégies de préconception et d'éducation parentale<sup>101</sup>.



#### 04. Inclusion sociale, digitalisation et économie verte

« Dégradation des droits sexuels et reproductifs : désengagement de l'État, droit à l'avortement en risque, détérioration considérable des indicateurs. »

Association féministe

Les témoignages et les différents rapports consultés s'accordent à constater une détérioration de la qualité des services de santé sexuelle et de la reproduction, notamment dans les zones rurales et les régions de l'intérieur du pays. Les observateurs notent une augmentation du refus de pratiquer l'interruption volontaire de la grossesse (IVG), ainsi qu'une stigmatisation des patientes qui présentent des grossesses hors mariage et des maladies sexuellement transmissibles.

En ce qui concerne les femmes en situation de handicap (FSH), l'étude récemment réalisée par le FNUAP et Humanité et Inclusion (HI)<sup>102</sup> souligne que la plupart des FSH n'ont aucune connaissance relative à la santé sexuelle et reproductive (SSR) ni aux droits sexuels et reproductifs (DSR).

Les services des espaces jeunes de l'Office National de la Famille et la Population (ONFP), présents dans la majorité des gouvernorats tunisiens, restent méconnus des jeunes. Les barrières culturelles demeurent un

frein. Les jeunes en milieu urbain sont plus ouverts à ces services contrairement aux jeunes en milieu rural, notamment les jeunes filles, qui, souvent, hésitent à demander des informations sur la SSR et encore plus une consultation, par crainte d'être vues. Pour les filles comme pour les garçons, la consultation gynécologique reste stigmatisante<sup>103</sup> et n'est même pas abordée avec la famille ou les parents.

#### LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES : ÉTAT DES LIEUX ET INÉGALITÉS INTERSECTIONNELLES

Le ministère de la Justice a recensé au cours de l'année judiciaire 2016-2017, 6 428<sup>104</sup> affaires de violences à l'encontre des femmes, réparties comme suit : 43 %<sup>105</sup> de violences physiques, 7% de violences sexuelles et 50% de violences conjugales.

Selon les données du MFFS, les 128 unités spécialisées dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes ont reçu **65 000 plaintes en 2019, dont seulement 3 370 ont été soumises au ministère de la Justice.** 2 500 affaires étaient liées à la violence conjugale<sup>106</sup>.

Les femmes victimes de violences ne connaissent pas toutes l'existence des unités spéciales de police et/ou de la garde nationale, qui ne sont pas facile d'accès (chaque gouvernorat compte seulement une

ou deux unités). Ces unités devraient toutes compter une femme agente de police ou de la garde nationale parmi le personnel afin que la survivante de violences puisse se sentir en confiance. Or, 38% seulement des fonctionnaires de ces unités sont des femmes<sup>107</sup>.

En 2016, le ministère de la Santé a constaté 34 meurtres de femmes âgées de 15 ans et plus, 153 viols de femmes âgées de 15 à 49 ans, dans les gouvernorats du nord-est, nord-ouest et Kasserine<sup>108</sup>.

Au niveau de la justice, les procédures judiciaires sont complexes et difficiles<sup>109</sup> :

- Les femmes sont rarement accompagnées dans le processus.
- La loi n° 2017-58 reconnaît le bénéfice de l'aide judiciaire à toute femme victime de violence. Cependant, ces services demeurent paralysés et souvent les femmes victimes de violences (FVV) doivent engager un.e avocat.e et prendre en charge les frais juridiques.
- Les chambres spéciales prévues par la loi n'ont pas été mises en place.
- Certain.e.s juges refusent de tenir compte de cette loi et se réfèrent toujours aux anciennes dispositions du Code pénal.

- L'accès à la justice a été entravé par la suspension des travaux lors du premier confinement sauf à traiter les cas urgents ou relevant d'une nécessité, ce qui a empêché l'accès à la justice de l'ensemble de la population, notamment des femmes victimes de violences. Face à la recrudescence des violences, l'impunité des agresseurs, le retard ou le refus de paiement des pensions alimentaires, la société civile a adressé, le 20 avril 2020, un appel urgent au Conseil supérieur de la magistrature l'exhortant à prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et l'accès à la justice des femmes victimes de violences. Le Conseil supérieur de la magistrature a répondu favorablement à cet appel dans sa note du 28 avril 2020, anticipant un retour progressif du travail des tribunaux dès le 4 mai 2020 et appelant les juges de la famille à assurer l'ordonnance de protection dans les cas relatifs aux violences contre les femmes<sup>110</sup>.

« Les femmes en Tunisie ne sont pas en sécurité, ni dans la rue, ni chez elles, ni toutes seules. »

ONG





Focus

## Femmes en situation de handicap

À défaut de données sur la situation des femmes porteuses de handicap, un rapport publié en décembre 2020 par le FNUAP<sup>111</sup> nous indique que ces femmes seraient **2 à 4 fois plus exposées aux violences**. Les femmes malvoyantes se plaignent de nombreuses agressions sexuelles dans l'espace public. Comme le souligne ce rapport, les femmes et filles en situation de handicap sont sujettes à d'autres formes de violences de la part de la famille (rejet, violences physiques...). Elles peuvent

être **soumises à la stérilisation, à l'avortement ou au retrait de leurs enfants** par les services sanitaires à la demande des membres de la famille.

Les femmes et les filles en situation de handicap se heurtent à de nombreux obstacles physiques, sociaux et juridiques avant de pouvoir accéder aux services de prise en charge et à la justice. La loi n° 2017-58 ne prend pas en considération les besoins spécifiques des ces femmes, ce qui les discrimine doublement.

Zoom

## Expériences de digitalisation et inclusion sociale

### Digitalisation de l'information pour les migrant.e.s

Dans le cadre du **projet Inclusion, Migration, Intégration et Gouvernance (I-MIGR)**<sup>112</sup>, cofinancé par l'Union européenne par le biais du Centre international pour le développement des politiques migratoires (ICMPD), une initiative a été lancée par le Centre d'information et d'éducation au développement (CIES Onlus) à travers sa section en Tunisie, en partenariat avec l'Union tunisienne de solidarité sociale (UTSS), les municipalités de Raoued, de La Marsa, en collaboration avec des associations de la société civile comme l'Association tunisienne de coopération pour le développement (ATCD), l'Association pour le leadership et le développement en Afrique (ALDA) et l'Association des étudiants et stagiaires africains en Tunisie (AESAT) avec la participation des associations By Lahwem, JCI Carthage et Lion's Heart.

Cette initiative consiste en l'ouverture de 3 guichets d'information et d'orientation des migrant.e.s (2 par contact direct et 1 en ligne) afin d'aider la population migrante des communes de La Marsa et de Raoued à améliorer leur niveau d'insertion dans les villes hôtes, notamment à travers une meilleure connaissance de leurs droits ainsi que des services qui pourraient

répondre à leurs besoins de base et améliorer leur qualité de vie. Le troisième guichet d'information et d'orientation en ligne destiné aux migrant.e.s (GIOM), mis en place par le projet I-MIGR est fonctionnel 7 jours sur 7 via la page Facebook : Guichet Digital I-Migr. De plus, I-Migr envisage un accompagnement du ou de la migrant-e en cas de besoin.

### La promotion de l'utilisation des technologies par les femmes et les personnes porteuses de handicap

Le **projet Rawabet**<sup>113</sup> est une initiative régionale (Tunisie, Jordanie, Maroc et Égypte) financée par le Canada. Elle vise la promotion de la participation des jeunes, des femmes, des personnes porteuses de handicap à l'usage des nouvelles technologies. Ce projet s'étale sur 3 ans et consiste en une plateforme numérique qui sert à motiver les femmes et les personnes porteuses de handicap à présenter des initiatives. Ce projet vise également à renforcer la capacité des jeunes, des femmes porteuses de handicap marginalisées à appréhender des thématiques telles que les droits humains, les droits socio-économiques et les NTIC (comment utiliser Twitter, Facebook et autres plateformes en ligne pour créer des espaces publics et pour lancer des projets communautaires).

## II. Secteur de la digitalisation



### LA TUNISIE PIONNIÈRE EN MATIÈRE DE DIGITALISATION

La Tunisie occupe la 2ème place sur 114 pays concernant le pourcentage des femmes diplômées des filières scientifiques de l'enseignement supérieur (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques), selon une étude faite par la Banque mondiale sur la période allant de 2015 à 2017 et publiée en 2019<sup>114</sup>.

Le nombre des diplômées issues des cycles d'ingénieurs et d'architecture a atteint 54,27% entre 2016-2017 contre 42,33% en 2006-2007<sup>115</sup>. En sciences informatiques et télécommunications, les femmes représentaient 60% du total des étudiants diplômés en 2015. En revanche, dans le domaine de l'ingénierie et des techniques apparentées, les femmes représentaient 40% du total des diplômés (INS, 2018)<sup>116</sup>.

Le secteur du numérique (Technologies de l'information et de la communication (TIC) ainsi que le secteur des télécommunications) en Tunisie représentait en 2017, 7,5% du PIB (avec un taux de croissance annuel moyen de 11% entre 2009 et 2014, une croissance de 7,7% entre 2015 et 2016), ce qui en fait l'un des secteurs les plus dynamiques de l'économie<sup>117</sup>. La digitalisation possède alors un rôle de levier pour l'inclusion économique et sociale, notamment celle des femmes et autres personnes vulnérables comme

« Le ministère des TIC est *gender blind*, car l'approche genre ne fait pas partie des indicateurs de performances du ministère, et sa stratégie n'a pas été basée sur l'égalité des sexes. »

Personne ressource

les migrant.e.s et ou les personnes du collectif LGBTQI++. À titre d'exemple, une application dénommée « Ija<sup>118</sup> » visant les femmes habitant les zones rurales vient d'être créée et sera lancée prochainement. Elle a été créée par le MFFS en coopération avec l'organisation internationale de droit du développement IDLO.

### DISPARITÉS DANS L'ACCÈS AU NUMÉRIQUE

53% des tunisien.ne.s ont accès à une connexion 4G, avec un taux de 52% de pénétration d'Internet fixe au niveau national, présentant une disparité entre les femmes et les hommes avec respectivement 61% contre 72% de taux d'accès à Internet.

Les femmes restent généralement moins équipées que les hommes : 40,3% des hommes possèdent un ordinateur contre 34,7% des femmes.

Il existe aussi une disparité régionale : la possession d'un ordinateur dans les zones urbaines est de 42,9%, tandis qu'elle tombe à 17,5% dans les zones rurales.

### UN CADRE INSTITUTIONNEL ET LÉGAL INSUFFISAMMENT SENSIBLE AU GENRE

« Au cours de la révolution tunisienne, l'Internet, en particulier la plateforme de réseau social Facebook, a été très largement utilisé par les Tunisiens pour contourner la censure et la propagande qui dominaient dans les médias traditionnels<sup>119</sup>. »

Dans la Tunisie démocratique, cela se matérialise par le plan stratégique Tunisie digitale 2020. Ce plan a été à l'origine de différents projets dont notamment le projet e-gov et le projet Startup Tunisia ou Smart Tunisia<sup>120</sup>.

Le cadre légal dans le monde du numérique est précaire puisqu'il n'y a pas beaucoup de lois qui régulent le secteur. Néanmoins, certains projets ont vu le jour, comme la loi relative à la promotion des startups (Startup Act), même s'il convient de souligner que l'approche genre n'a pas été systématiquement incluse dans cette loi.

Par ailleurs, des progrès ont été faits en matière de législation même s'ils sont très lents. À titre d'exemple, la loi sur la protection des données personnelles est en discussion au Parlement depuis deux ans alors qu'elle est cruciale si la Tunisie veut se positionner sur le marché européen des services<sup>126</sup>.

Fin 2019, une stratégie nationale sur la cybersécurité a été développée. Le plan d'action et le déploiement de la stratégie sont en cours de réalisation (sécurité sociale, sécurité des données personnelles, etc.).

Un accord a par ailleurs été trouvé sur la révision du Code de protection de l'enfance incluant les crimes cybernétiques sur les filles et les garçons<sup>127</sup>.



## Étude de cas : Startup Tunisia

### En bref...

#### Nom du projet

Startup Tunisia

#### Bailleur

Le Gouvernement tunisien (ministère des Technologies de l'information et de la communication et le ministère des Finances)

#### Partenaires

Partenariat public-privé-société civile : entrepreneurs, accélérateurs, investisseurs, administration, société civile

#### Budget

Levée de fonds de 61 millions de dinars

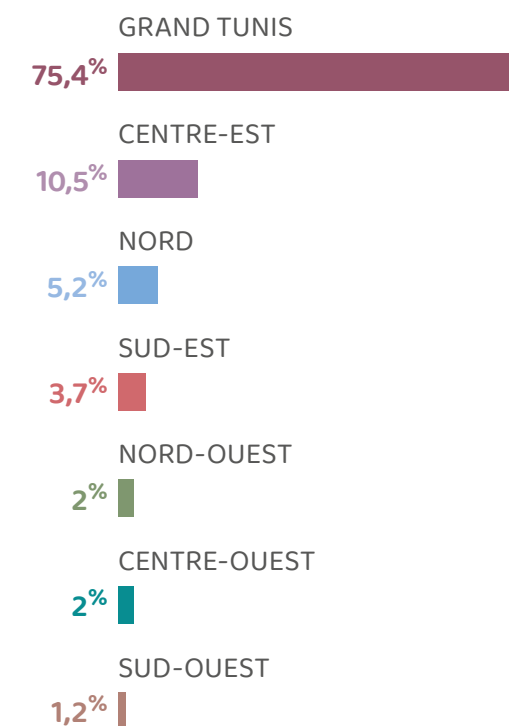
#### Lieu

Partout en Tunisie

#### CONTEXTE

Le projet Startup Tunisia, basé sur la loi n° 2018 -20 du 17 avril 2018<sup>122</sup>, a été développé dans le cadre du plan national stratégique<sup>123</sup> Tunisie digitale 2020. Cette stratégie vise, entre autres objectifs, la création de la valeur ajoutée, gage de pérennisation des entreprises et des emplois, par l'accompagnement à l'entrepreneuriat et la stimulation de l'innovation.

#### Régionalité des startups



#### OBJECTIF ET DESCRIPTION

**Startup Tunisia** a pour objectif la mise en place d'un écosystème propice incitant à la création et à l'attraction de startups. Ce projet, lancé en avril 2019, se base sur quatre piliers :

##### 1. Startup Act

Le cadre juridique basé sur un label de mérite et une série d'avantages et d'incitations en faveur des entrepreneurs, des startups et des investisseurs.

##### 2. Startup Invest

La mise en place des mécanismes spécifiques pour le financement et l'accompagnement des startups et qui reposant sur trois instruments : le fonds d'ANAVA, un incubateur de sociétés de gestion et le fonds de garantie des startups.

##### 3. Startup Empower

Le développement et la formation des talents ainsi que l'inclusion géographique des startups aux niveaux régional, national et local.

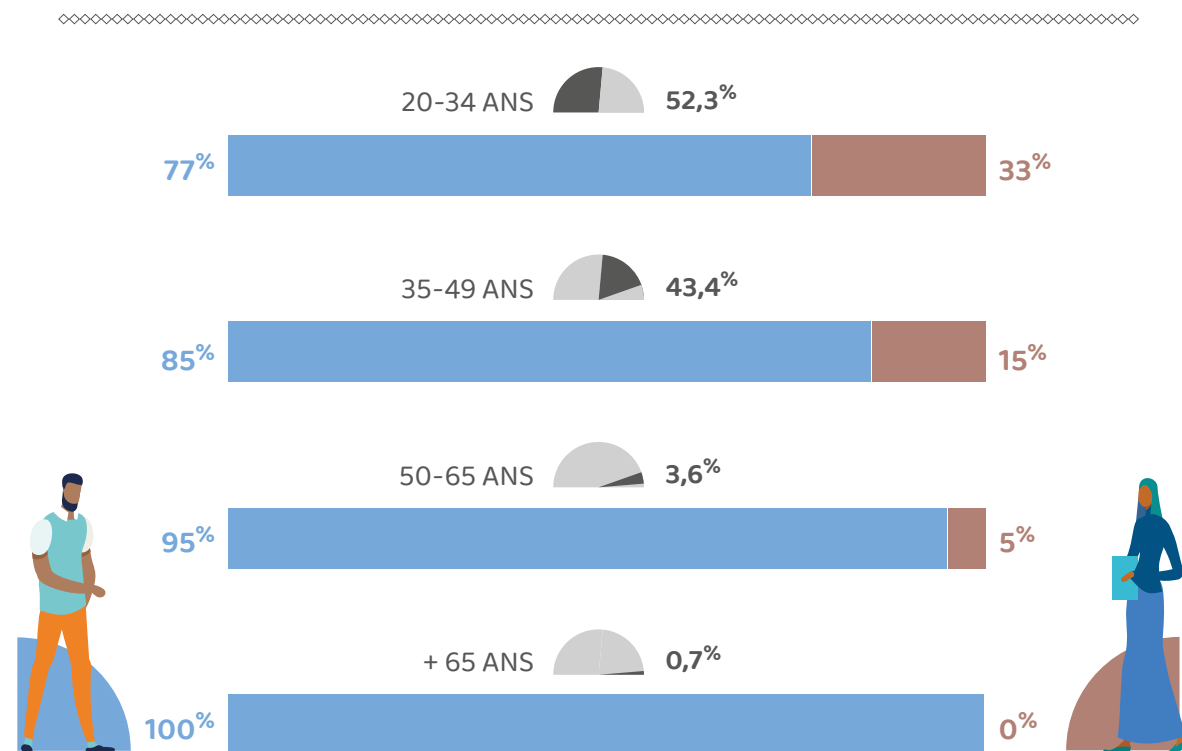
##### 4. Startup State

L'appui à l'innovation dans le secteur public.

**RÉSULTATS**<sup>124</sup>

- + En une année, il y a eu 248 labels octroyés.
- + 168 startups ont bénéficié d'une prise en charge de la CNSS.
- + Les startups labélisées couvrent un large spectre de secteurs d'activité mais les plus déployés sont le Business Software & Services, Marketplace et EdTech.
- + 43% des startups labélisées ont été accompagnées par une SSO (Startup Support Organizations) incluant les incubateurs et les accélérateurs et offrant différents services de soutien aux startups.
- + Le profil des fondateurs : 60% ont fait des études d'ingénierie et techniques et 33% des études commerciales.
- + Les emplois féminins : 2 829 nouveaux emplois créés dont 39% d'emplois féminins, soit 4 emplois sur 10.

**Profil des fondateurs par âge et par sexe**



**FACTEURS DE SUCCÈS**

- + Le taux d'occupation des femmes dans les startups est de 39% ; bien que faible, il dépasse la moyenne nationale de 24% (Banque mondiale, 2020<sup>125</sup>) et les objectifs fixés par le Gouvernement dans le cadre du plan de développement quinquennal.
- + Le partenariat public-privé-société civile a fait ses preuves en une année malgré la conjoncture.

**BONNES PRATIQUES IDENTIFIÉES**

- + Réglementation du secteur des startups.
- + Encadrement des jeunes entrepreneurs et entrepreneuses.
- + Possibilité d'ouvrir des comptes en devises.
- + Introduction de la carte technologique permettant aux entreprises d'effectuer des paiements à l'international.
- + Encouragement des projets à connotation sociale, notamment en période de pandémie : plateformes santé, prévention et sensibilisation, éducation, sécurité, etc.

**DÉFIS**

Le principal défi de ce projet est la présence d'une seule femme sur neuf membres au sein du Collège des Startups. Ce collège est l'instance de gouvernance du Startup Act créé en vertu de l'article n° 6 de la loi n° 2018-20 relative aux Startups. Sa composition, ses prérogatives et son fonctionnement sont fixés par le décret n° 2018-840. Son rôle est de se prononcer sur le caractère innovant et échelonnable des projets candidats au label et pré-label Startup. La présence d'une seule femme peut causer le refus de projets dont on peut ne pas comprendre la portée.

**LEÇONS TIRÉES**

- + Introduire plus de parité au sein du collège.
- + En plus de l'inclusion géographique, inclure le genre dans le cadre du Startup Empower à travers le développement et la formation des talents.



Le taux d'occupation des femmes dans les startups est de 39% ; bien que faible, il dépasse la moyenne nationale de 24%.





« Facebook et Instagram dérangent. En Tunisie, comme les gens n'ont pas de carte internationale, ils ne peuvent créer de boutique Facebook ou de boutique Instagram, donc vendent dans l'informel. On fait avec, car on ne peut pas tout contrôler. »

Entrepreneuse dans le secteur de la mode



**L'ÉDUCATION ET LA DIGITALISATION : OÙ VONT LES FEMMES ?**

Le pourcentage d'étudiantes inscrites aux études universitaires en 2018-2019 s'élève à 65,9% du total des inscrits<sup>128</sup>. En 2016-2017, 65,4% des diplômé.e.s de l'enseignement supérieur sont des femmes. Cette tendance est en progression depuis plusieurs années : 61,2% en 2006-2007<sup>129</sup> et 68,9% en 2017-2018 dans le secteur public. Le nombre de diplômées issues des cycles d'ingénieurs et d'architecture atteint 54,27% en 2016-2017 contre 42,33% en 2006-2007<sup>130</sup>.

En sciences informatiques et télécommunications, les femmes représentaient 60% du total des étudiants diplômés en 2015. En revanche, dans le domaine de l'ingénierie et des techniques apparentées, les femmes formaient 40% du total des diplômés<sup>131</sup>.

**Open education et e-éducation :**

Pendant la période de confinement, l'université virtuelle de Tunis a permis à plus de 170 000 étudiant.e.s d'être connecté.e.s à distance pour suivre leurs cours. Les étudiantes représentaient 60% du total des connecté.e.s. Dans l'enseignement public, une plateforme a été créée et a permis à 112 000 étudiant.e.s d'accéder aux cours à distance. Ainsi, le COVID-19 a forcé la digitalisation de l'enseignement entre autres à travers l'université virtuelle<sup>132</sup> créée en juillet 2020. Celle-ci est publique et assure des formations en ligne.

**L'INCLUSION FINANCIÈRE : ABSENCE D'UN ÉCOSYSTÈME ÉGALITAIRE**

Il existe un manque d'autonomisation économique dû à l'absence<sup>133</sup> d'un écosystème (transparent et respectant la confidentialité des données) permettant un paiement en ligne sécurisé, des services bancaires en ligne, une facilitation de l'accès, des formations, et un accompagnement adéquat. Selon le Global Findex database du groupe de la Banque mondiale, 37% des Tunisien.ne.s seulement disposent d'un compte bancaire<sup>134</sup>.

« L'écosystème est complètement archaïque, il n'y a aucune place pour l'innovation. On est encore dans le cadre de foreign exchange, le dinar tunisien et sa convertibilité, le cadre réglementaire très limité, le open banking est inexistant<sup>135</sup>. »

Les catégories qui accèdent le plus difficilement aux services et produits financiers sont les femmes, les populations les plus pauvres ou résidant dans des zones enclavées et les TPE/PME. (Groupe de la Banque mondiale, 2015).

À titre d'exemple, selon les résultats du baromètre du e-commerce en Tunisie réalisé en 2018<sup>136</sup>, le profil des utilisateurs du e-commerce sont principalement des hommes ( 70% ) et dont 56% habitent le Grand-Tunis. Une stratégie nationale d'inclusion financière (2018-2022) a été développée<sup>137</sup>.

Toutefois, il existe différentes alternatives méconnues du grand public et pouvant aider les femmes entrepreneuses dans le financement de leurs projets comme la microfinance, les prêts d'honneur, les réseaux féminins de crowdfunding et les Business Angels comme cela a été cité par Initiative Tunisie lors de la journée internationale des femmes du 8 mars 2021 présentant des solutions efficaces en termes de financement par le projet Mashrou3i et l'organisation The Next Women Tunisie<sup>138</sup>.

**ENTREPRENEURIAT FÉMININ : MANQUE DE REPRÉSENTATIVITÉ**

Les femmes sont encore peu représentées dans les entreprises à caractère technologique<sup>139</sup>.

Pour les startups ayant reçu le label Startup Act, 4% seulement ont été fondées par des femmes, 28% cofondées par des femmes et des hommes et 68% par des hommes exclusivement.

Il y a une faible insertion dans le monde digital des femmes habitant les zones rurales à cause du manque de mobilité, de connaissances techniques et d'accès aux outils technologiques.



**POUR LES STARTUPS LABELISÉES STARTUP ACT, 4% ONT ÉTÉ FONDÉES PAR DES FEMMES ET 68% PAR DES HOMMES**



« Il y a une parité entre les diplômé.e.s, mais le taux de chômage est plus élevé chez les femmes. Où vont ces femmes? Quelles sont leurs évolutions après les études ? Et ce n'est probablement pas un problème d'accès. »

Représentant d'institution publique

**IMPACT DE LA PANDÉMIE DU COVID-19**

**Difficulté d'accès au numérique :**

Les impacts sociaux et économiques de la pandémie, en particulier sur les groupes vulnérables et la difficulté d'accès au numérique pour de nombreux pans de la société, dont les femmes, ont représenté un réel frein pour accéder à l'information, obtenir un service ou demander une prestation<sup>140</sup>.

« Malheureusement, on est en train de prendre le mauvais côté du digital. Au lieu de créer de multiples sites de e-commerce, on est en train de créer une économie informelle sur les réseaux sociaux. »

ONG

**L'accès aux services :**

Différents projets étaient planifiés, mais certains ont pris plus d'ampleur ou n'ont pu voir le jour en raison de la propagation de la pandémie du COVID-19.

- ▶ **E-éducation** : des plateformes ont été mises à jour afin de permettre aux étudiant.e.s de suivre

les cours, Projet Sharek, Non-stop-e-learning, Educonnect, StayHome Free-Pack<sup>141</sup>.

- ▶ **E-santé**<sup>142</sup> : logiciel développé en mars 2020 permettant la détection du COVID-19, mais aussi d'autres maladies ; et le développement de plateformes de consultations en ligne<sup>143</sup>.
- ▶ **E-gov** : promulgation du décret gouvernemental<sup>144</sup> n° 2020-777 du 5 octobre 2020, fixant les conditions, les modalités et les procédures d'application du décret-loi du chef du Gouvernement n° 2020-31 du 10 juin 2020, relatif à l'échange électronique de données entre les structures et leurs usagers et entre les structures. Le décret soutient le numérique dans l'administration, entre le secteur public et les citoyen.ne.s. Selon le décret, les structures doivent publier sur leurs sites électroniques la liste des services en ligne qu'elles fournissent, en précisant les procédures utilisées et leurs délais d'exécution.
- ▶ **SI Social** : quand il a fallu distribuer les aides aux personnes vulnérables, le Gouvernement a réalisé qu'il n'y avait pas de bases de données numérisées de ces personnes. Il fallait donc échanger les informations avec les différentes structures et réaliser cette base de données<sup>145</sup>.

- ▶ **Lutte contre les violences numériques** (sur les réseaux sociaux) : il y a eu des plaintes de femmes ayant publié des opinions pendant le confinement et ayant été ensuite attaquées, ayant reçu des injures, des menaces et même des appels à être violentées et violées. L'Observatoire de lutte contre la violence envers les femmes et le MFFS projettent de traiter les violences numériques croissantes<sup>146</sup>.

Selon une étude réalisée par le CREDIF<sup>147</sup> en 2019, « **89% des femmes sont victimes de violence numérique, mais 95% d'entre elles ne portent pas plainte**<sup>148</sup>. »



« Les violences numériques existent envers les femmes et les hommes, mais sont différentes envers les femmes, elles touchent à sa moralité, son physique, mais jamais à ses idées, contrairement aux hommes. »

Consultant

**Situation des entreprises pendant la période de confinement mars-mai 2020 :**

- ▶ Seulement 7,8% des entreprises ont digitalisé leurs services lors du premier confinement<sup>149</sup>.
- ▶ Le télétravail : 63% des entreprises n'y ont pas eu recours, 27,6% y ont eu recours en partie et 8,2% ont choisi cette option. La cause majeure du non-recours au télétravail est l'absence d'un environnement professionnel adapté<sup>150</sup>.
- ▶ Pour 20% des entreprises, les femmes ont été plus affectées que les hommes par la fermeture des jardins d'enfants/écoles, pour 10% des entreprises, les hommes ont été plus affectés. Pour le reste des entreprises, soit 70%, l'impact était le même ou nul<sup>151</sup>.



## Étude de cas : Les Maisons Digitales

### CONTEXTE

Le projet Maisons Digitales<sup>152</sup> de la Fondation Orange existe depuis 2015 dans différents pays du monde et depuis 2016 en Tunisie. Il a été créé dans le cadre des activités de Responsabilité sociale des entreprises (RSE).

### OBJECTIF ET DESCRIPTION

Ce projet a pour principal objectif l'éducation des filles aux métiers du numérique et l'autonomisation des femmes à travers le soutien aux associations locales et ONG.

Ces formations numériques de longue durée (6 mois à 1 an) sont une clé vers l'indépendance économique des femmes. Ces dernières peuvent s'initier ou se perfectionner à la bureautique, à la gestion, à l'utilisation de logiciels... mais aussi découvrir l'usage d'un ordinateur, la rédaction d'un CV ou suivre une formation en lien avec leur projet professionnel.

Concrètement, en Europe, en Afrique, au Moyen-Orient, Orange organise avec les associations locales, l'accueil des femmes dans des lieux de formation. Sur place, les formateurs des associations partenaires et les salariés d'Orange bénévoles ou en mécénat de compétences animent des ateliers d'apprentissage au numérique.

### RÉSULTATS

+ Entre 2016 et 2020, 1 200 femmes ont pu bénéficier de ces formations en Tunisie.

### BONNES PRATIQUES IDENTIFIÉES

- + La collaboration avec certaines associations locales a facilité l'accès des femmes à ces maisons (les associations sont connues par l'entourage de ces femmes).
- + Les formations données aux femmes analphabètes ont contribué à plus d'innovation et de créativité dans leurs productions (les femmes s'inspiraient de nouveaux motifs trouvés sur Internet pour leurs tapis, de nouvelles recettes pour leurs créations culinaires, etc.)

### FACTEURS DE SUCCÈS

- + Ces maisons digitales sont devenues un lieu de rencontres entre futures partenaires : les femmes seniors analphabètes transfèrent leur savoir-faire artisanal aux jeunes filles diplômées au chômage. Ces dernières aident les seniors dans leurs activités de vente en ligne. C'est une situation gagnante-gagnante.







## 04. Inclusion sociale, digitalisation et économie verte

### En bref...

#### Nom du projet

Maisons Digitales

#### Bailleur

La fondation Orange et le ministère FFES

#### Partenaires

Un programme de la Fondation Orange en collaboration avec 13 associations/ONG et appuyé par le ministère de la Femme

#### Lieu

Les maisons se situent dans 22 régions défavorisées principalement au nord et au centre de la Tunisie :

11 régions urbaines (Bizerte, Akouda, Mahdia, Zriba, Nadhour, Nafta, Djerba, Tataouine, Gafsa, Sidi Bouzid, Sousse)

11 régions rurales (Takelsa, Ben Bchir, Nefza, Ain Drahem, Siliana, Kairouan, Grombalia, Le Kef, Kasserine, Béni Khalled et Medjez el-Bab)

- + Le partenariat public-privé-société civile a permis la réussite du projet : le public en offrant les locaux dans des zones reculées, la fondation Orange en mettant à disposition le matériel et les bases de formations et enfin les associations en assurant l'accompagnement et le suivi des participantes.

#### DÉFIS

Les locaux n'appartenant pas à la Fondation Orange, cela a causé quelques problèmes au début de la mise en œuvre du projet. Certains locaux étaient en location, les associations locales n'ont pas pu faire face aux dépenses. Des négociations pour des locaux appartenant aux structures de l'État ont été menées.

#### LEÇONS TIRÉES

- + Envisager la création de maisons digitales mobiles pour en faciliter l'accès.
- + Prévoir le prêt du matériel étant donné la conjoncture sanitaire actuelle.
- + Prévoir un financement plus important pour étendre le projet aux différentes régions de la Tunisie.




### III. Secteur de l'économie verte



Les ressources naturelles sont fondamentales pour la santé humaine, l'activité économique, le bien-être et la qualité de vie de toutes les personnes, mais elles sont limitées. La hausse de la demande mondiale pour ces ressources entraîne des problèmes de pénurie et une volatilité des prix.

Le modèle de développement actuel de la Tunisie nécessite des ressources considérables. La Tunisie est passée, en quelques décennies, d'une situation de relative autosuffisance alimentaire au lendemain de l'indépendance à une croissante exposition aux aléas des marchés mondiaux de matières premières alimentaires comme aux aléas climatiques<sup>153</sup>. Afin de réduire l'épuisement des ressources et la dégradation de l'environnement qui peut y être associée, la Tunisie devra remplacer le modèle actuel par des modes de production et de consommation plus résilients, inclusifs et plus durables, conformément aux principes de « l'économie circulaire<sup>154</sup> » et « l'économie verte ». Le passage à une économie plus productive et moins gourmande en ressources nécessite des investissements dans l'éco-innovation et des analyses genre pour donner lieu à des progrès importants en matière de compétitivité écologique et de création d'emplois décents pour tous et toutes. « L'économie verte » est fondée sur des exigences environnementales mais aussi sur une durabilité sociale qui inclut la justice sociale et l'égalité entre les sexes.


**AUX POSTES STABLES D'OUVRIER.E.S PERMANENT.E.S, IL Y A 86% D'HOMMES CONTRE 14% DE FEMMES**

#### L'AGRICULTURE ET LE MILIEU RURAL

Les agriculteurs.trices, qui sont les acteurs centraux et moteurs de changement, sans lesquels aucun développement agricole n'est possible, doivent être proactifs, mis en responsabilité, sur le terrain comme dans les instances de dialogue de politiques publiques.

L'agriculture tunisienne souffre de la faible organisation des producteurs.trices et ne les reconnaît pas suffisamment comme force motrice des changements structurels rendus nécessaires à la fois par le constat des mauvaises performances environnementales, productives et économiques du secteur agricole, qui ne feront que s'aggraver avec les effets croissants du changement climatique.

L'enquête des structures agricoles de 2005 estime à 516 000 le nombre d'exploitants (contre 326 000 en 1960) dont 6% seraient aux mains de femmes cheffes d'exploitation<sup>155</sup>.

En 2017, le Ministère de l'Agriculture évalue à environ 550 000 le nombre de femmes travaillant dans le secteur agricole, dont 43 000 dirigent une unité de production et près de 100 000 sont des salariées temporaires et permanentes. Elles représentent 38% de l'ensemble de la force de travail du secteur.

« La situation des femmes n'a pas changé, elle s'est même dégradée. La contribution des femmes dans le monde rural (agricultrices) est toujours considérée comme une aide. Quand on en parle on dit qu'elle ne fait rien. La solution ne doit pas être des arrangements ponctuels. Les femmes sont dans l'acceptation parce qu'elles n'ont pas d'autres alternatives. »

Économiste

Seuls 44% des exploitant.e.s exercent l'agriculture comme activité principale. L'agriculture n'est pas l'activité principale de la moitié de ceux qui possèdent moins de 5 hectares (ha) et de 20% de ceux qui possèdent 50 ha ou plus. L'âge moyen des exploitant.e.s ne cesse d'augmenter, il est passé de 50 ans en 1980 à 54 ans en 2004. L'exode rural a touché principalement les jeunes. En 2005, 84% des agriculteurs ont un niveau d'instruction primaire et 3% ont suivi des études supérieures. L'analphabétisme touche un agriculteur sur deux. En milieu rural, les femmes sont plus marquées par l'analphabétisme que les hommes, 32% d'entre elles sont analphabètes. Malgré la tendance vers la hausse du nombre des filles scolarisées par rapport aux garçons à l'échelle

nationale, des enquêtes ont révélé qu'en milieu rural la proportion des filles n'ayant aucun niveau d'éducation est presque le double de celle des garçons. Cela s'explique par la culture patriarcale ancrée en milieu rural, la dégradation de l'infrastructure scolaire et des moyens de transport qui sont mieux supportés par les garçons que les filles<sup>156</sup>.

En Tunisie, il y a trois systèmes qui coexistent et s'articulent sur les territoires :

1. L'agriculture familiale (intensive) paysanne qui se caractérise par le fait que l'essentiel du travail productif est fourni par les membres de la famille.
2. L'agriculture capitaliste et extensive qui se caractérise par le fait que l'essentiel du travail productif est fourni par des salariés.es.
3. Des formes d'agriculture intermédiaires où une partie du travail est familiale et une autre salariée.

L'agriculture familiale domine largement en Tunisie en nombre d'unités de production, mais dispose de peu d'accès aux fonciers, au crédit et à la formation.

L'agriculture extensive, bien que minoritaire (moins de 5% des unités de production), dispose d'une part très importante des ressources

foncières, financières et naturelles (eau).

62% des femmes en milieu non communal travaillent dans l'agriculture familiale paysanne. Elles assurent à 85% l'approvisionnement du marché en produits alimentaires.

Pour la chaîne de valeur de l'huile d'olive par exemple, les femmes représentent 90% de la main-d'œuvre dans la cueillette des olives<sup>157</sup>.

Elles agissent plus en tant qu'aides familiales que patronnes ou investisseuses agricoles indépendantes. Ainsi, les femmes représentent uniquement 5% de la population des promoteurs de projets agricoles et 8,2% des exploitantes agricoles<sup>158</sup>.

Aux postes stables d'ouvrier.e.s permanent.e.s, nous retrouvons 86% d'hommes contre 14 % de femmes seulement<sup>159</sup>.

Le travail non rémunéré (aide familiale) des hommes chefs de ménages ruraux masculins représente 48% du budget-temps quotidien moyen des activités productives (représentant 100 %). Celui de leurs épouses est largement plus élevé et représente 97%. Le décalage se voit aussi chez les enfants, ainsi les filles consacrent 89% de leur budget temps quotidien moyen des activités productives au travail non rémunéré alors que les fils n'en consacrent que 61%<sup>160</sup>.

#### DES CONDITIONS PÉNIBLES, REFLETS DES INÉGALITÉS DE GENRE PERSISTANTES

Même si l'inégalité des salaires entre les femmes et les hommes est interdite par la loi, l'écart entre les salaires des femmes et ceux des hommes en Tunisie s'établit à 14,6%<sup>161</sup>. Une étude réalisée en 2014<sup>162</sup> par l'ATFD sur un échantillon de 200 travailleuses agricoles à Jendouba, Siliana et Bizerte montre que :

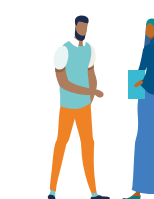
- 90 % des femmes ont une rémunération journalière comprise entre 10 et 15 dt/jour alors que 41 % seulement des hommes interviewés gagnent cette rémunération.
- 55 % des hommes perçoivent une rémunération journalière supérieure à 15 dt/jour.

La même étude révèle en outre que 19% des femmes reçoivent leur salaire de la part d'un intermédiaire généralement non agréé et n'ayant aucune relation juridique avec elles (transporteur ou autre). 92,3% de ces femmes travaillent sans aucun contrat avec ces intermédiaires ou avec les sociétés qui les emploient.

De plus, les activités agricoles obéissent à une répartition sexuée stricte. Certaines activités sont dites activités d'hommes, d'autres sont spécifiques aux femmes. Cette répartition sexuée influence ultérieurement les rémunérations des

unes et des autres. En général, les activités d'hommes sont des activités demandant une technicité comme par exemple le labour, la taille des arbres, la manipulation du matériel d'irrigation. Les femmes, quant à elles, s'occupent plutôt de la cueillette au pied des arbres, du ramassage, etc. Le rôle des femmes est fréquemment invisible pour la société et représente une suite et un chevauchement forcé avec les tâches ménagères.

Une étude menée par l'AFTURD en 2020<sup>163</sup> sur les normes sociales qui sous-tendent l'activité de la cueillette des olives, révèle que la hiérarchie dans la cueillette des olives se schématise comme suit : les travailleurs occupent généralement les positions élevées et se tiennent redressés tandis que les femmes travaillent plus bas et le dos courbé. Les hommes sont perchés sur les escabeaux (symbole de supériorité) pendant que les femmes, le dos courbé, les yeux scrutant le sol ramassent les olives aux pieds des arbres. De plus, quand il s'agit de collecte mécanique des olives, les engins sont utilisés quasi exclusivement par les hommes.



**90 % DES FEMMES ONT UNE RÉMUNÉRATION JOURNALIÈRE COMPRISE ENTRE 10 ET 15 DT/JOUR**





Selon une étude réalisée par le MFFS et ONU Femmes sur « Le travail des femmes en milieu rural et leur accès à la protection sociale », 62,3% des femmes travaillent dans des conditions pénibles et presque 20% d'entre elles travaillent dans des conditions très pénibles. En général, les femmes interviennent dans des activités de collecte, de ramassage, de cerclage qui se font habituellement très tôt le matin, lors des saisons où le climat est rude (l'hiver, par exemple), sur des terrains accidentés et/ou montagneux, loin des agglomérations d'habitants ce qui rend l'accès à ces endroits très difficile, fatiguant et risqué (le cas des oliveraies, par exemple). Ainsi, par définition, les conditions de travail difficiles représentent un enjeu fort dans l'activité agricole.

Les femmes affrontent des difficultés liées aux transports : les travailleuses se rendent à leur lieu de travail souvent entassées dans des camionnettes non aménagées, non prévues à cet usage et ne répondant à aucune mesure de sécurité, ni même de dignité humaine. Ce moyen de transport est généralement réservé aux femmes, les hommes se déplaçant à vélo, à moto ou en transport en commun. Ce type de transport instaure une grande dépendance des femmes vis-à-vis des transporteurs et un rapport de domination à l'origine de plusieurs types de violences subies par ces femmes. Ce moyen de transport anarchique et surchargé sans mesures

de sécurité a causé et cause encore, nombreux accidents de la route. En 2019, 40 décès et 496 personnes blessées ont été enregistrés en lien avec le transport des ouvrières<sup>164</sup>.

En octobre 2016, un protocole d'accord a été conclu entre le ministère de la Femme, l'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT), l'Union Tunisienne de l'Agriculture et de la Pêche (UTAP) et l'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA). L'objectif en était de garantir l'organisation du transport des ouvriers et des ouvrières dans des conditions décentes et dans des véhicules aménagés. À cet effet, il a été prévu d'étendre les lignes de transport rural afin de garantir le transfert en toute sécurité des travailleurs et travailleuses du secteur agricole. Plusieurs de nos interlocuteurs-trices de l'UTAP et du Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche Maritime (MARHP) en particulier confirment l'engagement du gouvernement pour concrétiser cet accord.

Dans ce cadre, la loi n° 2019-51 du 11 juin 2019 se rapporte à la création d'une catégorie de transport de travailleurs agricoles. L'objectif de cette initiative est d'accorder des autorisations spéciales aux transporteurs (taxis collectifs, véhicules de transport rural, voitures, etc.) pour assurer leur mission tout en tenant compte de la sécurité

de ces femmes et des spécificités des déplacements dans les circuits agricoles pour mettre fin au transport sans mesures de sécurité.

Il faut noter que le transport n'est qu'un aspect des problèmes des conditions pénibles de travail agricole. Les femmes sont souvent exposées aux pesticides et l'eau contaminée (par des produits chimiques), notamment dans les parcelles irriguées. Les conditions de travail sont souvent très mauvaises (contraires au travail décent) avec un manque d'équipement de sécurité (gants et vêtements adaptés), d'infrastructures (douches pour se laver, toilettes, accès à l'eau potable ou à l'alimentation sur le lieu de travail) et d'inspection de conditions/sécurité de travail par les autorités publiques. Tout cela s'ajoute aux rémunérations plus faibles qui ont un impact sur leur niveau de vie en général.



Les femmes sont souvent exposées aux pesticides et l'eau contaminée (par des produits chimiques et biologiques), notamment dans les parcelles irriguées.





### DÉFIS ET COMPLEXITÉ DANS LA COUVERTURE SOCIALE EN MILIEU RURAL

La couverture sociale des agricultrices est complexe et récente en Tunisie. En théorie, les personnes qui travaillent comme salariées temporaires doivent être affiliées, mais dans la pratique, elles ne le sont pas. Les chiffres montrent un décalage important entre le nombre d'assurés femmes et hommes enregistré en 2019 : le nombre de femmes en milieu rural travaillant dans le secteur agricole et bénéficiaires d'une couverture ne dépasse pas 93 500 tandis que celui des hommes avoisine 377 000<sup>165</sup>.

Une loi relative à la sécurité sociale en milieu rural a été adoptée en 2019 (Loi n° 379 de 2019 relative à la couverture sociale). En apparence, cette loi présente une opportunité pour les femmes avec la création de la plateforme Ahmini.



Le nombre de femmes en milieu rural travaillant dans le secteur agricole et bénéficiaires d'une couverture ne dépasse pas 93 500 tandis que celui des hommes avoisine 377 000.



Focus

### La plateforme Ahmini

La plateforme Ahmini permet de faciliter l'affiliation des femmes en milieu rural au système de couverture sociale et sanitaire, le paiement des cotisations à distance ainsi que le processus de fractionnement des sommes dues à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS). À ce jour, 13 000 femmes sont inscrites sur cette plateforme. Mais cette formule présente beaucoup d'ambiguïtés et suscite des critiques liées<sup>166</sup>, entre autres, aux démarches en ligne à faire par les femmes (beaucoup de frais supplémentaires pour cette population au niveau d'instruction en général limité et ne pouvant gérer ces démarches). De même, cette formule prive les assurées d'autres aides sociales dont elles bénéficiaient auparavant. Bien que le projet Ahmini (conçu en principe pour faciliter l'affiliation des femmes) ait eu différents prix internationaux<sup>167</sup>, il est actuellement source de remaniement (selon les personnes interrogées). Ce service facilite l'adhésion des femmes

agricultrices à la sécurité sociale, mais les tarifs imposés et les frais y afférents sont relativement élevés par rapport aux ressources financières de ces femmes.

Bien que ce système facilite les paiements à la CNSS, seules les salariées cotisent, pas leurs employeurs. Aussi, l'État accorde un avantage aux entreprises qui emploient des salariées dans l'agriculture. Le projet Ahmini semble s'être arrêté en décembre 2020<sup>168</sup>. Par ailleurs, le régime social des femmes et des hommes travaillant dans l'agriculture pour leur propre compte, dans le cadre d'une unité de production familiale, n'est pas favorable, notamment pour ce qui concerne la couverture maladie, les accidents et la retraite. La grande majorité des producteurs familiaux n'a pas accès aux services publics, notamment la pension d'invalidité en cas d'accident, ni à la pension de retraite.





« Égalité dans l'héritage : changement long, car au cœur de la religion. Pour cette raison, il est nécessaire d'avoir plus de débats rassemblant les différentes parties prenantes »

Partenaire international

#### LES COUTUMES EMPÊCHENT SOUVENT LES FEMMES D'ACCÉDER À LA PROPRIÉTÉ DE LA TERRE

Les structures sociales et les coutumes empêchent souvent les femmes d'accéder à la propriété de la terre. En Tunisie, uniquement 4 à 6% des entrepreneuses agricoles détiennent des titres de propriétés foncières. De même, seules 19,3 % des femmes rurales ont leurs propres sources de revenus, contre 60% des hommes<sup>169</sup>.

Les femmes victimes de discrimination au niveau de l'héritage ne disposent, par conséquent, que d'un faible accès au foncier. D'après la loi islamique, les femmes ont le droit d'hériter une part quand les hommes de la famille ont droit à deux parts de la fortune familiale. Plusieurs femmes interviewées affirment douloureusement que cette part leur est confisquée en raison de l'hégémonie du père ou du frère<sup>170</sup>. Le niveau de précarité financière des femmes n'ayant pas obtenu leur part de l'héritage est bien visible.

Le Code du Statut Personnel de 1956 stipule que :

- ▶ l'homme est l'héritier universel (hérite de la totalité de la succession lorsqu'il est seul, le reste, s'il existe, va aux légitimaires) (art. 114) ;
- ▶ l'attribution à l'héritier masculin d'une part double de celle revenant à la femme, dans les cas d'agnation, la fille avec le fils (art. 103 et 118) et la sœur avec son frère (art. 105 et 119) ;
- ▶ l'attribution à l'héritier masculin d'une part double de celle revenant à la femme, dans les cas de legs obligatoires.

Dans certaines régions rurales, la tradition interdit aux femmes d'hériter des terres de leurs parents. Il est courant que la part des filles dans l'héritage soit réduite au profit des garçons, en contradiction avec la loi<sup>171</sup>.

## 04. Inclusion sociale, digitalisation et économie verte

Ces inégalités dans les droits fonciers ont des impacts sur les inégalités entre les sexes et plus spécifiquement sur la sécurité ou insécurité de leur autonomisation.

#### FAIBLE STRUCTURATION ÉCONOMIQUE ET PROFESSIONNELLE ET FAIBLE REPRÉSENTATION DES FEMMES AU MILIEU RURAL

La majeure partie des agriculteurs ne s'implique pas dans des organisations formelles à caractère économique ou de développement territorial dans lesquelles ils seraient acteurs de la résolution de leurs problèmes. Les pratiques de cooptation et de contrôle des organisations locales, courantes avant 2011 ont largement contribué à cet état de fait<sup>172</sup>.

Malgré l'existence de nombreux Groupements de développement agricole (GDA), de coopératives et des Sociétés mutuelles de services agricoles (SMSA), le secteur agricole souffre d'une très faible structuration économique et professionnelle ainsi que d'une faible représentation des femmes.

Les structures professionnelles comme les GDA féminins (conseil d'administration et adhésion exclusivement féminins), ont représenté une opportunité extraordinaire d'autonomisation des femmes en milieu rural, d'amélioration de leurs revenus et surtout de visibilité à l'échelle locale et même

nationale, malgré le fait que, jusqu'à présent, les GDA ne peuvent pas commercialiser leurs produits. Ces structures souffrent de difficultés organisationnelles, financières, matérielles et techniques.

Les GDA féminins manquent de moyens, d'encadrement, d'innovation au niveau de leurs produits pour améliorer leur commercialisation. Le fonctionnement de ces structures dépend de l'intervention des organismes extérieurs et des bailleurs de fonds. En outre, elles ne démontrent pas de véritable approche pérenne avec un très faible degré d'adhésion des agricultrices, et demeurent des appendices faibles de l'administration locale.

Ces structures rencontrent également des difficultés sérieuses de commercialisation de leurs produits qui se sont aggravées avec la crise du COVID 19. L'alternative trouvée est la commercialisation à distance pour s'aligner aux instructions de confinement et régression de la mobilité des femmes en milieu rural.

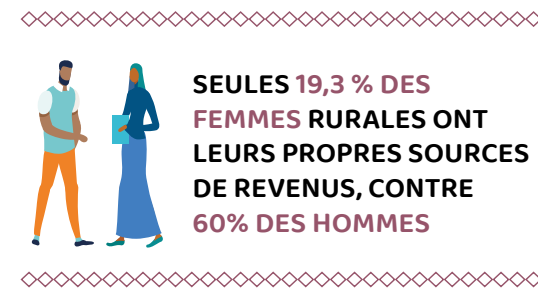
L'application mobile « IJA » a été créée pour faciliter la commercialisation à distance et constituer un espace d'échange d'expériences et de données relatives aux femmes entrepreneuses. L'application a été annoncée par le ministère de la Femme, de la Famille et des Séniors à l'occasion du forum virtuel « Génération égalité » tenu du 30 juin au 02 juillet 2021 à Paris.

### IMPACT DE LA CRISE DU COVID-19 SUR LA PRÉCARITÉ DES FEMMES DU MILIEU RURAL

La crise du COVID-19 a eu un impact très négatif sur les personnes déjà dans la précarité, autrement dit les femmes vivant en milieu rural.

Une étude à paraître, réalisée par l'association Appui aux initiatives dans le secteur agricoles (AISA), a montré que les mesures de lutte contre la pandémie et les restrictions sur les déplacements avaient créé de nouvelles difficultés aux femmes en milieu rural. Elles ont continué à travailler dans les mêmes conditions, c'est-à-dire entassées dans des camionnettes de transport sans aucune mesure de sécurité, sans respect du protocole sanitaire dans les transports ni sur le lieu de travail. Le port de la bavette ou du masque et la distanciation n'y étaient presque jamais observés.

Selon certaines travailleuses interviewées dans le cadre de cette étude, les hommes ont eu beaucoup plus de facilité à obtenir des autorisations de circulation auprès de l'Union Tunisienne de l'Agriculture et de la Pêche (UTAP) puisqu'ils étaient en général motorisés. Cependant, les agricultrices travaillant par exemple à la commercialisation des produits de terroir avaient beaucoup souffert et souffrent encore d'une baisse dramatique de leurs ventes.



## En résumé

Les femmes travaillent la terre dans des conditions déplorables (exploitation par des intermédiaires, salaires plus faibles que ceux des hommes, exposition aux pesticides et insécurité dans leur travail et le transport) ; elles ne possèdent pas la terre et n'ont pas accès au pouvoir de décision ni aux moyens de défendre leurs droits. Ces inégalités représentent un frein pour une possible transition à une économie verte.

### UNE POLITIQUE DE L'EAU AVEUGLE AUX BESOINS SPÉCIFIQUES DES FEMMES

La Tunisie est un pays où les ressources en eau sont rares et, selon les prévisions, la problématique de la sécurité de l'approvisionnement en eau devrait être exacerbée par le changement climatique au cours des prochaines années<sup>173</sup>.

La baisse des ressources hydrauliques, notamment au centre et au sud, largement dépendantes des nappes, souvent déjà surexploitées pourrait nettement diminuer l'emploi salarié des hommes mais aussi de nombreuses femmes vivant en milieu rural qui travaillent dans les cultures de fruitiers, maraichage, oliviers, et donc fera baisser leurs revenus et affecterait négativement l'accès à une alimentation suffisante et de qualité<sup>174</sup>.

Pour répondre à la surexploitation de la plupart des nappes d'eau souterraines, le nouveau Code des Eaux (2017) basé sur le Codes de Eaux de 1975 a intégré plusieurs mesures pour améliorer la gouvernance et maîtriser la gestion des eaux souterraines<sup>175</sup>. Il a prévu, entre autres, de généraliser la demande d'autorisation de création de points d'eau pour toutes les nappes profondes et phréatiques, un suivi plus rigoureux des prélèvements à travers les compteurs et paiement des redevances, la création d'un corps spécifique de la police des eaux, l'implication des utilisateurs dans la

gestion des nappes et le renforcement du rôle des autorités régionales à travers la création de Comités Régionaux de l'Eau. Néanmoins, le nouveau Code des Eaux a perdu l'opportunité d'intégrer les questions de genre et proposer une gestion plus inclusive et qui puisse diminuer la vulnérabilité spécifique des femmes aux changements climatiques.

Il est important de signaler ici que la question de l'eau est intégrée dans la constitution de 2014, l'article 44 de la constitution tunisienne concerne la garantie de l'État du droit à l'eau pour tous les citoyens et citoyennes, il stipule que « la préservation de l'eau et son utilisation rationnelle sont un devoir pour l'État et la société ».

« L'approche genre est bien encouragée dans la base, dans le bénévolat, etc., car ils savent que nous pouvons très bien compter sur les femmes pour réussir un système. Par contre, les stéréotypes sont fortement présents au niveau du personnel surtout au niveau institutionnel. Les femmes doivent rester au bureau, ce n'est pas évident qu'elles aillent sur le terrain. L'argument cité est toujours : qui s'occupe de ses enfants quand elle n'est pas à la maison ! »

Représentante ministère





#### WASH1 : DES BESOINS SUBSISTENT

Malgré les progrès réalisés en termes d'élargissement de l'accès aux services WASH améliorés, environ 250 000 personnes en Tunisie utilisent toujours de l'eau potable non améliorée provenant, dans la plupart des cas de sources et de puits non protégés<sup>177</sup>.

97,6% de la population a accès à l'eau potable et 85,7% a accès à l'assainissement (INS, 2015-2016). Plus de 4 millions de personnes en Tunisie ont obtenu l'accès à un assainissement amélioré entre 1990 et 2015, et 4 millions à l'eau. Cette réalisation est remarquable sachant que la Tunisie compte actuellement 11 millions d'habitants, dont 33% vivent en milieu rural.

Près de 650 000 personnes sont desservies par des bornes fontaines gérées par les GDA<sup>178</sup>. Les femmes sont responsables de collecter et de ramener l'eau à la maison.

À part cela, sur les 900 000 personnes qui utilisent des installations d'assainissement non améliorées, environ la moitié utilise des latrines collectives et l'autre moitié utilise, pour la plupart, des latrines non améliorées. Selon les estimations, environ 250 000 personnes en Tunisie pratiquent encore la défécation à l'air libre<sup>179</sup>. Cette défécation à l'air libre met en danger les enfants des deux sexes, les filles et les femmes (violence basée sur le genre).

## 04. Inclusion sociale, digitalisation et économie verte

### IMPACTS DIFFÉRENCIÉS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE ET SÉCURITÉ ALIMENTAIRE

Depuis 2001, le GIEC (Groupe d'experts intergouvernementaux sur l'évolution du climat) avait signalé que les effets du changement climatique sont répartis différemment entre régions, générations, âges, classes sociales, revenus, activités et genre.

En Tunisie, le cadre juridique a enregistré une avancée significative en intégrant dans son article 45 explicitement la notion de lutte contre les changements climatiques en ce qui concerne le droit des citoyen.n.e.s tunisien.n.e.s à un environnement sain et équilibré et la participation à la sécurité du climat. L'article 45 de la nouvelle Constitution tunisienne adoptée le 26 Janvier 2014 stipule que « L'État garantit le droit à un environnement sain et équilibré et la participation à la sécurité du climat. L'État se doit de fournir les moyens nécessaires à l'élimination de la pollution environnementale ».

Le changement climatique a un impact sur la disponibilité, l'accès, l'utilisation et la stabilité des aliments. La sécurité alimentaire et le changement climatique ont de fortes dimensions liées au genre. Dans le monde entier, les femmes jouent un rôle clé dans la sécurité alimentaire. Les phénomènes climatiques extrêmes ont des

impacts immédiats et à long terme sur les moyens de subsistance de toutes les personnes, ce qui contribue à accroître les risques d'insécurité alimentaire des personnes vivant dans des situations de vulnérabilité.

En termes de disponibilité alimentaire, les femmes ont généralement moins de possibilités d'accès aux ressources productives, y compris à la terre, et donc à une moindre capacité de production alimentaire. Les inégalités dont souffrent les femmes au sein du ménage limitent leur capacité à acheter de la nourriture ; les limitations comprennent également le manque de mobilité des femmes ayant une incidence sur les déplacements vers le marché et le manque de prise de décision au sein du ménage<sup>180</sup>.

Le sous-secteur des changements climatiques attire significativement les projets de développement et par conséquent les bailleurs de fond. Les programmes nationaux sur les changements climatiques sont souvent le fruit d'une initiative des bailleurs de fond ou d'une organisation internationale. Ils respectent généralement l'approche genre au niveau de la formulation et la planification du projet, ceci dit, il est difficile de vérifier l'intégration du genre dans la phase de mise en œuvre des projets selon les entretiens réalisés.



Le sous-secteur des changements climatiques en Tunisie est en plein chantier depuis 2015, date de la COP 21 qui a exigé de toutes les Parties signataires de présenter des « Contributions déterminées au niveau national » (CDN) et de rendre compte régulièrement de leurs émissions et de leurs efforts de mise en œuvre des initiatives d'adaptation et d'atténuation. Ainsi, plusieurs projets sont en cours de mise en œuvre et/ou de lancement en rapport avec le genre et les changements climatiques.

En 2019, les États participants à la COP 25 à Madrid, ont abouti à un plan d'action genre amélioré pour une durée de 5 ans de 2019-2024. Ce plan d'action encourage les États parties à promouvoir sa mise en œuvre afin d'harmoniser une politique climatique sensible au genre.

C'est dans ce cadre qu'actuellement un plan d'action genre et changement climatique en Tunisie est en cours de validation (2019-2024) au niveau du MFFS.

Ce plan national se propose de mettre en place des politiques favorables à la participation des femmes et leurs implications dans les innovations en matière d'énergies renouvelables pour réaliser une justice climatique.

#### GESTION DE DÉCHETS AFFIRMATION DE LA PRÉCARITÉ DE FEMMES

La gestion de déchets (recyclage) par les barbéchas, qui pourrait être considérée comme une bonne initiative d'économie circulaire, est encore dans l'informalité et la précarité.

Selon International Alert, « plus de 80% des déchets sont collectés par plus de 8 000 collecteurs/collectrices informels ou barbéchas. » Ils/elles travaillent sans reconnaissance légale ni couverture sociale et sont en situation de vulnérabilité<sup>181</sup>. Les femmes représentent 40% du nombre total des barbéchas en Tunisie.

Les barbéchas femmes vivent la même précarité des travailleuses dans le secteur agricole concernant la pénibilité des conditions de travail, la répartition sexuée des tâches (les hommes généralement motorisés, se chargent de la commercialisation, tandis que les femmes avec leurs enfants font péniblement le tri sur place), selon les entretiens réalisés. Cette activité attire à présent les femmes qui vivent une précarité économique. Une nouvelle tendance inquiétante est le fait que cette activité devient une activité familiale qui implique les parents et leurs enfants avec tous les éventuels risques d'abandon scolaire.



### En résumé

La prise en compte du genre dans les politiques liées à l'économie verte n'est pas sensible au genre. Les structures foncières inégalitaires ; les répartitions inégales des tâches ; les impacts des changements climatiques différenciés entre femmes et hommes ne sont pas encore pris en compte dans une économie qui perpétue ou aggrave les stéréotypes et inégalités de genre.





## Bonne pratique : Les ambassadrices de l'eau

En dépit du rôle important que les femmes tunisiennes jouent dans la gestion de l'eau aussi bien au niveau des ménages qu'à celui de l'exploitation agricole, elles restent absentes et invisibles dans les processus de prise de décision concernant la gestion collective de l'eau, et leurs voix restent inaudibles pour les décideurs.

La Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) agissant au nom du ministère fédéral de la Coopération économique et du développement (BMZ) en partenariat avec le Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche (MARHP) via le Programme régional pour la promotion du rôle des femmes au Maghreb (PFM), a lancé l'initiative Ambassadrices de l'eau en Tunisie dans la région pilote du bassin versant du barrage de Nebhana, dans la délégation de Sbikha du gouvernorat de Kairouan.

Dans ce cadre, 20 femmes bénévoles de la délégation de Sbikha, du gouvernorat de Kairouan, appelées ambassadrices de l'eau, ont été sélectionnées suite à une enquête de terrain. Ces femmes ont suivi un programme de renforcement des capacités sur des thématiques en relation avec la gestion de l'eau et des formations sur les compétences de développement personnel pour ensuite diffuser l'information autour

### 04. Inclusion sociale, digitalisation et économie verte

d'elles et agir en tant qu'actrices du changement en faveur d'une meilleure gestion de l'eau.

#### PRINCIPAUX DÉFIS

- + L'absence des femmes aux postes de décision, leur rôle est marginalisé et invisible.
- + Le conflit agriculteurs – trices/institutions publiques responsables de la gestion de l'eau.

#### FACTEURS DE SUCCÈS

- + Le choix opportun des ambassadrices de l'eau : des femmes dynamiques, engagées, leaders et tenaces.
- + Un programme innovant et diversifié de développement des capacités.

#### BONNE PRATIQUE IDENTIFIÉE

- + Les femmes de Sbikha : de simples utilisatrices de l'eau à actrices de changement de comportement pour la préservation de l'eau.

#### RÉSULTATS

- + Un forum de l'eau (plateforme virtuelle de concertation et de dialogue entre usagers et usagères de l'eau, société civile

et administration publique) a été initié à Sbikha. Il convient de noter qu'au départ, aucune femme ne faisait partie de ce forum. Depuis, les ambassadrices de l'eau ont pu y participer activement. Grâce à cette plateforme de dialogue, une Charte de l'eau, signée par les différentes parties prenantes, y compris une représentante des ambassadrices de l'eau, a vu le jour.

- + Les ambassadrices de l'eau ont réalisé plusieurs actions de sensibilisation à une meilleure préservation de l'eau auprès des écoliers de leur localité.

#### LEÇONS APPRISES

- + Les femmes sont absentes des postes de décision dans le secteur de l'eau non pas à cause de difficultés intrinsèques qu'elles portent mais parce qu'elles se trouvent dans un environnement patriarcal, inégalitaire, qui ne leur laisse pas l'opportunité de faire entendre leur voix.
- + Lorsque l'opportunité se présente, elles peuvent être de véritables actrices du changement.
- + Appuyons les femmes dans la prise de décision et pas uniquement au niveau de la gestion et l'utilisation de la ressource.





**05.**  
Conclusions :  
des obstacles  
persistents



## I. Conclusions

La transition démocratique a permis de grandes avancées législatives et sociales dans la continuité des efforts menés par la Tunisie pour promouvoir et protéger les droits des femmes : la reconnaissance de l'égalité entre femmes et hommes dans la Constitution de 2014, l'adoption de la loi organique n° 2017-58 relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes ou encore l'adoption d'un amendement à la loi électorale intégrant une disposition en faveur de la parité horizontale et verticale, sont, entre autres, des exemples de cette volonté de l'État et de l'engagement continu de la société civile qui joue un rôle fondamental. Ces réformes ont fait de la Tunisie un pays avant-gardiste dans la région et la sous-région en matière législative, même si la mise en œuvre de ces réformes reste un défi.

La Tunisie possède un mouvement féministe vibrant qui a su s'adapter aux défis changeants de la société et qui a su s'ouvrir à de nouvelles thématiques (diversité

et intersectionnalité entre autres) : des associations et des figures historiques ayant lutté contre le régime de l'ex-président Zine el-Abidine Ben Ali, coexistent à présent avec de nouvelles entités et de jeunes activistes. Ce mouvement a eu un rôle central dans la lutte contre les inégalités et les discriminations. Ainsi, il continue d'être vigilant pour dénoncer les discriminations et les injustices et exercer un plaidoyer militant avec la mise en place de projets et programmes pour la promotion de l'égalité et des droits humains.

À côté d'aspects porteurs d'espoir, des discriminations persistent aujourd'hui. Certaines sont en train de ressurgir ou de se transformer dans un contexte très complexe, marqué par une crise multidimensionnelle (économique, sociale, sanitaire et politique).

La progression de courants conservateurs et de certains extrémismes avec la montée en puissance sur la scène politique du populisme de droite, le recul de la représentation féminine, et le manque de diversité du Parlement représentent de graves menaces de régression pour les acquis en matière de libertés individuelles et de droits des femmes.

Par ailleurs, malgré l'adoption de la loi n° 2017-58 et des mesures mises en place pour la prévention et la prise

en charge des violences, celles-ci se perpétuent souvent dans l'impunité des agresseurs. Les violences faites aux femmes, ont augmenté en raison des mesures de confinement, tandis que de nouvelles formes de violence comme les cyberviolences et la violence politique émergent et méritent de faire l'objet d'un examen plus approfondi.

Les femmes en situation de handicap, les femmes migrantes, issues du milieu rural et du péri-urbain, et les femmes racialisées se confrontent à des difficultés accrues d'accès à l'emploi, à la santé ou à la justice. Elles subissent des violences aggravées et spécifiques et, en somme, connaissent de multiples discriminations, souvent invisibles.

La situation des personnes LGBTQI++ mérite une attention particulière à cause des nombreuses discriminations subies, dont certaines ont augmenté lors de la pandémie de COVID-19, avec la perte d'emploi ou de logement pour les personnes les plus vulnérables du collectif telles que les personnes transgenres.

Au plus haut sommet de l'État, la volonté n'est plus celle de la réforme. Des réformes en matière de droits humains, tels que l'abolition de la peine de mort ou la dépénalisation de l'homosexualité sont nécessaires mais ne semblent pas portées par l'État.



La situation des personnes LGBTQI++ mérite une attention particulière à cause des nombreuses discriminations subies dont certaines ont augmenté lors de la pandémie de COVID-19.

Sur la base de nombreux témoignages recueillis lors de l'élaboration de ce rapport, les changements observés (c'est-à-dire, les violences mentionnées plus haut mais aussi les harcèlements et violences politiques envers les femmes élues), ainsi que la contestation de la légitimité des droits des femmes, de l'égalité et même du concept de genre lui-même, se déroulent dans un contexte législatif avancé mais hostile, nourri par la crise économique, un chômage croissant, de fortes disparités régionales en matière de développement et un taux de croissance économique très faible. À cela s'ajoute la crise sanitaire du COVID-19, qui a mis à nu les problèmes structurels des sociétés et ses conséquences sur le renforcement des inégalités socio-économiques, y compris les inégalités entre les sexes. Dans ce contexte, la société civile parle de risque d'effondrement de l'État.



La Tunisie possède un mouvement féministe vibrant qui a su s'adapter aux défis changeants de la société et qui a su s'ouvrir à de nouvelles thématiques.

## II. Incompréhension du concept genre et résistances

Il ressort des rapports et des témoignages un constat de résistance et d'incompréhension par rapport au genre qui exprime certainement l'inquiétude d'une frange de la population par rapport à la reconnaissance de l'homosexualité, la disparition de l'altérité/binarité sexuelle et des rôles sociaux.

« Il y a un souci de compréhension des enjeux de genre chez les représentants institutionnels et en particulier ceux de la santé. L'intégration du genre est toujours réduite à la participation des femmes ou la ventilation par indicateurs (hommes/femmes). Ceci n'est pas dû à un manque de volonté mais plutôt à un manque d'outils et à un vrai souci de compréhension. »

Membre ONG

Cette incompréhension s'est illustrée notamment lors de l'élaboration et l'examen du projet de code des collectivités locales et du projet de loi organique du budget de l'État.

L'approche genre n'était pas présente dans les premières versions du projet de code des collectivités locales en 2015. Elle y a été introduite grâce à la mobilisation de la société civile et du comité national pour la promotion de l'égalité femmes-hommes dans la

gestion des affaires locales (CNP-Egal<sup>182</sup>). Néanmoins, dans la version du code votée par la commission parlementaire en février 2018 et transmise à la plénière de l'ARP, les dispositions se référant au genre et à l'égalité des sexes ou l'égalité des chances entre les sexes avaient été supprimées. La version finale du code votée par l'ARP et publiée, évoque les principes de parité et d'égalité sans pour autant se référer expressément à l'égalité de genre<sup>183</sup>.

De la même manière, lors de l'examen du projet de loi organique du budget de l'État et lors de la séance plénière de vote, l'introduction du genre s'est retrouvée au centre des débats. Des député.e.s opposé.e.s à son intégration dans la loi, ont invoqué un concept « par lequel les femmes seront détruites<sup>184</sup> » ou ont soutenu que « l'inclusion du terme genre ne concerne pas l'égalité entre les sexes, mais également la protection de l'homosexualité (...) qui va à l'encontre des valeurs islamiques<sup>185</sup>. » Finalement, à la suite de la controverse entourant l'inclusion du terme genre, ce dernier a été supprimé de l'article 18 et remplacé par une formulation alternative. Ainsi, l'article 18 de la loi organique du budget énonce que « le chef de programme veille à la préparation du budget suivant les objectifs et des indicateurs garantissant l'équité et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et d'une manière générale

entre les différentes catégories sociales, sans discrimination, et qui feront l'objet d'une évaluation sur cette base. »

Cette institutionnalisation est notamment appuyée par la mise en place de conseil des pairs et l'adoption, en juin 2018, par le Conseil des ministres, du Plan d'action national pour l'intégration et l'institutionnalisation de l'approche genre (PANIG). Son objectif est de reconnaître cette approche comme l'un des piliers du système de planification publique, de programmation et de budgétisation afin d'éliminer toutes les formes de discrimination et parvenir à l'égalité des chances en matière de développement et à la consécration des droits et des devoirs entre les citoyen.ne.s en 2020. Très peu de ministères se sont lancés dans l'institutionnalisation du genre.

Le PANIG ne semble pas avoir été élaboré de la manière la plus participative, ni fait l'objet d'une ample diffusion et communication, nécessaires à son application.

L'institutionnalisation du genre ne s'est pas encore matérialisée par un large programme de formation, ni l'élaboration des mécanismes et outils nécessaires.

Même si l'intégration du genre dans les institutions publiques est formellement engagée, elle n'est

« Il ne faut pas seulement regarder le niveau micro (l'accès à la protection sociale), il faut analyser les politiques macro-économiques, les appuis budgétaires, etc., afin de voir comment ils intègrent l'approche genre. »

Partenaire au développement

toujours pas abordée de manière transversale, ni dans tous les domaines. Aussi, elle ne s'est pas encore traduite par la création de structures spécialisées (unités genre) et est souvent perçue comme la production de statistiques désagrégées par sexe<sup>186</sup>.

Concernant la BSG, l'analyse genre du budget 2020 révèle que la plupart des ministères n'ont pas pris en considération l'intégration de l'approche genre dans leurs budgets. Le budget du MFFS, du Ministère de l'Agriculture et du Ministère de la Justice contenaient des objectifs liés à l'égalité de genre. Néanmoins, les ministères des Affaires sociales, de l'Enseignement supérieur et de la recherche scientifique, de l'Éducation, de l'Équipement et de l'Habitat n'ont pas fixé d'objectifs quant à l'équité et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes<sup>187</sup>.



## Obstacles à une participation équitale dans le secteur de l'inclusion sociale

1

### L'ANALPHABÉTISME

L'analphabétisme féminin reste très préoccupant (taux de 30% en zone rurale atteignant 41%, en particulier dans le nord-ouest du pays) car il constitue un facteur d'exclusion à la fois politique, économique, social et culturel.

2

### UNE ÉDUCATION SUPÉRIEURE N'EST PAS UNE GARANTIE D'EMPLOYABILITÉ

Une éducation supérieure n'est pas une garantie d'employabilité : même si les femmes abandonnent moins les études que les hommes, réussissent mieux et sont plus présentes dans l'éducation supérieure, le taux d'activité des femmes est très bas, leur taux de chômage est presque deux fois plus élevé que celui des hommes.

3

### POUR LES FSH, LA SITUATION EST PLUS CRITIQUE

Malgré les évolutions récentes, le niveau général de qualification des personnes en situation de handicap demeure faible et constitue un obstacle important à leur accès à l'emploi et leur évolution de carrière.

4

### LE MARCHÉ DU TRAVAIL : DOUBLE SÉGRÉGATION

Concernant le marché du travail, les femmes font face à une double ségrégation : horizontale liée à la segmentation des métiers et verticale liée à la difficile évolution de carrière en termes de salaires et d'accès aux postes de décision.

5

**DES EMPLOIS PRÉCAIRES ET PÉNIBLES**

L'accès inégal des femmes au marché du travail accroît leur présence dans le secteur informel ou les contraint à accepter des emplois précaires et pénibles. Les travailleuses informelles subissent une discrimination systémique du fait de l'absence de statut social et leur exclusion des services sociaux. Cela est particulièrement vrai pour le travail domestique, réglementé par une législation obsolète datant de 1965, qui reste informel, précaire et loin de répondre aux normes de travail décent.

6

**LA SANTÉ**

En ce qui concerne la santé, il est à noter une détérioration de la qualité des services de santé sexuelle et de la reproduction, notamment dans les zones rurales et les régions de l'intérieur du pays. Dans le même temps, la mortalité maternelle demeure très élevée.

7

**LE TRAVAIL DOMESTIQUE ET LES SOINS NON RÉMUNÉRÉS**

Le travail domestique et les soins non rémunérés sont principalement effectués par les femmes (souvent des femmes racialisées et/ou migrantes). Ils entravent l'insertion des femmes sur le marché du travail, leur accès à des revenus et à la protection sociale. Les différences entre les taux d'activité professionnelle, de maintien dans l'emploi, d'accès aux postes de décision sont expliquées en grande partie par l'assignation prioritaire des femmes à la sphère domestique. De plus, la surcharge de travail représente un risque pour la santé mentale et psychique des femmes.

8

**L'ACCÈS À LA JUSTICE**

L'accès à la justice demeure un parcours du combattant pour les femmes victimes de violences. Malgré l'adoption de la loi n° 2017-58, supposée faciliter le processus de traitement des plaintes, le parcours pour qu'une plainte soit acceptée puis instruite en justice reste un calvaire pour de nombreuses femmes.

9

**LES VIOLENCES CONTRE LES FEMMES**

Les violences contre les femmes ont augmenté en raison des mesures de confinement mises en place pour lutter contre la pandémie du COVID-19. Les FVV ont été confinées avec leurs agresseurs alors que la crise sanitaire a créé des obstacles supplémentaires en matière d'accès à la justice et aux services.

10

**LES CYBERVIOLENCES ET LA VIOLENCE CONTRE LES FEMMES EN POLITIQUE**

Les cyberviolences, la violence contre les femmes en politique et dans le milieu associatif ne cessent de croître depuis plusieurs années en Tunisie. De nombreuses femmes sont sujettes aux violences verbales, aux menaces et aux pressions dans un domaine – le domaine politique ou le domaine public- considéré encore comme étant un domaine masculin. L'État s'est engagé à lutter contre la violence politique à travers la loi n° 2017-58. Néanmoins, ce texte n'est pas appliqué et la violence reste impunie et banalisée par des responsables politiques de haut rang.

11

**DES MINORITÉS DISCRIMINÉES**

Les FSH, les femmes racialisées, les femmes LGBTQI++ et les femmes migrantes font face à de multiples discriminations. Elles trouvent encore plus de difficultés à accéder à l'emploi ou aux services tels que la santé, la justice ou l'éducation/formation. Elles subissent des violences aggravées et spécifiques à cause de leur situation.



**Malgré ces obstacles, il est intéressant de noter l'apparition d'associations de migrant.e.s, d'associations mixtes regroupant des migrant.e.s et des Tunisien.ne.s, mais également de groupes communautaires de femmes migrantes ainsi que des mouvements œuvrant à la visibilité des groupes et personnes racialisé.e.s, qui étaient invisibles en Tunisie. En 2020, pour la première fois, l'UGTT a syndiqué des travailleur.euse.s migrant.e.s.**



## Obstacles à une participation équitaine dans le secteur de la digitalisation

1

### LA DIGITALISATION COMME LEVIER

La digitalisation doit jouer son rôle de levier dans l'inclusion économique et sociale, notamment des femmes et autres personnes vulnérables comme les migrant.e.s et les personnes LGBTQI++.

2

### UNE DISPARITÉ RÉGIONALE ET DE GENRE

Il existe une disparité régionale et de genre au niveau de l'accès à l'infrastructure digitale et technologique. Les femmes restent généralement moins équipées que les hommes en matière d'ordinateurs. De plus, elles ont moins accès à une connexion Internet à domicile. Même lorsqu'un foyer dispose d'un accès Internet à la maison, s'il n'y a qu'un seul ordinateur, les enfants et le mari en seront les principaux utilisateurs.

3

### LES DISPARITÉS DANS LA FORMATION

Les disparités d'infrastructure mais aussi de formation en digital et en numérique entraînent des inégalités principalement dans les zones rurales et plus particulièrement chez les femmes, ce qui peut limiter leur accès aux différents services (e-éducation, e-santé, e-transport, e-gov, e-banque, etc.).

4

### LE BIAIS GENRE SE DISSIPE DANS LES ZONES URBAINES

Toutefois, le biais genre commence à se dissiper dans les zones urbaines avec l'augmentation croissante de l'accès des jeunes filles aux études scientifiques.





## 5

### LES JEUNES FILLES MAJORITAIRES DANS LES FILIÈRES SCIENTIFIQUES

Effectivement, l'accès aux études universitaires est plus important chez les femmes que chez les hommes et il y a une augmentation croissante de l'accès des jeunes filles aux études scientifiques, de mathématiques ou d'ingénierie (STEM). Cela entraîne un changement lent mais perceptible dans le paysage des entreprises à caractère technologique.

## 6

### LA VIOLENCE DIGITALE

La violence digitale envers les femmes est très présente sur les réseaux sociaux. Une grande majorité des femmes sont victimes de violences numériques (89%), mais la plupart d'entre elles ignore l'existence d'une loi pour les protéger de la cyberviolence et ne porte pas plainte. Les femmes en politique et dans le milieu associatif sont également sujettes aux critiques, aux attaques sur les réseaux sociaux sur leur apparence, leur comportement, mais pas sur leurs idées politiques<sup>188</sup>.

## 7

### MANQUE DE REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES

Quoi qu'il en soit, le manque de représentativité des femmes dans les entreprises à caractère technologique persiste. Un bon exemple en est le pourcentage extrêmement faible de startups fondées par des femmes ayant reçu le label Startup Act (4%).

## 8

### UN NIVEAU DE BANCARISATION TRÈS BAS

Le système bancaire est archaïque et conservateur, de nombreux paiements se font de façon illégale (au noir). Le niveau de bancarisation est très bas et il n'y a pas d'innovation dans les services aux clients.

## 9

### L'APPROCHE GENRE ABSENTE DANS LE NUMÉRIQUE

L'approche genre n'est pas présente dans le cadre légal, ni institutionnel du secteur du numérique. Comme nous l'avons vu, les nouvelles lois ne l'ont pas intégrée et le ministère des TIC est considéré *gender blind*.





## Obstacles à une participation équitale dans le secteur de l'économie verte



1

### LES FEMMES MARGINALISÉES SOCIALEMENT ET ÉCONOMIQUEMENT

Les femmes en milieu rural sont marginalisées socialement et économiquement, elles occupent des postes d'emploi précaire, elles n'ont pratiquement pas de couverture sociale, ni un accès convenable aux services de soins. Par ailleurs, le statut des femmes dans le secteur agricole est caractérisé par une fragilité profonde, qui se décline en de nombreux écarts, inégalités et représentations sociales stéréotypées.

2

### UN CONTRASTE IMPORTANT

La présence des femmes dans le secteur agricole est caractérisée par un contraste important. D'un côté, il existe une forte féminisation du maillon de la production au niveau des chaînes de valeur agricoles (plus de la moitié des femmes en milieu rural travaillent dans la petite agriculture en tant que main-d'œuvre familiale gratuite ou à faible

rémunération). D'un autre côté, elles vivent dans la précarité les privant de leurs droits de contrôle et d'accès aux ressources, les éloignant de la prise de décision.

3

### LES MÉTIERS PRÉCAIRES OCCUPÉS PAR LES FEMMES

Les métiers précaires dans l'agriculture sont plus occupés par les femmes, elles travaillent plus souvent comme ouvrières occasionnelles. Cela revient aussi à une représentation sociale particulière du travail rémunéré des femmes, qui cherchent à travailler uniquement par nécessité, pour un complément de revenu du ménage pendant les périodes de hausse des dépenses, et non donc dans un but d'autonomisation économique.



# 4

### UNE RÉPARTITION SEXUÉE DES TÂCHES

Il existe aussi une répartition sexuée des tâches qui influence ultérieurement les rémunérations des hommes et des femmes. Elle exclut les femmes de tout rapport avec la technologie, la mécanisation, le commandement, etc.

# 5

### DES SALAIRES INFÉRIEURS

Les femmes consacrent beaucoup plus de temps que les hommes aux travaux agricoles. Pourtant, elles demeurent toujours invisibles et pas ou peu rémunérées. Dans le secteur agricole, les femmes touchent généralement un salaire inférieur à celui des hommes. Cette inégalité est considérée comme normale de la part des femmes.

# 6

### UNE VIOLENCE MORALE ET VERBALE

De plus, les femmes affrontent d'autres difficultés liées aux transports non sécurisés et indignes, à la violence morale, verbale et même sexuelle sur le lieu de travail.

# 7

### UN SYSTÈME DE COUVERTURE SOCIALE DÉFAILLANT

Le système de couverture sociale en milieu rural demeure défaillant, particulièrement pour les travailleuses agricoles.

# 8

### LES FEMMES, EXCLUES DES SPHÈRES DÉCISIONNELLES

Les structures professionnelles présentent de véritables opportunités de développement des compétences personnelles et techniques, de réseautage, de contact direct avec les autorités locales et régionales. Les femmes, exclues de cette sphère, demeurent à la marge de toutes ces opportunités de participation citoyenne et de gouvernance de leur localité, région et pays.

# 9

### LA DIMENSION GENRE

L'introduction de la dimension genre dans les différentes sous-thématiques, notamment celles en rapport avec l'environnement, les ressources en eau, les changements climatiques, demeure imposée par les bailleurs de fonds et les conventions internationales.

# 10

### DES REPRODUCTIONS DE STÉRÉOTYPES

La réalité montre que les sous-secteurs des ressources en eau, des changements climatiques et de l'environnement sont très peu sensibles au genre, et reproduisent les stéréotypes des rapports de domination traditionnelle. Nous retrouvons l'absence des femmes aux postes clés et aux postes de décision.

# 11

### ABSENCE DE RESSOURCES FINANCIÈRES

L'intégration de la dimension genre au niveau des approches, des documents des projets, etc., est facilement réalisable. Le passage à sa concrétisation demande des ressources financières et des compétences dont les institutions ne disposent généralement pas.

# 12

### LE MANQUE DE FORMATION EN GENRE

Le manque de formation en genre et en institutionnalisation et intégration transversale du genre. D'après nos entretiens, certains points focaux genre (ministère de l'Agriculture, par exemple), n'ont jamais reçu de formation dans ce domaine. Pour une grande majorité des responsables, l'approche genre n'est pas comprise, ni transversale, mais considérée comme une question de femmes qui doit être traitée à part. Elle est fréquemment considérée comme imposée par des programmes internationaux, les bailleurs et les conventions internationales pour répondre aux engagements déjà pris par le pays et/ou pour consolider le financement d'un projet.



# 13

## PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT ET CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Il n'existe pratiquement pas d'actions ciblant les femmes dans les domaines de protection de l'environnement, d'adaptation aux changements climatiques, etc., bien que l'impact de ces phénomènes a montré une vulnérabilité accrue des femmes, notamment les plus pauvres.

# 14

## L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET L'ÉCOTOURISME

Les données et les informations disponibles en rapport avec la thématique de l'économie circulaire ou l'écotourisme sont limitées et ne sont pas ventilées par sexe.

# 15

## AU NIVEAU DES TEXTES

L'engagement des pouvoirs publics en faveur de l'égalité de genre en milieu rural semble être significatif au niveau des textes. Il reste cependant assez formel et sans obligation de résultat.

# 16

## LA LOI DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

La loi de l'économie sociale et solidaire (loi n° 2020-30 du 30 juin 2020) ne présente aucune sensibilité au genre, et ne formule pas de véritable proposition de discrimination positive favorable aux femmes et/ou aux structures professionnelles féminines.

## 05. Conclusions : des obstacles persistent

### III. Effets de la pandémie

Plusieurs sujets de préoccupation quant à la situation des femmes dans le contexte de la pandémie du COVID-19 se dégagent :

- ▶ Les difficultés d'accès à la justice, aux mesures de protection des femmes, des jeunes filles et des filles.
- ▶ La nécessité de prendre des mesures spécifiques d'accompagnement et de protection.
- ▶ Les violences faites aux femmes : à une situation déjà alarmante en matière de violences basées sur le genre s'est ajouté le confinement exposant les femmes à plus de violence en l'absence de mécanismes de protection adaptés. Face au flou normatif et institutionnel qui accompagne la crise du COVID-19, les droits des femmes victimes de violences sont sérieusement menacés. D'après les observateurs, seuls les cas de violence physique ou sexuelle extrêmes sont pris en charge. Pourtant, la séquestration, les violences morales et économiques, notamment la privation d'argent et l'interdiction de travailler sont récurrentes lors du confinement et représentent un extrême danger pour les femmes et les jeunes filles.
- ▶ L'accès aux services de santé sexuelle et reproductive, en déclin ces dernières années comme l'attestent les différents indicateurs, constitue un défi difficile à relever.
- ▶ L'occultation d'un leadership féminin dans les sphères de prise de décision impacte l'avenir politique des femmes.
- ▶ Le besoin de mettre en place des services digitaux et non digitaux adaptés à la situation de confinement.





**06.**  
**Recommandations**





## Partie 1

# Promouvoir les droits économiques et sociaux et garantir l'autonomisation des filles et des femmes



« Les femmes, les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité, jouissent entièrement et en toute égalité de leurs droits économiques, sociaux et du travail et les exercent pleinement. »

1

## Objectif du GAP III

« Amélioration de l'accès des femmes, dans toute leur diversité, à un travail décent, y compris la transition des femmes vers l'économie formelle et la couverture des femmes par des régimes de protection sociale non discriminatoires et inclusifs »

## Dialogue politique

Encourager le Gouvernement à s'engager pour améliorer la situation des femmes en milieu rural, urbain et péri-urbain en priorisant leur accès au foncier, en améliorant leurs conditions de travail, en luttant contre l'analphabétisme, en facilitant l'accès et le contrôle des ressources financières et autres ressources, en limitant le rôle des intermédiaires commerciaux et en assurant leur accès aux services de prévention et prise en charge des violences faites aux femmes.

Encourager le Gouvernement à mettre en oeuvre l'application Ahmini et/ou développer d'autres plateformes ou systèmes pour formaliser le travail des femmes dans le milieu rural et leur assurer une couverture sociale et les cotisations associées.

Continuer de renforcer la politique de « tolérance zéro » sur la question des violences faites aux femmes/violence de genre, envers toutes les femmes (en s'assurant que les messages et actions incluent toutes les femmes dans leur diversité).

Lutter contre toutes les discriminations intersectionnelles (raciales, ethniques, orientation et identité sexuelles, âge, situation de handicap, etc) et favoriser une culture de la diversité et l'inclusion sociale en Tunisie en reconnaissant que la Tunisie est un pays divers et pluriel.

Encourager le gouvernement pour qu'il lutte activement contre les violences politiques et toute forme de harcèlement au sein du parlement et/ou réalisée par les parlementaires et hommes politiques.

Encourager le gouvernement à réaffirmer son engagement par rapport aux droits et acquis des femmes qui sont inclus dans la constitution.

## Actions

Promouvoir des actions innovantes de lutte contre les stéréotypes de genre, par exemple en appuyant des femmes qui travaillent dans des secteurs considérés comme traditionnellement masculins tels que le transport.

Évaluer l'impact des politiques visant à promouvoir l'emploi, l'auto-emploi, et l'entrepreneuriat des femmes.

Sensibiliser et appuyer l'entrepreneuriat féminin en facilitant les démarches tout en travaillant sur l'écosystème financier, l'environnement des affaires et le changement des mentalités.



2

## Objectif du GAP III

« Amélioration des politiques, du cadre juridique et de l'accès aux services d'accueil afin de favoriser une répartition égale des soins familiaux et des travaux domestiques entre les hommes et les femmes »

## 06. Recommandations

### Dialogue politique

Encourager le Gouvernement à veiller à l'équilibre entre vie privée et vie familiale des femmes et des hommes et réformer les articles du Code de travail qui ne sont pas aux standards internationaux (exemple : article 2006-3230).

Encourager le Gouvernement à élargir les congés de maternité payés et à établir les congés de paternité et parentaux payés pour les secteurs public et privé.

Encourager le Gouvernement à assurer le travail digne dans tous les secteurs du marché du travail, travail domestique inclus.

Encourager le Gouvernement à réviser le statut de l'aide familiale et le remplacer de sorte que l'apport économique de ces femmes soit visible et qu'elles aient accès à leurs droits (exemples : couverture sociale et cotisation).

### Actions

Réaliser une nouvelle étude du budget-temps des femmes et des hommes dans les milieux urbains, ruraux et périurbains.

Assurer que les programmes, projets et actions veillent à promouvoir le partage des responsabilités relatives aux soins et aux travaux domestiques au sein du ménage et de la famille ainsi que la mise en place de services de soins pour les femmes avec mineurs (crèches ou autre).

3

### Objectif du GAP III

« Amélioration de l'accès des femmes, dans toute leur diversité, aux services et produits financiers, ainsi qu'aux ressources productives »

## 06. Recommandations

### Dialogue politique

Unifier le langage des États membres et/ou partenaires techniques ou financiers travaillant sur la même thématique. Par exemple, s'agissant de l'égalité en matière d'héritage, il serait pertinent que les États membres délivrent le même message afin de relancer le débat.

Encourager le Gouvernement à fournir des efforts supplémentaires en ce qui concerne l'accès des femmes à leur part pleine et entière de l'héritage et les appuyer pour surmonter les situations critiques (difficultés financières ponctuelles), qui les obligent parfois à abandonner leurs droits. Collaborer dans ce cas pour la sensibilisation avec les Imams des mosquées.

Encourager le Gouvernement à promouvoir l'enregistrement conjoint des terres, y compris à travers des subventions conditionnées à cette démarche et des campagnes de communication ciblées.

### Actions

Encourager la création des pépinières de startups avec organisation de concours, offre de bourses, qui soient pleinement inclusives.

Vulgariser et informer les jeunes diplômé.e.s des opportunités éventuelles offertes par les municipalités en termes d'appui au financement, d'emploi, etc.

Veiller à ce que la dynamique de l'entrepreneuriat et des start-ups soit présente dans les différentes régions du pays et pas uniquement dans le Grand Tunis ou les villes importantes, en impliquant les acteurs locaux et créant des structures adaptées dans les régions (incubateurs, accélérateurs, etc.).

Promouvoir des solutions sensibles au genre aux obstacles en matière de crédit et prêt qui peuvent permettre d'autonomiser d'avantage les femmes entrepreneures (par exemple, les women community saving groups (tontines) pour micro-entrepreneuses, les accélérateurs et les business development services pour les petites et moyennes entreprises, etc.), mais aussi la mise en place de formation, de coaching continu et de financement spécifiques (seed-funding par exemple) pour appuyer la survie et la transformation des entreprises.

Favoriser l'innovation et la création d'entreprises « vertes » et/ou digitales qui puissent contribuer à apporter des solutions à la crise multifacette.

Prévoir des programmes et des projets visant à assurer les droits fonciers des femmes.



4

## Objectif du GAP III

« Les femmes, dans toute leur diversité, disposent d'un accès renforcé aux possibilités d'entrepreneuriat, y compris d'entrepreneuriat social, et aux moyens de subsistance alternatifs, et participent davantage à l'économie verte et circulaire »

## 06. Recommandations

### Dialogue politique

Encourager le Gouvernement à formaliser l'économie circulaire et proposer des mesures efficaces pour lutter contre les changements climatiques en intégrant les questions de genre.

Encourager le Gouvernement à promouvoir l'entrepreneuriat social en se basant sur les principes de la loi d'économie sociale et solidaire avec une participation des jeunes des deux sexes et des femmes adultes.

Encourager le Gouvernement à œuvrer à l'attractivité du secteur agricole délaissé par les jeunes femmes et jeunes hommes.

### Actions

Mettre en place et lancer des campagnes de sensibilisation sur l'économie verte, l'économie circulaire, le recyclage, la réduction des déchets, etc. en visant particulièrement les écoles et les lycées.

Intégrer le recyclage des déchets médicaux utilisés à domicile et trouver une alternative pour ne plus les jeter avec les ordures ménagères.

Lutter contre les stéréotypes sur le rôle des femmes et des hommes dans les projets de développement (p.ex. : petits projets dans la cuniculture pour les femmes et grands projets de périmètre irrigué, d'élevage bovin, etc., pour les hommes).

Poursuivre l'appui à l'alphabétisation et l'autonomisation pour améliorer la situation et le statut des femmes en milieu rural.

Améliorer l'accès des femmes aux postes de décision en assurant la participation des femmes et la parité dans toutes les instances de décisions (exemple: pilotage de projets, structure de gouvernance, comités de suivi, etc.).

Produire plus d'études pour comprendre de manière approfondie les interconnexions entre l'économie verte, l'économie circulaire, les changements climatiques et les questions de genre en Tunisie afin d'identifier les défis du secteur, mais aussi les opportunités et bonnes pratiques.

Évaluer l'impact des politiques visant à promouvoir l'emploi, l'auto-emploi, et l'entrepreneuriat des femmes.

Inscrire obligatoirement à l'université et même au lycée des cours d'initiation à l'entrepreneuriat, l'autonomisation économique, etc. pour changer les mentalités des jeunes filles et garçons de demandeurs d'emploi à créateur-trices d'emploi.

5

### Objectif du GAP III

« Amélioration de l'accès des femmes, dans toute leur diversité, aux rôles de gestion et de direction dans les secteurs et instances économiques et sociaux »

### Dialogue politique

Encourager le Gouvernement à établir des quotas pour avoir plus de femmes nommées à des postes d'encadrement dans le secteur public et faire un suivi-évaluation pour analyser où ces postes sont déjà opérationnels.

### Actions

Renforcer les relations entre les femmes juniors et les femmes seniors (entrepreneuses, cheffes d'entreprises, académiciennes, politiciennes, etc.) en encourageant les collaborations, le mentoring, les synergies.

6

### Objectif du GAP III

« Réduction des disparités de genre en ce qui concerne l'inscription, la progression et la poursuite des études des femmes, des hommes, des filles et des garçons, à tous les niveaux d'éducation et d'apprentissage tout au long de la vie »

### Dialogue politique

Encourager le Gouvernement à travailler sur les normes sociales avec la révision des programmes scolaires, le développement d'argumentaires religieux et l'élaboration de stratégies et messages de communication permettant de toucher toute la société tunisienne.

### Actions

Travailler sur le changement des normes sociales concernant l'entrepreneuriat féminin et la formation professionnelle, en visant particulièrement les universités.

Créer des parcours d'insertion et d'accès à l'emploi avec les femmes et les hommes (de 15 à 35 ans) qui ne suivent ni cursus éducatif, ni formation et n'exercent aucun emploi (NEET).



7

### Objectif du GAP III

« Amélioration du cadre réglementaire afin d'assurer un accès égal à des services de soins de santé physique et mentale préventifs, curatifs et de réadaptation universels, publics et de qualité pour les femmes, les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité, y compris en situation de crise »

8

### Objectif du GAP III

« Les systèmes de santé publique bénéficient d'un financement durable et suffisant pour répondre aux besoins de santé des femmes et des filles dans toute leur diversité »

### Dialogue politique

Encourager le ministère de la santé et les ministères concernés pour développer des programmes à une bonne santé mentale des tunisiens et tunisiennes, en ciblant particulièrement les jeunes des deux sexes.

### Actions

Développer des actions pour la santé mentale des jeunes des deux sexes (sensible au genre en tenant compte des spécificités de chaque groupe) en multipliant les formations du personnel concerné, en mettant en place des structures d'appui dans les régions et en ligne, avec du personnel compétent et des ressources afin de prévenir et prendre en charge les besoins en matière de santé mentale des jeunes (et la prévention des pratiques à risque, ainsi que la prévention du suicide).

### Dialogue politique

Encourager le Gouvernement à assurer l'accès de toutes les femmes et personnes en situation de vulnérabilité (p.ex. : handicapées, LGBTQI++ et migrantes) aux services de santé, de santé sexuelle et reproductive, de lutte contre les violences basées sur le genre, etc.

### Actions

Former le personnel des ministères (affaires sociales, éducation, éducation supérieure, etc.), le personnel de santé et le personnel qui travaille dans la prise en charge des violences sur les questions de diversité et inclusion sociale.



## Partie 2

### Promotion de l'égalité en matière de participation et d'exercice de responsabilités



« Les femmes, les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité, participent de manière égale aux processus de prise de décision, dans toutes les sphères et à tous les niveaux de la vie politique et publique, y compris en ligne, afin d'assumer des responsabilités, de jouir de leurs droits de l'homme, de les exercer et de demander réparation si ces droits ne sont pas respectés. »





1

### Objectif du GAP III

« Création de conditions propices à une participation égale des femmes, des hommes, des filles et des garçons, dans toute leur diversité, aux processus de prise de décision »

2

### Objectif du GAP III

« Les femmes et les filles, dans toute leur diversité, disposent d'un accès amélioré à la justice afin de protéger leurs droits civils et politiques »

## Dialogue politique

Encourager le gouvernement à faire un suivi des systèmes de quotas établis et à l'élargir.

## Actions

Mettre en place des projets spécifiques pour les femmes en situation de handicap (FSH), les femmes racialisées, les femmes migrantes et les personnes du collectif LGBTQI++ pour tenir compte de leurs besoins spécifiques et lutter contre toutes les discriminations à leur rencontre.

## Dialogue politique

Encourager le Gouvernement à examiner les propositions de la COLIBE visant à mettre fin aux discriminations à l'égard des femmes et des personnes LGBTQI++.

## Actions

Appuyer des stratégies locales, régionales, avec une implication directe des acteurs locaux qui permettrait de garantir des actions plus adaptées aux femmes et personnes en situation de vulnérabilité (p.ex. : migrantes et en situation de handicap) des zones ciblées, afin de répondre aux disparités régionales, mais également d'appuyer le processus de décentralisation.

3

### Objectif du GAP III

« Les organisations de femmes, les autres OSC et les femmes qui défendent les droits de l'homme œuvrent en faveur de l'égalité entre les Hommes »

### Dialogue politique

Encourager le Gouvernement et le Parlement à revoir toutes les lois discriminatoires à l'égard des femmes, et améliorer celles qui existent déjà telles que la loi 58 (améliorer les défaillances).

### Actions

Poursuivre l'appui à la société civile en accordant une attention particulière aux associations féministes et organisations de défense des droits humains.

4

### Objectif du GAP III

« Les organisations de femmes, les autres OSC et les femmes qui défendent les droits humains œuvrant en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et de l'autonomisation et des droits des filles et des femmes travaillent plus librement et sont mieux protégées par la loi »

### Dialogue politique

Encourager le Gouvernement à examiner les propositions de la COLIBE visant à mettre fin aux discriminations à l'égard des femmes et des personnes LGBTQI++.

### Actions

Prévoir des programmes de soutien spécifique aux associations féministes, aux associations de femmes en situation de handicap, de femmes migrantes, de femmes racialisées, de défense des droits des personnes LGBTQI++, et des jeunes des deux sexes.

Appuyer les espaces de réflexion et d'échange entre les associations féministes tunisiennes, régionales et au-delà (en favorisant le réseautage et les échanges au niveau mondial).



5

### Objectif du GAP III

« Des normes, attitudes et comportements sociaux équitables promouvant l'égalité de la participation et de l'exercice de responsabilités sont encouragés au niveau communautaire et individuel, grâce à l'éducation civique, aux médias, à l'éducation et à la culture à tous les niveaux »

6

### Objectif du GAP III

« Amélioration des systèmes destinés à collecter des données de qualité, ventilées et comparables à l'échelle mondiale sur la participation et l'exercice de responsabilités politiques par les femmes »

### Dialogue politique

Encourager le Gouvernement à mettre en place des mesures pour la remise en cause, par les médias locaux et nationaux, des normes sociales discriminatoires et des stéréotypes de genre relatifs à la participation et l'exercice de responsabilités des femmes et des filles, des hommes et des garçons.

### Actions

Promouvoir des actions de promotion de la paternité responsable, des masculinités non-patriarcales et transformatrices, et de l'inclusion sociale, ouvertes aux jeunes hommes dans les régions afin de promouvoir les valeurs positives de l'égalité en tenant compte des valeurs existantes de la culture tunisienne.

### Dialogue politique

Encourager le Gouvernement à poursuivre le développement des statistiques nationales désagrégées par sexe et tranche d'âge, l'intégration des approches genre et intersectionnelle dans les statistiques et la publication de ces données.

### Actions

Publier un rapport genre annuel avec des données actualisées de tout le territoire tunisien sur toutes les thématiques clefs.



### Partie 3

## Garantir l'absence de toute forme de violence de genre



« Les femmes, les hommes, les filles et les garçons mènent une vie exempte de toute forme de violence sexiste dans la sphère publique et privée, sur le lieu de travail et en ligne. »





1

### Objectif du GAP III

« Les femmes, les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité, sont mieux protégés contre toutes les formes de violence sexiste dans la sphère publique et privée, sur le lieu de travail et en ligne par la législation et l'application effective de celle-ci »

2

### Objectif du GAP III

« Les femmes, les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité, sont des acteurs du changement en ce qui concerne les normes sociales discriminatoires, les stéréotypes de genre et les facteurs de conflit liés au genre »

### Dialogue politique

Encourager le Gouvernement à poursuivre l'engagement de mettre à disposition les ressources humaines, matérielles et financières pour l'application de la loi n° 2017-58.

Encourager le Gouvernement à assurer l'élaboration et la diffusion des textes d'application selon une approche participative.

Encourager le Gouvernement à lutter activement contre la violence digitale/virtuelle envers les femmes et les filles.

### Actions

Appuyer l'application de la loi n° 2017-58 et l'élaboration et la diffusion des textes d'application selon une approche participative.

### Dialogue politique

Encourager le Gouvernement à établir une tolérance zéro envers les violences et toute forme de discrimination (fondée sur la race, l'ethnie, l'orientation et l'identité sexuelle, le statut de handicap ou toute autre condition).

### Actions

Appuyer les changements socio-culturels propices au développement de l'égalité de genre. Ce travail doit être mené en commun et en coopération avec les secteurs privé et public, et avec la société civile. Il convient d'impliquer les hommes dans ces changements.

3

### Objectif du GAP III

« Les femmes, les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité, qui subissent des violences sexuelles et fondées sur le genre disposent d'un accès renforcé aux services essentiels et à la protection »

### Dialogue politique

Encourager le Gouvernement à assurer le développement, la durabilité et la pérennité des centres de prise en charge et d'hébergement des femmes survivantes de violences afin de couvrir l'ensemble du territoire.

### Actions

Assurer la mise en place de solutions innovantes afin de dénoncer les violences et pour la protection des victimes/survivantes (p.ex. le développement de solutions digitales et/ou d'applications alertant directement les services de police ou les contacts choisis, etc.).

4

### Objectif du GAP III

« Promotion et protection accrue du droit de chaque personne à exercer un contrôle total et à prendre des décisions de façon libre et responsable sur les questions liées à sa sexualité ainsi qu'à sa santé et à ses droits sexuels et génésiques, sans faire l'objet de discriminations, de contraintes ou de violences »

### Dialogue politique

Encourager le Gouvernement à abroger les articles qui portent atteinte aux libertés individuelles (exemple : articles 226, 232 et 230 du Code Pénal).

### Actions

Prévoir des programmes de soutien spécifique aux associations féministes, aux associations de femmes en situation de handicap, de femmes migrantes, de femmes racialisées, de défense des droits des personnes LGBTQI++, et de jeunes des deux sexes pour qu'elles puissent continuer leur travail de recherche, de plaidoyer et/ou de prise en charge.



5

### Objectif du GAP III

« Les femmes, les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité, victimes de la traite des êtres humains en vue de subir toutes formes d'exploitation disposent d'un accès amélioré à des services d'aide à l'intégration socio-économique et d'aide psychosociale adéquats et de qualité »

6

« Les organisations de défense des droits des femmes, les mouvements sociaux et les autres organisations de la société civile jouent un rôle influent dans les actions visant à éradiquer les violences sexistes »

7

« De plus en plus de données de qualité, ventilées et comparables à l'échelle mondiale concernant différentes formes de violences sexistes et de pratiques préjudiciables sont collectées et utilisées afin d'éclairer l'élaboration des lois, des politiques et des programmes »

### Dialogue politique

Encourager le Gouvernement à adopter des mesures, et mettre à disposition les ressources humaines et financières nécessaires pour appliquer la loi 50 contre la discrimination raciale.

### Actions

Prévoir des programmes pour lutter contre la discrimination raciale.

Prévoir des programmes/projets pour la mise en œuvre la stratégie de lutte contre la traite des personnes (2018-2024).

### Dialogue politique

Renforcer les espaces de coordination et de réflexion entre la société civile, notamment les associations féministes et de droits humains, et le Gouvernement pour aboutir à la mise en place d'un cadre de coordination institutionnalisé et durable.

### Actions

Appuyer les espaces de réflexion et d'échange entre les associations féministes tunisiennes, régionales et internationales.

Privilégier les programmes menés par des associations féministes ou en collaboration avec des associations féministes.

### Dialogue politique

Encourager le Gouvernement à poursuivre le développement des statistiques nationales désagrégées par sexe et tranche d'âge et l'intégration des approches genre et intersectionnelle dans les statistiques.

### Actions

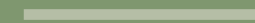
Lancer une étude approfondie sur la prévalence au niveau national des violences envers les femmes et les filles, y compris la violence politique et virtuelle/digitale.



Partie 4  
**Promouvoir  
la santé,  
les droits sexuels,  
et génésiques**



« Les femmes et les filles, dans toute leur diversité, accèdent à une couverture de santé universelle et jouissent pleinement de leur droit à la santé et de leurs droits sexuels et génésiques. »





1

### Objectif du GAP III

« Un environnement juridique, politique et sociétal propice permettant aux femmes et aux filles d'accéder à des soins et à des services de santé sexuelle et génésique de qualité et protégeant leurs droits sexuels et génésiques »

2

### Objectif du GAP III

« Un accès amélioré, pour chaque individu, à des soins et services de santé sexuelle et génésique, y compris à des services de planification familiale, à des informations et à une éducation sur leurs droits sexuels et génésiques »

### Dialogue politique

Encourager le Gouvernement à promouvoir une éducation sur les droits sexuels et génésiques.

Encourager le Gouvernement à abolir la circulaire datée du 10 août 2018 qui modifie une circulaire de 2004 (déclaration de grossesse ou de naissance d'enfant hors mariage).

### Actions

Appuyer des actions de lutte contre les stigmas des grossesses hors mariage et ceux liés aux maladies sexuellement transmissibles.

### Dialogue politique

Encourager le Gouvernement pour assurer que les jeunes des deux sexes continuent d'avoir accès aux services de santé sexuelle et de reproduction existants et renforcer ces centres avec les moyens nécessaires.

### Actions

Appuyer des actions pour faciliter l'accès aux soins et services de santé sexuelle et de la reproduction (contraception, consultations pré et postnatales et accouchements assistés).

Renforcer l'Office National de la Famille et de la Population pour poursuivre son travail et sa mission ainsi que promouvoir l'utilisation de ses services par les jeunes hommes et femmes.

Appuyer des actions pour promouvoir l'implication des pères dans le développement de l'enfant et l'éducation parentale.



## Partie 5

### **Relever les défis et exploiter les possibilités** offertes par la transition verte et la transformation numérique



« Les femmes, les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité, peuvent participer de manière égale à la construction du monde numérique de demain. Les femmes, dans toute leur diversité, influencent les processus de prise de décision relatifs aux politiques et aux actions ayant trait à la protection de l'environnement et au changement climatique. »





1

## Objectif du GAP III

« Les femmes, les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité, participent de manière égale aux processus d'élaboration de politiques et de prise de décisions concernant le monde numérique, au niveau local, national, régional et international, et sont représentés dans ces politiques et décisions »

## Dialogue politique

Encourager le Gouvernement tunisien à déployer les moyens numériques permettant une interaction sociale inclusive sans contact et la continuité des services (santé, commerce, éducation, etc.) dans le contexte de la crise du COVID-19.

Encourager le Gouvernement à disposer d'un écosystème propice avec un cadre juridique clair, des moyens de financements et des solutions adéquates pour une digitalisation efficace.

## Actions

Outiller les organisations de la société civile, nationales et locales, et renforcer leurs capacités pour qu'elles puissent jouer le rôle de relais dans la prise en charge des femmes et des personnes vulnérables, dans la pérennisation des actions et programmes déployés en matière de digitalisation.

Comprendre le parcours post-diplôme des jeunes femmes tunisiennes (afin de comprendre pourquoi il existe une parité dans l'enseignement supérieur pour les branches numériques et technologiques qui s'évanouit après le diplôme).

Encourager les filles, dès le plus jeune âge, à intégrer les écoles technologiques en les coachant, les formant, les motivant et en jouant le rôle de mentor pour faire de la digitalisation une passion.

Investir des structures privées en complément ou en lieu et place des structures publiques puisqu'elles disposent de plus de compétences en termes de suivi et d'accompagnement de la digitalisation.

2

### Objectif du GAP III

« Les femmes, les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité, disposent d'un accès égal au haut débit et à des outils technologiques et numériques abordables et sécurisés »

3

### Objectif du GAP III

« Les femmes, les hommes, les filles et les garçons reçoivent et suivent de manière égale une instruction numérique publique »

## Dialogue politique

Encourager le Gouvernement à atteindre l'objectif de 100% de foyers équipés en connexion Internet et technologies adéquates.

Encourager le Gouvernement à garantir une connexion sécurisée et respectant les données personnelles et les droits humains, et veiller à la cybersécurité.

Encourager le Gouvernement à mettre à la disposition du public un site ou une plateforme, un centre de documentation virtuel, un seul lien d'accès à toutes les études, toutes les informations concernant l'égalité femmes-hommes et les formes de discriminations (outils bénéficiant d'une mise à jour permanente).

## Actions

Mettre en place des mécanismes de collecte de données, de veille et de partage des études et des informations concernant toutes les actions, tous les services et toutes les campagnes destinées aux femmes : thématiques, lieux, bénéficiaires, bailleurs, etc.

## Dialogue politique

Encourager le Gouvernement à réduire l'analphabétisme digital entre les populations plus isolées et à offrir un appui continu.

## Actions

Réduire l'analphabétisme digital à travers les formations et l'accompagnement des femmes et des filles dans les métiers du numérique.

Promouvoir l'inclusion financière : la possession de téléphones portables et l'accès à Internet ont révélé des opportunités sans précédent de réduire le nombre d'adultes non titulaires de compte bancaire et d'aider ceux qui en ont un à l'utiliser plus souvent.



4

### Objectif du GAP III

« Les femmes, les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité, participent pleinement et de manière égale à l'économie numérique »

### Dialogue politique

Encourager le gouvernement à développer le commerce en ligne pour limiter l'utilisation informelle des réseaux sociaux comme places de marchés.

Adapter la législation pour faciliter le paiement électronique en devise afin de permettre aux femmes qui désirent liquider leurs produits à l'échelle internationale ou bien se procurer des produits de matière première sans contraintes réglementaires.

### Actions

Assurer l'inclusion financière à travers les fintechs destinées aux femmes, aux jeunes, aux personnes en situation de handicap, etc.

Appuyer des projets œuvrant pour la promotion de l'entrepreneuriat et l'accès au marché global des femmes entrepreneuses.

Promouvoir des projets de digitalisation avec le secteur privé, les associations, les partenaires officiels, en ciblant l'emploi et la formation des jeunes des deux sexes et des femmes pour renforcer leur employabilité ou leur entrepreneuriat.

5

### Objectif du GAP III

« Participation accrue des femmes et des filles, dans toute leur diversité, aux processus de prise de décision relatifs aux questions liées à l'environnement et au changement climatique »

### Dialogue politique

Appuyer le rôle communautaire des femmes au niveau de la gestion de l'eau à une échelle locale et appuyer leur visibilité et présence dans les structures de gestion locale des eaux.

### Actions

Faciliter l'accès aux marchés et la commercialisation des produits. La présence et le rôle des femmes doivent être appuyés de façon transversale dans tous les maillons des différentes filières agricoles avec un accent particulier sur les chaînes de valeurs générant plus de valeur ajoutée et présentant des avantages concurrentiels (p.ex.: l'exportation).

Développer des capacités en matière de genre pour les employé.e.s des institutions publiques.

Intégrer la participation des femmes dans le Code des eaux.

6

## Objectif du GAP III

« Les stratégies et les accords relatifs à l'atténuation du changement climatique, à l'adaptation à ce phénomène, à la réduction des risques de catastrophe et à la gestion durable des ressources naturelles et de la biodiversité sont plus sensibles au genre au niveau local, national, régional et international »

## Dialogue politique

Encourager le Gouvernement à réviser la loi portant sur l'économie sociale et solidaire pour y introduire l'approche genre. Les structures publiques elles-mêmes doivent appuyer l'autonomie complète des GDA et SMSA.

## Actions

Œuvrer à l'intégration du genre dans les projets concernant l'eau, l'environnement, l'agriculture, les changements climatiques, l'économie circulaire, etc., de façon systématique et obligatoire.

Exiger l'implication des femmes et des filles dans les formations sur les thématiques de technicité dans l'irrigation par exemple, la taille des arbres, etc. qui sont des activités à rémunération supérieure que les activités qui ne demandent pas technicité.

Assurer un diagnostic genre et une analyse genre dans tous les projets (en début de projet) avec un budget spécifique alloué afin d'intégrer un suivi tout au long de la mise en œuvre du projet.

Intégrer obligatoirement la dimension genre dans les projets liés au développement rural, à l'environnement, à la gestion de l'eau, aux changements climatiques avec des indicateurs clairs et assurer la participation des femmes dans toutes les instances de décision.

Renforcer le processus du ministère de la femme en collaboration avec le ministère de l'environnement pour mettre en place le plan d'action nationale genre (PAG) pour les changements climatiques afin de mettre en exergue la nouvelle gouvernance climatique de genre et la méthodologie initiée.



7

### Objectif du GAP III

« Les femmes, les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité, qui luttent contre le changement climatique dans leur vie quotidienne et préservent l'environnement naturel sont reconnus et valorisés »

8

### Objectif du GAP III

« Les femmes et les hommes, dans toute leur diversité, participent de plus en plus et disposent d'un accès amélioré aux emplois, aux possibilités d'entrepreneuriat et aux moyens de subsistance alternatifs offerts par l'économie verte et l'économie circulaire »

### Dialogue politique

Encourager le gouvernement à promouvoir activement l'importance des entreprises et des citoyens et citoyennes dans la préservation des ressources et la lutte contre les changements climatiques (par exemple : à travers des campagnes ciblées et la mise à disposition d'un numéro vert).

### Actions

Investir dans l'innovation des entreprises dirigées ou gérées par des femmes.

Sensibiliser pour en finir avec la normalisation des inégalités existantes (dans les salaires, les conditions de travail, la répartition hiérarchique et sexuée des tâches entre les femmes et les hommes, etc.). La sensibilisation en milieu rural doit cibler particulièrement les représentations et les normes sociales, qui nient et dénigrent encore le rôle des femmes dans le secteur agricole et en milieu rural en général.

### Dialogue politique

Encourager le Gouvernement à réviser le processus et l'approche de création des Groupes de développement agricole (GDA) et des Sociétés mutuelles de services agricoles (SMSA).

### Actions

Appuyer la commercialisation et l'autonomisation financière et l'indépendance des GDA et SMSA féminins.

## Liste des abréviations

### AFD

Agence française de développement

### AFTURD

Association des femmes tunisiennes pour la recherche et le développement

### ATFD

Association tunisienne des femmes démocrates

### ARP

Assemblée des représentants du peuple

### BM

Banque mondiale

### BPME

Banque de financement des petites et moyennes entreprises

### BSG

Budgétisation sensible au genre

### CEDEF

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

### CII

Code d'incitation aux investissements

### CNSS

Caisse nationale de sécurité sociale

### COLIBE

Commission de libertés individuelles et de l'égalité

### CREDIF

Centre de recherches, d'études, de documentation et d'information sur la femme

### DSR

Droits sexuels et reproductifs

### DUE

Délégation de l'Union européenne

### FSH

Femmes en situation de handicap

### FVV

Femmes victimes de violences

### GAP III

Plan d'action égalité III (Gender Action Plan III)

### GIZ

Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit

### GM

Gender mainstreaming

### ICMPD

Centre international pour le développement des politiques migratoires

### INS

Institut national de la statistique

### I-MIGR

Inclusion Migration Intégration et Gouvernance

### LGBTQI ++

Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual/Transgender, Queer,/Questioning, Intersex et autres personnes non binaires

### MDICI

Ministère du développement, de l'investissement et de la coopération internationale

### MFFS

Ministère de la femme, de la famille et des seniors

### ODD

Objectifs de développement durable

## Abréviations

### ONU

Organisation des Nations unies

### PV

Procès-verbal

### TDR

Termes de référence

### NU

Nations unies

### UE

Union européenne

### VIH

Virus de l'immunodéficience humaine

### OIT

Organisation internationale du travail

### ONG

Organisation non gouvernementale

### OSC

Organisation de la société civile

### MDM

Médecins du Monde Belgique, Mission en Tunisie

### MTC (EN)

Ministère des technologies de la communication (et de l'économie numérique)

### NTIC

Nouvelles technologies de l'information et de la communication

### PANIG

Plan d'action national pour l'intégration et l'institutionnalisation de l'approche genre

### PNS

Plan national stratégique

### PIB

Produit intérieur brut

### PSH

Personne en situation de handicap

### SMSI

Sommet mondial sur la société de l'information

### STEM

Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques

### TIC

Technologies de l'information et de la communication

### VFF

Violences faites aux femmes

### VFG

Violence fondée sur le genre

### UGTT

Union générale des travailleurs tunisiens

### UTICA

Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat





Notes et références

1. Le terme racialisé ou racisé met en évidence le caractère socialement construit des différences et leur essentialisation. Il met l'accent sur le fait que la race n'est ni n'objective, ni biologique mais qu'elle est une idée construite qui sert à représenter, catégoriser et exclure l'Autre. Le terme racisé permet de rompre avec ce refus de prendre publiquement au sérieux l'impact social du concept de race, refus qui n'obéit ni à un manque ou à une cécité, mais permet justement de reconduire les discriminations et hiérarchies raciales. Source : Rafik Chekkat (2015) Ce que le mot « racisé » exprime et ce qu'il masque.

2. LGBTQI++ est un acronyme qui signifie Lesbiennes, Gais, Bisexuel.l.e.s, Transgenres/ transexuel.l.e.s, Queer/Questionnement (quant à l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre), Intersex . Le ++ signifie l'inclusion d'autres personnes non binaires ou d'autres expressions de genre.

3. Loi organique n° 2016-61 du 3 août 2016 relative à la prévention et à la lutte contre la traite des personnes.

4. Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017 relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

5. Loi organique n° 2017-7 du 14 février 2017 modifiant et complétant la loi organique n° 2014-16 du 26 mai 2014 relative aux élections et aux référendums).

6. Loi organique n° 2018-50 du 23 octobre 2018 relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

7. Loi organique n° 2018-29 du 9 mai 2018 relative au Code des collectivités locales.

8. Loi organique n° 2019-15 du 13 février 2019, portant loi organique du budget de l'État

9. Les cinq piliers d'action :

1. 85% de toutes les nouvelles actions menées dans le cadre des relations extérieures contribueront à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes d'ici à 2025.
2. Vision stratégique partagée et coopération étroite avec les États membres et les partenaires au niveau multilatéral, régional et national.
3. Accélérer les progrès en se concentrant sur les domaines thématiques clés d'engagement, y compris la lutte contre la violence sexiste et la promotion de l'autonomisation économique, sociale et politique des femmes et des filles.

4. Prêcher par l'exemple, notamment en établissant un leadership sensible au genre et équilibré entre les sexes aux plus hauts niveaux politiques et de gestion.

5. Mesurer les résultats avec une nouvelle approche du suivi, de l'évaluation et de l'apprentissage en mettant davantage l'accent sur la mesure des résultats.

10. Commission Européenne. Stratégie en faveur de l'égalité hommes-femmes  
[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_fr](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_fr)

11. Union Européenne (2004). Journal officiel de l'Union européenne. Avis du Comité des régions sur le « Rapport conjoint sur l'inclusion sociale, Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions.

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2004:121:0032:0035:FR:PDF>

12. MARKANDYA, Anil & BARBIER, Edward (1989). Blue print for a Green Economy  
[https://www.researchgate.net/publication/39015804\\_Blueprint\\_for\\_a\\_Green\\_Economy](https://www.researchgate.net/publication/39015804_Blueprint_for_a_Green_Economy)

13. Nation Unies (2015). L'économie verte en Tunisie.

14. Commission Européenne (2019) Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, le Pacte vert pour l'Europe, 2019.

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b828d165-1c22-11ea-8c1f01aa75ed71a1/language-fr>

15. La nouvelle Constitution (27 janvier 2014) intègre l'environnement et le développement durable. Elle prévoit la création d'une instance constitutionnelle du développement durable et la protection des droits des générations futures (article 129).

16. Programmation de l'Instrument européen de voisinage (IEV (2014-2020) Cadre unique d'appui UE-Tunisie (2017-2020).

[https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/ssf-tunisia-c\\_2017\\_5637\\_1\\_annex\\_fr\\_v1\\_p1\\_944238.pdf](https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/ssf-tunisia-c_2017_5637_1_annex_fr_v1_p1_944238.pdf)

17. Décision d'exécution de la Commission relative au programme d'action annuel partie 1 en faveur de la Tunisie pour 2018.

[https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/c\\_2018\\_8211\\_tunisia\\_aap\\_2018\\_part\\_1\\_merged\\_fr.pdf](https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/c_2018_8211_tunisia_aap_2018_part_1_merged_fr.pdf)



Notes et références

**18.** En Tunisie, le taux de croissance économique a été de 1% en 2019 contre 2,5% en 2018 et 1,9% en 2017, selon l'INS.

**19.** UNICEF (2020) Analyse de la situation des enfants.

<https://www.unicef.org/tunisia/media/2986/file/SITAN-11-2020.pdf>

**20.** KAPITALIS (2020) Tunisie : la hausse du taux d'intérêt freine l'investissement, 20 février 2020.

<http://kapitalis.com/tunisie/2020/02/20/tunisie-la-hausse-du-taux-dinteret-freine-linvestissement/>

**21.** INS (2020) Carte de la pauvreté en Tunisie.

<http://ins.tn/publication/carte-de-la-pauvrete-en-tunisie-septembre-2020>

**22.** Le concept de « zones rurales » est flou, d'autant plus qu'il n'a plus d'existence institutionnelle depuis la municipalisation de l'ensemble du territoire en 2016 avec la création de 85 nouvelles communes. Avant cette date les « zones rurales » qui sont dites non communales étaient constituées de tous les territoires en dehors des communes. Les zones rurales étaient alors directement sous l'autorité du gouverneur sans aucune représentation des acteurs locaux.

**23.** INS (2015) Enquête nationale sur le budget, la consommation et le niveau de vie des ménages INS.

<http://ins.tn/enquetes/enquete-nationale-sur-le-budget-la-consommation-et-le-niveau-de-vie-des-menages-2015>

**24.** KOKAS, Deeksha; LOPEZ-ACEVEDO, Gladys; EL LAHGA, Abdel Rahman & MENDIRATTA, Vibhuti (2020). Impacts of COVID-19 on household welfare in Tunisia.

**25.** PNUD (2020). Impact économique du COVID-19 en Tunisie. Analyse en termes de vulnérabilité des ménages et des micro et très petites entreprises.

<https://www.arabstates.undp.org/content/rbas/en/home/library/crisis-response0/economic-impact-of-covid-19-in-tunisia-.html>

**26.** PNUD (2020). Impact économique du COVID-19 en Tunisie. Analyse en termes de vulnérabilité des ménages et des micro et très petites entreprises.

<https://www.arabstates.undp.org/content/rbas/en/home/library/crisis-response0/economic-impact-of-covid-19-in-tunisia-.html>

**27.** TRANI, Jean Francois et Al. (2015). Disability and Poverty in Morocco and Tunisia :

A Multidimensional Approach. Journal of Human Development and Capabilities, 16:4, 518-548.

**28.** Entretiens réalisés par les auteures.

**29.** LECONOMISTEMAGHREBIN (2020) Régression de la croissance en Tunisie de 10% en septembre 2020 (15 novembre 2020).

<https://www.leconomistemaghrebin.com/2020/11/15/regression-croissance-economique-tunisie-10-septembre-2020/>

**30.** AFRICANMANAGER (2020) Hausse du budget de l'Etat 9,5% et aggravation du déficit budgétaire à 13,4% du PIB » (20 octobre 2020.) African Manager.

<https://africanmanager.com/lfc-2020-hausse-du-budget-de-letat-de-95-et-aggravation-du-deficit-budgetaire-a-134-du-pib/>

**31.** LA PRESSE (2021) La loi de finances 2021, rapport du suivi de la situation économique de la Tunisie en 2020 : rétablir la crédibilité du cadre macro-économique pour une reprise de la croissance (06 janvier 2021).

<https://lapresse.tn/83532/loi-de-finances-2021-rapport-du-suivi-de-la-situation-economique-de-la-tunisie-en-2020-retablir-la-credibilite-du-cadre-macroeconomique-pour-une-reprise-de-la-croissance/>

**32.** KOKAS, Deeksha ; LOPEZ-ACEVEDO, Gladys; EL LAHGA, Abdel Rahman & MENDIRATTA, Vibhuti (2020). Impacts of COVID-19 on household welfare in Tunisia.

**33.** Banque Mondiale (2020) tunisia's Economic Update – April 2020.

<https://www.worldbank.org/en/country/tunisia/publication/economic-update-april-2020>

**34.** KOKAS, Deeksha ; LOPEZ-ACEVEDO, Gladys; EL LAHGA, Abdel Rahman & MENDIRATTA, Vibhuti (2020). Impacts of COVID-19 on household welfare in Tunisia.

**35.** KOKAS, Deeksha ; LOPEZ-ACEVEDO, Gladys; EL LAHGA, Abdel Rahman & MENDIRATTA, Vibhuti (2020). Impacts of COVID-19 on household welfare in Tunisia.

**36.** ONU Femmes (2020) Genre et Crise du COVID19 en Tunisie : défis et recommandations.

<https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20arab%20states/attachments/publications/2020/05/police%20brief%20onu%20femmes%20tunisie.pdf?la=en&vs=1704>

**37.** WEBMANAGER (2020). La Tunisie lance sa stratégie de lutte contre la traite des personnes (2018-2023). 31 juillet 2020.

<https://www.webmanagercenter.com/2018/07/31/422871/la-tunisie-lance-sa-strategie-de-lutte-contre-la-traite-des-personnes-2018-2023/>

**38.** ONU Femmes (2020). Les femmes tunisiennes à l'épreuve de la Covid-19 : du confinement au déconfinement, Policy brief mai-juin 2020.

<https://arabstates.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/07/policy-brief->





Notes et références

tunisian-women-in-the-face-of-covid19?fbclid=IwAR1SXKcMuJqETagJsJ09wvcT0AxZ35jZ2IKp  
pER6J9kFuQXtmZy6rd8xBSU

39. CARE (2020) Comité permanent inter-organisations, 2020.  
<https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2020-09/IASC%20Key%20Messages%20on%20Applying%20IASC%20Guidelines%20on%20Disability%20in%20the%20COVID-19%20Response%20%28French%29.pdf>
40. Donnée Banque Mondiale, 2020.
41. Donnée INS, 2020.
42. LE MONDE (2020). En Tunisie, l'économie informelle mise à mal par le coronavirus  
[https://www.lemonde.fr/afrique/article/2020/03/27/en-tunisie-l-angoisse-des-travailleurs-precaires-face-au-coronavirus\\_6034654\\_3212.html](https://www.lemonde.fr/afrique/article/2020/03/27/en-tunisie-l-angoisse-des-travailleurs-precaires-face-au-coronavirus_6034654_3212.html)
43. Rapport de l'enquête national THES-2016.  
<http://www.santetunisie.rns.tn/fr/toutes-les-actualites/912-rapport-de-l-enquete-national-thes-2016>
44. Ministère de la Santé 2014 : Comptes nationaux de la Santé de 2013.
45. NEET : not in education, employment or training.
46. Banque Mondiale (2014) Surmonter les obstacles à l'inclusion des jeunes 2014.  
<https://tn.boell.org/sites/default/files/rapport-upr-lgbtqi-tunisie.pdf>
47. Le chef de famille, époux/père est le seul qui bénéficie de déductions d'impôts, et la femme/mère n'en bénéficie que de manière occasionnelle (Absence de revenus du père ou en cas de divorce et de tutelle des enfants).
48. Rapport LGBTQI  
<https://tn.boell.org/sites/default/files/rapport-upr-lgbtqi-tunisie.pdf>
49. Entretiens réalisés par les auteures.
50. Comme le cas des jeunes de Kairouan ou le cas de Marwan en 2015.
51. Agence Française de Développement (2014) Rapport final sur l'accès et le maintien des femmes à l'emploi de qualité au Maroc, en Tunisie et en Turquie.  
[https://docs.euromedwomen.foundation/files/ermwf-documents/6772\\_3.78.l'accesetlemainti](https://docs.euromedwomen.foundation/files/ermwf-documents/6772_3.78.l'accesetlemainti)

endesfemmesadesemploisdequaliteenregionmena.pdf

52. Agence Française de Développement (2014) Rapport final sur l'accès et le maintien des femmes à l'emploi de qualité au Maroc, en Tunisie et en Turquie.
53. La convention n'est pas ratifiée par la Tunisie.
54. BEN NASER, Teycir (2020). Réformes du congé de maternité : urgence sociale, attermoiement politique, 10 mars 2020. Nawaat.  
<https://nawaat.org/2020/03/10/reforme-du-conge-de-maternite-urgence-sociale-attermoiement-politique/>
55. BEN NASER, Teycir (2020). Réformes du congé de maternité : urgence sociale, attermoiement politique, 10 mars 2020. Nawaat.
56. Circulaire du ministre de la Santé n°45 du 10 août 2018.
57. Il existe une différence entre le travail des enfants au sein de leur unité de production familiale (paysans dont le travail est par nature familial) et le travail des enfants en dehors du cadre familial.
58. Idem.
59. Comité de droits de l'homme (2020) Observation finales concernant le sixième rapport périodique de la Tunisie.  
[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR/C/TUN/CO/6&Lang=En](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR/C/TUN/CO/6&Lang=En)
60. Idem.
61. Le Monde (2019) En Afrique du Nord, il y a des codes sociaux qui excluent les Noirs.  
[https://www.lemonde.fr/afrique/article/2019/05/12/en-afrique-du-nord-il-y-a-des-codes-sociaux-qui-excluent-les-noirs\\_5461175\\_3212.html](https://www.lemonde.fr/afrique/article/2019/05/12/en-afrique-du-nord-il-y-a-des-codes-sociaux-qui-excluent-les-noirs_5461175_3212.html)
62. AJRODI, Asma (2018) Tunisia 'needs a cultural revolution' to combat racism.  
<https://www.aljazeera.com/news/2018/10/15/tunisia-needs-a-cultural-revolution-to-combat-racism>
63. GREWAL, Sheran (2018) In another first, Tunisia criminalizes racism.  
<https://www.brookings.edu/blog/order-from-chaos/2018/10/15/in-another-first-tunisia-criminalizes-racism/>



Notes et références

- 64.** GREWAL, Sheran (2018) In another first, Tunisia criminalizes racism.
- 65.** Arab Reform Initiative (2020). Interview with Khawla Ksiksi.  
[https://www.arab-reform.net/publication/facing-up-to-racism-in-tunisia-interview-with-khawla-ksiksi/?fbclid=IwAR2k-9XKJcHRcnnnUDB2VLgdde2\\_rsnNvMIF7Z1XSJy45bf8PdYp-ABsj8U](https://www.arab-reform.net/publication/facing-up-to-racism-in-tunisia-interview-with-khawla-ksiksi/?fbclid=IwAR2k-9XKJcHRcnnnUDB2VLgdde2_rsnNvMIF7Z1XSJy45bf8PdYp-ABsj8U)
- 66.** MOSBAH, Affet (2004) : Être noir en Tunisie.  
<https://www.jeuneafrique.com/112359/archives-thematique/etre-noire-en-tunisie/>
- 67.** POUESSEL, Stéphanie (2018) Pourquoi les Tunisiens se mobilisent contre le racisme.  
<https://www.middleeasteye.net/fr/opinion-fr/pourquoi-les-tunisiens-se-mobilisent-contre-le-racisme>
- 68.** BAJEC, Alessandra (2020). The Black Tunisian women fighting 'double discrimination'.  
<https://www.opendemocracy.net/en/5050/the-black-tunisian-women-fighting-double-discrimination/>
- 69.** BAJEC, Alessandra (2020). The Black Tunisian women fighting 'double discrimination'.
- 70.** BANANI, Safa (2020) : Un mouvement contre « l'invisibilité » des femmes noires en Tunisie est né.  
<https://www.middleeasteye.net/fr/en-bref/un-mouvement-contre-linvisibilite-des-femmes-noires-en-tunisie-est-ne>
- 71.** Le concept égalité et équivalence des chances entre les femmes et les hommes avait été retenu par le Parlement et non pas par la budgétisation sensible au genre.
- 72.** D'autres facteurs comme la pression des religieux et les visions conservatrices ont prospéré. De nombreuses femmes ont donc renoncé à participer.
- 73.** Maya Jribi du Parti républicain, Emna Mansour Karouia du Mouvement démocratique pour la réforme et la construction, Meriem Mnaour du Parti Tunisie et Abir Moussi du Parti destourien libre.
- 74.** OCDE (2018) : La place des femmes dans la vie politique locale en Tunisie.  
<https://www.oecd.org/mena/governance/la-place-des-femmes-dans-la-vie-politique-locale-tunisie.pdf>
- 75.** 57 femmes et 160 hommes.  
[https://data.ipu.org/node/176/data-on-women?chamber\\_id=13546](https://data.ipu.org/node/176/data-on-women?chamber_id=13546)
- 76.** Union Européenne (2018) Mission d'observation électorale. Rapport final élections municipales. Tunis, 6 mai 2018.
- 77.** Turess (2018) Faible présence des personnes à besoins spécifiques (7 décembre 2018).  
<https://www.turess.com/fr/letemps/111303>
- 78.** Comité des droits des personnes handicapées (2020) Contribution de la société civile à l'examen des 2ème et 3ème rapports périodiques combinés présentés par la Tunisie pour l'application de la Convention des droits des personnes handicapées.
- 79.** INS (2020) Indicateurs de l'emploi et du chômage de troisième trimestre de 2020.  
[http://www.ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/Note\\_ENPE\\_3T2020.pdf](http://www.ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/Note_ENPE_3T2020.pdf)
- 80.** Fédération des entreprises d'insertion (2017) : Étude sur l'insertion par le travail dans onze pays du pourtour méditerranéen : état des lieux et perspectives.  
<https://www.euromed-france.org/synthese-de-letude-linsertion-mediterranee-dune-rive-a-lautre/>
- 81.** MARZOUK, Hamza (2018) Porteurs d'handicap et emploi : long est le chemin. L'économiste Maghrébin.  
<https://www.leconomistemaghrebin.com/2018/05/08/porteurs-handicap-emploi-long/>
- 82.** INS (2016) Caractéristiques des agents de la fonction publique et leurs salaires 2010-2014.  
<https://idaraty.tn/fr/publications/caracteristiques-des-agents-de-la-fonction-publique-et-leurs-salaires-2010-2014>
- 83.** NIDHAL Ben Cheikh et Bureau TPAD Tunisie (2017) Présence des femmes dans la fonction publique et accès aux postes de décision en Tunisie » dans le cadre du projet Mixité et leadership au Maghreb et au Machrek, ONU Femmes, Décembre 2017, 26, 28.
- 84.** NIDHAL Ben Cheikh et Bureau TPAD Tunisie (2017) Présence des femmes dans la fonction publique et accès aux postes de décision en Tunisie » dans le cadre du projet Mixité et leadership au Maghreb et au Machrek, ONU Femmes, Décembre 2017, 26, 28.
- 85.** INS (2015) Rapport genre Tunisie.  
[http://www.ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/rapport%20national%20genre%20Site%20\\_0.pdf](http://www.ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/rapport%20national%20genre%20Site%20_0.pdf)
- 86.** Bulletin INS, n°4, mars 2017.





Notes et références

**87.** DEJOUÏ, Nadia (2018) Tunisie : le taux d'analphabétisme est en hausse et atteint 19,1%. L'Économiste maghrébin (13 septembre 2018).

<https://www.leconomistemaghrebin.com/2018/09/13/analphabetisme-tunisie/>

**88.** Comité des droits des personnes handicapées (2020) : Contribution de la société civile à l'examen des 2ème et 3ème rapport périodique combinés présentés par la Tunisie pour l'application de la Convention des droits des personnes handicapées.

**89.** Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche Scientifique (2016) Indicateurs statistiques sur les diplômés de l'Enseignement supérieur des secteurs publics et privés (2007-2016).

**90.** INS : T4 (2017).

**91.** OIT (2016) : Évaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin.

[http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/publication/wcms\\_551170.pdf](http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_551170.pdf)

**92.** OIT (2016) : Évaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin.

**93.** Base de données Genre et le Droit à la Terre.  
[http://www.fao.org/gender-landrights-database/country-profiles/listcountries/general-introduction/fr/?country\\_iso3=TUN](http://www.fao.org/gender-landrights-database/country-profiles/listcountries/general-introduction/fr/?country_iso3=TUN)

**94.** OIT (2016) Evaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin. Tunisie.

[http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/publication/wcms\\_551170.pdf](http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_551170.pdf)

**95.** MOISSERON, Jean-Yves et Al (2014) Rapport final sur l'accès et le maintien des femmes à l'emploi de qualité au Maroc, en Tunisie et en Turquie.

<https://www.cmimarseille.org/sites/default/files/newsite/library/files/fr//AFD%20Emploi%20des%20femmes%20Rapport%20sept%202014%20%28French%29.pdf>

**96.** OIT (2016) Évaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin. Tunisie

[http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/publication/wcms\\_551170.pdf](http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_551170.pdf)

**97.** Budget temps des femmes et des hommes en Tunisie, 2005 – 2006.

**98.** ONU Femmes (2020) The role of the care economy in promoting gender equality. Progress of women in the Arab States.

<https://arabstates.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/12/the-role-of-the-care-economy-in-promoting-gender-equality>

**99.** LECONOMISTEMAGHREBIEN (2019) Mohamed Chaouch Le taux de mortalité maternelle est très élevé en Tunisie. L'Économiste Maghrébin.

<https://www.leconomistemaghrebin.com/2019/10/02/mohamed-chaouch-le-taux-demortalite-maternelle-est-tres-eleve-en-tunisie/>

**100.** ATFD (2020) Rapport d'examen approfondi de la Société civile tunisienne sur la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'Actions de Beijing.

<https://ngocsw.org/wp-content/uploads/2020/03/Rapport-d'examen-approfondi-de-la-Société-civile-tunisienne-sur-la-mise-en-œuvre-de-la-Déclaration-et-du-Programme-d'Actions-de-Beijing.pdf>

**101.** Entretiens réalisés par les auteures.

**102.** UNFPA (2020) Etude sur les violences sexuelles et les besoins en santé sexuelle et reproductive des jeunes et des femmes en situation de handicap.

<https://tunisia.unfpa.org/fr/publications/etude-sur-les-violences-sexuelles-et-les-besoins-en-santé-sexuelle-et-reproductive-des>

**103.** MAFFI, Irene et AL (2018) Genre, santé et droits sexuels et reproductifs au Maghreb. L'année du Maghreb. 17, 2017. p.133-150.

<https://journals.openedition.org/anneemaghreb/3140>

**104.** MAFFI, Irene et AL (2018) Genre, santé et droits sexuels et reproductifs au Maghreb. L'année du Maghreb. 17, 2017. p.133-150.

**105.** MAFFI, Irene et AL (2018) Genre, santé et droits sexuels et reproductifs au Maghreb. L'année du Maghreb. 17, 2017. p.133-150.

**106.** Webmanager (2020) Tunisie : 14 000 signalement sur la violence contre les femmes.

<https://www.webmanagercenter.com/2020/11/24/459566/tunisie-14-000-signalements-sur-la-violence-contre-la-femme/>

**107.** REJB, Noujoud (2020) Derrière une loi vitrine, le calvaire des femmes victimes de violences continue.

<https://inkyfada.com/fr/2020/10/08/application-loi-violences-femmes-tunisie/>

**108.** CREDIF (2018) Pour une stratégie nationale pour la production d'indicateurs des VFF à partir des registres administratifs.



Notes et références

<https://tunisia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Strat%C3%A9gie%20Nationale%20pour%20la%20production%20d%27indicateurs%20VFF.pdf>

**109.** CREDIF (2018) Pour une stratégie nationale pour la production d'indicateurs des VFF à partir des registres administratifs.

**110.** ONU Femmes (2019) Genre et crise du COVID-19 en Tunisie : « défis et recommandations » (mars-avril 2020). Policy brief.  
[https://www.iknowpolitics.org/sites/default/files/police\\_brief\\_onu\\_femmes\\_tunisie.pdf](https://www.iknowpolitics.org/sites/default/files/police_brief_onu_femmes_tunisie.pdf)

**111.** FNUAP (2020) Étude sur les violences sexuelles et les besoins en santé sexuelle et reproductive des jeunes et des femmes en situation de handicap.  
<https://tunisia.unfpa.org/fr/publications/etude-sur-les-violences-sexuelles-et-les-besoins-en-santé-sexuelle-et-reproductive-des>

**112.** La page Facebook de ICMPD Tunisie.  
[https://www.facebook.com/groups/366839187374956/?ref=pages\\_profile\\_groups\\_tab&source\\_id=311553958863783](https://www.facebook.com/groups/366839187374956/?ref=pages_profile_groups_tab&source_id=311553958863783)

**113.** Tunisie Numerique (2018) Le projet Rawaber : le numérique au service du citoyen.  
<https://www.tunisienumerique.com/le-projet-rawabet-le-numerique-au-service-du-citoyen/>

**114.** Web Manager (2019) Tunisie, 2ème pays au monde par le nombre de femmes diplômées dans les filières scientifiques.  
<https://www.webmanagercenter.com/2019/06/03/435591/la-tunisie-est-le-2eme-pays-disposant-le-taux-le-plus-eleve-de-femmes-diplomee-dans-les-filieres-scientifiques-au-monde/>

**115.** Ministère de l'enseignement supérieur : évolution des diplômes.  
[http://www.mes.tn/page.php?code\\_menu=18&code\\_menu\\_parent=13](http://www.mes.tn/page.php?code_menu=18&code_menu_parent=13)

**116.** INS (2018) Étude réalisée par l'INS en 2018.  
<http://dataportal.ins.tn/fr/DataAnalysis?dQli1XJsdKuNKerrxTMRg>

**117.** Union Européenne (2018) Programme d'action annuelle de l'UE en faveur de la Tunisie 2018  
<https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/3/2018/FR/C-2018-8211-F1-FR-MAIN-PART-1.PDF>

**118.** Webmanagercenter (2020) Une nouvelle appli dédiée aux femmes rurales tunisiennes.  
<https://www.webmanagercenter.com/2021/07/02/470139/une-nouvelle-appli-dediee-aux-femmes-rurales-tunisiennes/>

**119.** LECOMPTE, Romain (2011) : Révolution Internet et les médias sociaux.  
<https://journals.openedition.org/anneemaghreb/1288>

**121.** STARTUP ACT (2020) Le rapport 2019-2020 de Startup Tunisia.  
[https://www.startupact.tn/rapport-annuel/?fbclid=IwAR3t2GHgoIQZK3piN7nIm515fLMYtD703zP3dyjn\\_bEhgYEOVqjCB9VfVs#p=1](https://www.startupact.tn/rapport-annuel/?fbclid=IwAR3t2GHgoIQZK3piN7nIm515fLMYtD703zP3dyjn_bEhgYEOVqjCB9VfVs#p=1)

**124.** STARTUP ACT (2020) Le rapport 2019-2020 de Startup Tunisia.

**125.** Banque Mondiale. Taux de participation à la population active, femme.  
<https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.TLF.CACT.FE.ZS>

**126.** Entretiens réalisé par les auteures.

**127.** Décisions du chef du Gouvernement à la suite de la tenue du conseil ministériel consacré à l'égalité et l'appui aux femmes le 12 août 2020 et annoncé lors du Forum International : les ODD du point de vue genre – les priorités de la Tunisie après la COVID-19.

**128.** MESRS (2019) L'enseignement supérieur et la Recherche scientifique en chiffres (2013-2014 et 2018-2019).  
[http://www.mes.tn/page.php?code\\_menu=18&code\\_menu\\_parent=13](http://www.mes.tn/page.php?code_menu=18&code_menu_parent=13)

**129.** Statistiques collectées par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche scientifique (MESRS) Indicateurs statistiques sur les diplômés de l'enseignement supérieur des secteurs public et privé (2006/2007 - 2016/2017).  
[http://www.mes.tn/page.php?code\\_menu=18&code\\_menu\\_parent=13](http://www.mes.tn/page.php?code_menu=18&code_menu_parent=13)

**130.** Évolution des diplômes MESRS, 2017.

**131.** Étude réalisée par l'INS en 2018.  
<http://dataportal.ins.tn/fr/DataAnalysis?dQli1XJsdKuNKerrxTMRg>

**133.** SEBEI, Mouna (2018) Diffusion du commerce électronique en Tunisie : une analyse et modélisation des comportements d'adoption de l'internet et des services marchands par les jeunes.  
<https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-02056331/document>

**134.** Banque Mondiale (2017) Rapport Global Findex. Measuring Financial Inclusion and the FinTech Revolution.  
<https://www.banquemondiale.org/fr/news/press-release/2018/04/19/financial-inclusion-on-the-rise-but-gaps-remain-global-findex-database-shows>





Notes et références

**135.** Entretiens réalisés par les auteures.

**136.** Tunisia Survey (2018) Barometre e-commerce

<http://www.tunisia-survey.com/barometre-ecommerce/barometre-ecommerce-resultat/>

**137.** Gouvernement de la Tunisie (2019) Stratégie National d'inclusion financière.

<http://www.cae.gov.tn/wp-content/uploads/2019/11/SNIF-Tunisie.pdf>

**138.** Initiative Tunisie (2021) Entrepreneuriat féminin : quelles options pour l'accès aux financements.

<https://initiative-tunisie.tn/work/entrepreneuriat-feminin-quelles-options-pour-laccès-aux-financements/>

**139.** Données présentées lors du forum international « Les objectifs de développement durable du point de vue genre : les priorités de la Tunisie après la COVID-19 ». Août 2020.

**140.** Données présentées lors du forum international « Les objectifs de développement durable du point de vue genre : les priorités de la Tunisie après la COVID-19 ». Août 2020.

**141.** Startup Act (2019) Rapport annuel 2019-2020 de la Startup Act.

**142.** Émission TV5 Monde Tunisie COVID – L'intelligence artificielle au service des malades.

<https://www.youtube.com/watch?v=8qVczWuSmCY>

**143.** THD (2019) Covid19 : la startup Keeplyna offre des consultation médicales en vidéo-conférence.

<https://thd.tn/covid-19-la-startup-keeplyna-offre-des-consultations-medicales-en-video-conference/>

**144.** DCAF Tunisie (2020) Décret gouvernemental n.2020 777 du 5 octobre 2020.

<https://legislation-securite.tn/fr/node/104901>

**145.** Entretiens réalisés par les auteures.

**146.** Entretiens réalisés par les auteures.

**147.** CREDIF (2020) Violences fondées sur le GENRE.

<http://www.credif.org.tn/PORT/violences-fondees-sur-le-genre.aspx>

**148.** Tunisie Numerique (2020) Tunisie : Lancement d'une campagne de sensibilisation pour lutter

contre la violence numérique à l'égard des femmes.

<https://www.tunisienumerique.com/tunisie-lancement-dune-campagne-de-sensibilisation-pour-lutter-contre-la-violence-numerique-a-legard-des-femmes/>

**149.** PNUD (2020) Étude MIQYES : « La santé des PME en Tunisie », édition spéciale COVID-19 réalisée en août 2020.

<https://www.tn.undp.org/content/tunisia/fr/home/presscenter/pressreleases/2020/09/23/barometre-de-la-sante-des-pmes-miqyes-2019---les-entreprises-tun.html>

**150.** PNUD (2020) Étude MIQYES : « La santé des PME en Tunisie », édition spéciale COVID-19 réalisée en août 2020 la santé de la PME en Tunisie.

**151.** PNUD (2020) Étude MIQYES : « La santé des PME en Tunisie », édition spéciale COVID-19 réalisée en août 2020 la santé de la PME en Tunisie.

**152.** Il existe 320 Maisons digitales à fin 2020 dans 23 pays : Botswana, Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, Egypte, Espagne, France, Guinée Conakry, Guinée Bissau, Inde, Jordanie, Libéria, Madagascar, Mali, Maroc, Moldavie, Pologne, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Roumanie, Sénégal, Sierra Leone et Tunisie.

<https://www.fondationorange.com/Le-programme-Maisons-Digitales-agir-pour-l-autonomie-des-femmes>

**153.** POMMIER, Denis, SIMONET Stephane, KHANFIR Rachid, DEANDREIS Céline, BALAGHI Riad, BEN SOUISSI Jamila, JOULI Mustapha, ZITOUNA, Rim (2020) Impacts des effets du changement climatique sur la sécurité alimentaire. Facilité Adapt'action AFD - SUEZ, ACTERRA, GRET.

**154.** Parlement Européenne (2017) Utilisation efficace des ressources et économie circulaire.

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/76/resource-efficiency-and-the-circular-economy>

**155.** Une nouvelle enquête sur les structures agricoles (par le ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche Maritime (MARHP) est en cours lors de l'élaboration de ce rapport.

**156.** MAFF & AECID (2013) Recherche sur la situation des femmes en milieu rural tunisien et leur accès aux services.

**157.** Institut Tunisien des Études stratégiques (ITES).

**158.** CHEBBI, Houssein Eddine (2019) Rapport de synthèse sur l'agriculture en Tunisie.



Notes et références

- 159.** INS, 2020
- 160.** CHEBBI, Housseem Eddine (2019) Rapport de synthèse sur l'agriculture en Tunisie.
- 161.** ILO (2019) Rapport mondial sur les salaires 2018/19. Quelles sont les causes de écarts salariaux entre hommes et femmes.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_737029.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737029.pdf)
- 162.** ATFD (2014) Enquête sur les conditions de travail de la femme en milieu rural.  
<https://www.athimar.org/en/articles/details/enquete-sur-les-conditions-de-travail-des-femmes-en-milieu-rural>
- 163.** AFTURD & OXFAM (2020) La Chaine de Valeur de l'huile d'olive Tunisienne et les normes sociales sous tendant la situation des travailleuses de la cueillette.
- 165.** Direction générale de la couverture sociale, 2020.
- 166.** Webmanagercenter (2019) L'art de créer de nouveaux problèmes en voulant en résoudre un seul, ou le génie réglementaire tunisien.  
<https://www.webmanagercenter.com/2019/05/02/434506/lart-de-creeer-de-nouveaux-problemes-en-voulant-en-resoudre-un-seul-ou-le-genie-reglementaire-tunisien/>
- 167.** Les prix internationaux sont : Meilleur projet social dans le monde - Prix Harvard Business School - Vivatech avec l'opérateur Orange en Afrique - Banque mondiale et MIT meilleur projet MENA.
- 168.** Tunisie Numerique (2020) Suspension de l'apliation "Ahmini" pour la prévoyance sociale, son innovateur clarifie.  
<https://www.tunisienumerique.com/tunisie-suspension-de-laplication-ahmini-pour-la-prevoyance-sociale-son-innovateur-clarifie/>
- 169.** AFTURD & ONU FEMMES (2014) Égalité dans l'héritage et autonomie économique, 2014.  
<https://www.onu-tn.org/uploads/documents/14323068260.pdf>
- 170.** AFTURD & OXFAM (2020) La Chaine de Valeur de l'huile d'olive Tunisienne et les normes sociales sous tendant la situation des travailleuses de la cueillette.
- 171.** POMMIER, Denis, SIMONET Stephane, KHANFIR Rachid, DEANDREIS Céline, BALAGHI Riad, BEN SOUISSI Jamila, JOUILI Mustapha, ZITOUNA, Rim (2020) Impacts des effets du changement climatique sur la sécurité alimentaire. Facilité Adapt'action AFD - SUEZ, ACTERRA, GRET.
- 172.** POMMIER, Denis, SIMONET Stephane, KHANFIR Rachid, DEANDREIS Céline, BALAGHI Riad, BEN SOUISSI Jamila, JOUILI Mustapha, ZITOUNA, Rim (2020) Impacts des effets du changement climatique sur la sécurité alimentaire. Facilité Adapt'action AFD - SUEZ, ACTERRA, GRET.
- 173.** Banque Mondiale- SIDA (2019) Eau et assainissement pour tous en Tunisie. Un objectif réaliste.  
<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30859/W17069.pdf?sequence=12&isAllowed=y>
- 174.** POMMIER, Denis, SIMONET Stephane, KHANFIR Rachid, DEANDREIS Céline, BALAGHI Riad, BEN SOUISSI Jamila, JOUILI Mustapha, ZITOUNA, Rim (2020) Impacts des effets du changement climatique sur la sécurité alimentaire. Facilité Adapt'action AFD - SUEZ, ACTERRA, GRET.
- 175.** POMMIER, Denis, SIMONET Stephane, KHANFIR Rachid, DEANDREIS Céline, BALAGHI Riad, BEN SOUISSI Jamila, JOUILI Mustapha, ZITOUNA, Rim (2020) Impacts des effets du changement climatique sur la sécurité alimentaire. Facilité Adapt'action AFD - SUEZ, ACTERRA, GRET.
- 176.** Water, sanitation and hygiene: eau, assainissement et hygiène.
- 177.** Banque Mondiale- SIDA (2019) Eau et assainissement pour tous en Tunisie. Un objectif réaliste.  
<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30859/W17069.pdf?sequence=12&isAllowed=y>
- 178.** Banque Mondiale- SIDA (2019) Eau et assainissement pour tous en Tunisie. Un objectif réaliste.
- 179.** Banque Mondiale- SIDA (2019) Eau et assainissement pour tous en Tunisie. Un objectif réaliste.
- 180.** POMMIER, Denis, SIMONET Stephane, KHANFIR Rachid, DEANDREIS Céline, BALAGHI Riad, BEN SOUISSI Jamila, JOUILI Mustapha, ZITOUNA, Rim (2020) Impacts des effets du changement climatique sur la sécurité alimentaire. Facilité Adapt'action AFD - SUEZ, ACTERRA, GRET.
- 181.** BLAISE, Lilia (2020) L'unité de recyclage. Des barbechas à Ettadhamen  
[https://www.international-alert.org/sites/default/files/Tunisie\\_RecyclagedesBarbechas\\_FR\\_2020.pdf.pdf](https://www.international-alert.org/sites/default/files/Tunisie_RecyclagedesBarbechas_FR_2020.pdf.pdf)
- 182.** Le Comité national pour la promotion de l'égalité femmes-hommes dans la gestion des affaires locales (CNP- EGAL), est créé le 6 avril 2015 par une initiative conjointe du CREDIF et





### Notes et références

---

de CILG - VNGI, avec la participation de plusieurs structures gouvernementales et associations actives dans le domaine de la citoyenneté et de la défense des droits des femmes en Tunisie.

**183.** OCDE (2018) La place des femmes dans la vie politique locale en Tunisie.

**184.** Aswat Nissa (2020) Suivi et évaluation de l'intégration de l'approche genre au sein de l'Assemblée des Représentants du Peuple pour la période novembre 2019 - janvier 2020.  
<http://www.aswatnissa.org/wp-content/uploads/2020/06/Suivi-et-évaluation-de-l'intégration-de-l'approche-genre-au-sein-de-IARP.pdf>

**185.** Aswat Nissa (2020) Suivi et évaluation de l'intégration de l'approche genre au sein de l'Assemblée des Représentants du Peuple pour la période novembre 2019 - janvier 2020.

**186.** MAHFOUDH, Dorra (2016) Une analyse genre de la situation en Tunisie. Avant et après le 14 janvier 2011. GIZ.  
[https://econowin.org/wp-content/uploads/2016/04/Genderanalyse\\_Tunesien\\_frz.\\_Version\\_20121.pdf](https://econowin.org/wp-content/uploads/2016/04/Genderanalyse_Tunesien_frz._Version_20121.pdf)

**187.** Aswat Nissa (2020) Suivi et évaluation de l'intégration de l'approche genre au sein de l'Assemblée des Représentants du Peuple pour la période novembre 2019 - janvier 2020.

**188.** De nombreux exemples illustrent ce phénomène : une députée attaquée pour sa voix, montrée en train de danser lors d'un mariage, ou encore la présidente d'une association féministe attaquée sur son physique parce qu'elle défendait les libertés des femmes, etc.



---

# Annexes



**Approche et méthodologie**  
utilisées pour l'élaboration  
du Profil Genre

## I. Approche qui a dirigé le processus

1

Approche Intersectionnelle :  
pour un regard dynamique et  
plus inclusif sur le contexte  
tunisien

Le concept d'« intersectionnalité<sup>1</sup> » fait référence à l'intersection « qui résulte de la combinaison de diverses oppressions qui, ensemble, produisent quelque chose d'unique et de distinct de toute forme de discrimination isolée ». En suivant cette approche, les rôles des identités non binaires devraient également être étudiés, en plus des situations spécifiques des femmes et des hommes appartenant à des minorités ou vivant avec d'autres conditions ou inégalités (facteurs tels que l'âge, la classe sociale, la situation d'handicap, l'origine ethnique ou raciale, religieuse, socio-économique, le statut matrimonial, la situation géographique, l'orientation sexuelle et les identités de genre, ainsi que des facteurs individuels et liés aux différents contextes seront à tenir en compte). La dimension genre, aussi centrale qu'elle soit, n'est pas la seule catégorie définissant les paramètres d'agence (agency) et de vulnérabilité des individus.

2

Approche basée sur les droits  
humains

L'approche basée sur les droits de la personne ne se préoccupe pas seulement des résultats, mais s'intéresse également à la manière dont ces résultats sont obtenus (le processus). Cette approche considère les individus comme des acteurs de leur propre développement et non pas comme de simples bénéficiaires passifs de services (titulaires de droits) et les institutions publiques comme les entités qui doivent garantir, protéger et promouvoir les droits des personnes (débiteurs des obligations). Cette approche est un changement holistique qui permet d'aborder les discriminations et les vulnérabilités des personnes et de s'aligner avec les priorités de la Tunisie ainsi que de se baser dans le cadre normatif international, régional et national du pays.

3

Ne pas nuire /  
Do-No-Harm

Ce principe souligne l'importance de baser les interventions internationales sur une analyse de possibles conséquences négatives pour les éviter et/ou les mitiger. L'équipe a proposé une méthodologie garantissant la sécurité, la confidentialité et le confort de toutes les personnes interviewées qui ont été informées de la méthodologie et ont, au préalable, reçu une présentation avec les objectifs et les utilisations possibles de la recherche. Les personnes ont été clairement informées que ni leurs noms et/ou organisations ne seraient mentionnées dans le rapport et que la confidentialité serait respectée par tous les moyens.

4

Principe de ne laisser personne  
pour compte /  
Leave no one behind

Ce principe, qui se trouve au cœur des engagements de l'Agenda 2030, garantit les droits fondamentaux pour toutes les personnes ainsi que pour les personnes vivant en situation de vulnérabilité. L'équipe a examiné d'autres formes de diversité telles que les personnes en situation de handicap<sup>2</sup> (approche centrée sur la personne/fondée sur les droits humains), neuro diversité, l'âge, l'orientation/identité sexuelle, la diversité raciale et ethnique.



## II. Méthodologie sélectionnée pour la collecte et l'analyse

La méthodologie proposée est mixte et est basée sur la triangulation des informations qui a permis de :

- I) **Définir les principaux obstacles à l'égalité** (y compris les normes sociales, la législation, la capacité institutionnelle, la volonté politique dans le contexte actuel tenant compte de la crise du COVID 19 (et depuis la révolution) ainsi que les écarts les plus marqués ;
- II) **Prioriser les sous-thématiques** qui seront développées dans le profil genre ;
- III) **Identifier les thématiques prioritaires**, questions urgentes en matière de formulation de projet et de programmes de l'UE relatives aux trois axes (inclusion sociale, digitalisation et économie verte).

1

### Revue documentaire

Une revue documentaire au moyen de l'identification et l'exploitation de documents rendus disponibles par les institutions publiques, les organisations de la société civile et la DUE, recherches via Internet, en lien avec les trois axes et les sous-thématiques mentionnées et les documents remis par les actrices et acteurs rencontré.e.s.

2

### Entretien(s)

Il s'agit d'entretiens semi-dirigés et approfondis basés sur des guides préalablement élaborés. 80 entretiens semi-directifs ont été réalisés.

#### **Pour le volet Inclusion Sociale :**

22 entretiens ont été réalisés entre les mois d'octobre 2019 et janvier 2021.

Les entretiens ont ciblé 33 personnes, 25 femmes et 8 hommes appartenant à 3 institutions publiques/ ministères, 6 organisations de la société civile tunisienne, 5 associations et/ou filiales d'associations étrangères, 3 partenaires techniques et financiers et 3 expert.e.s.

Les champs d'expertise des actrices et acteurs rencontré.e.s rentrent dans les secteurs suivants : violence basée sur le genre (VBG), insertion socioprofessionnelle, entrepreneuriat, accès au financement, pauvreté urbaine, femmes en situation d'handicap, santé sexuelle et reproductive, travailleuses domestiques, personnes racialisées, collectif LGBTQI++, intégration de l'approche genre, comportements à risques et suicide des adolescent.es entre autres.

#### **Pour le volet Économie Verte :**

15 entretiens ont été réalisés entre les mois d'octobre 2020 et janvier 2021.

Les entretiens ont ciblé 15 personnes, 8 femmes et 7 hommes appartenant à 6 institutions publiques/ ministères, 2 organisations de la société civile tunisienne, 2 partenaires techniques et financiers ;

3 expert(es) : deux hommes et une femme, 2 autres (entreprises privées).

Les champs d'expertise des actrices et acteurs rencontré(es) rentrent dans les secteurs suivants : agriculture (développement agricole, développement des chaînes de valeur, autonomisation des femmes, égalité entre les femmes et les hommes), environnement, (recyclage, économie circulaire, etc.), ressources en eau, changements climatiques, entrepreneuriat, économie sociale et solidaire.

### Pour le volet Digitalisation :

14 entretiens ont été réalisés entre le mois d'octobre et décembre 2020.

Les entretiens ont ciblé 16 personnes, 12 femmes et 4 hommes appartenant à 3 institutions publiques/ ministères (Ministère TIC, INPDP, COLIBE), 2 organisations de la société civile tunisienne (FTDES et TUMED), 2 associations et/ou filiales d'associations étrangères (ONUDI et MDM Belgique), 3 expert.e.s du secteur privé (Membre du collège Startup Tunisia, expert RSE, Directrice RSE chez Orange) et 4 entrepreneur.es du secteur privé (dont un représentant de la plateforme Ahmini).

Des entretiens généraux sur le contexte (droits humains, période post-révolution, identification des bonnes pratiques, situation politique, cadre économique, priorités des bailleurs et partenaires, etc.) ont été aussi réalisés :

29 entretiens ont été réalisés entre les mois de novembre et décembre 2020.

Les entretiens ont ciblé 38 personnes, 28 femmes et 10 hommes appartenant à 3 institutions publiques (INS, ARP, Unité GBO), 3 agences de coopération (AECID, UE et Coopération canadienne), 4 ONGs (Oxfam, Kvinna Til Kvinna, Heinrich Boll Stiftung et EUROMED), 3 agences des Nations Unies (OHCHR, ONU Femmes et PNUD), 14 organisations de la société civile (dont des représentants de la communauté LGBTQI++, féminisme noir, entre autres).

3

### Analyse du discours et des voix

À travers l'outil informatique ATLAS.Ti, nous avons réalisé une analyse qualitative des entretiens. L'analyse a montré les principaux écarts entre femmes et hommes, leurs causes et conséquences, afin d'identifier les priorités et les recommandations ainsi que des pratiques novatrices et les compétences disponibles pour adresser les questions de la promotion du genre, de l'autonomisation des femmes et la non-discrimination. L'analyse a montré les sujets visibles exprimés par les différents acteurs et ceux invisibles ou non exprimés.

4

### Focus Group

Un focus group avec quelques acteurs de la SC actifs sur la thématique de l'Économie sociale et solidaire (ESS) avec des personnes-ressources, représentant 6 organisations et /ou initiatives (5 femmes et 1 homme).



## **Cadre normatif** en vigueur en Tunisie

## I. Le cadre légal national – La constitution qui intègre les droits fondamentaux et le respect pour l'environnement

La constitution du 27 janvier 2014 consacre plusieurs chapitres aux droits fondamentaux de tous les citoyens, sans distinction, conformément à la Déclaration universelle des droits humains, en reconnaissant entre autres les droits à la vie, à l'éducation, à l'information et à la sécurité ainsi que le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes.

La constitution de 2014 s'inscrit dans la continuité des efforts menés par la Tunisie pour promouvoir et protéger les droits des femmes, et confirme le rôle de précurseur de l'État tunisien dans ce domaine.

### Inclusion sociale : droits socio-économiques, politiques et culturels

Les articles 21, 34, 40, 46 et 47, dotent la femme d'une égalité dans les droits socio-économiques et politiques en plus de mesures de lutte contre la discrimination et violence fondée sur le genre (VFG).

#### CONSTITUTION DE 2014

- Article 21** « Les citoyens et les citoyennes sont égaux en droits et en devoirs. Ils sont égaux devant la loi sans discrimination. L'État garantit aux citoyens et aux citoyennes les libertés et les droits individuels et collectifs. Il leur assure les conditions d'une vie digne. »
- Article 34** « Les droits d'élire, de voter et de se porter candidat sont garantis conformément à ce qui est prévu par la loi. L'État veille à garantir la représentativité de la femme dans les assemblées élues. »
- Article 40** « Tout citoyen et toute citoyenne a droit au travail. L'État prend les mesures nécessaires afin de le garantir sur la base du mérite et de l'équité. Tout citoyen et toute citoyenne a droit au travail dans des conditions favorables et avec un salaire équitable. »
- Article 46** paragraphe premier « L'État s'engage à protéger les droits acquis de la femme et veille à les consolider et les promouvoir. L'État garantit l'égalité des chances entre l'homme et la femme pour l'accès aux diverses responsabilités et dans tous les domaines. »
- Article 47** « La dignité, la santé, les soins, l'éducation et l'instruction constituent des droits garantis à l'enfant par son père et sa mère et par l'État. L'État doit assurer aux enfants toutes les formes de protection sans discrimination et conformément à l'intérêt supérieur de l'enfant. »

S'agissant des droits économiques sociaux et culturels, l'article 12 des Principes généraux précise le principe du développement durable en y associant le principe de justice sociale et des préoccupations environnementales.

#### CONSTITUTION DE 2014

- Article 40** « Le travail est un droit pour chaque citoyen et citoyenne ». Le même texte garantit à « tout citoyen et toute citoyenne... le droit au travail dans des conditions décentes et à un salaire équitable<sup>3</sup> ».
- Article 38** « Tout être humain a droit à la santé ». « L'État garantit la prévention et les soins de santé à tout citoyen et assure les moyens nécessaires à la sécurité et à la qualité des services de santé ». « L'État garantit la gratuité des soins pour les personnes sans soutien ou ne disposant pas de ressources suffisantes. Il garantit le droit à une couverture sociale conformément à ce qui est prévu par la loi ».
- Article 39** « L'État garantit le droit à l'enseignement public et gratuit à tous ses niveaux. Il veille à mettre les moyens nécessaires au service d'une éducation, d'un enseignement et d'une formation de qualité. L'État veille également à l'enracinement des jeunes générations dans leur identité arabe et islamique et leur appartenance nationale. Il veille à la consolidation de la langue arabe, sa promotion et sa généralisation. Il encourage l'ouverture sur les langues étrangères et les civilisations. Il veille à la diffusion de la culture des droits de l'Homme ».
- Article 42** « La liberté de création est garantie. L'État encourage la créativité culturelle et soutient la culture nationale dans son enracinement, sa diversité et son renouvellement, en vue de consacrer les valeurs de tolérance, de rejet de la violence, d'ouverture sur les différentes cultures et de dialogue entre les civilisations ».
- Article 43** « L'État encourage le sport et s'emploie à fournir les moyens nécessaires à l'exercice des activités sportives et de loisir ».
- Article 48** « L'État protège les personnes handicapées contre toute discrimination. Tout citoyen handicapé a droit, en fonction de la nature de son handicap, de bénéficier de toutes les mesures propres à lui garantir une entière intégration au sein de la société, il incombe à l'État de prendre toutes les mesures nécessaires à cet effet ».



**Droit à l'éducation** : La Constitution a aussi instauré la reconnaissance du droit à l'éducation dans son **article 39**, qui instaure l'obligation de bénéficier de l'enseignement jusqu'à l'âge de 16 ans et la garantie par l'État de droit à un enseignement public et gratuit dans tous les cycles.

**Droit à la santé** : L'**article 38** instaure le droit à la santé et à la couverture sociale. Le droit à la santé est reconnu pour chaque être humain. L'État garantit aussi la gratuité des soins pour « les personnes » sans soutien et à revenu faible.

**Droit syndical** : La Constitution garantit également le droit syndical.

**Droit culturel** : Les droits culturels sont intégrés dans l'**article 42**. L'**article 43** énonce le devoir de l'État de mettre à disposition tous les moyens nécessaires pour la pratique du sport et des activités de loisir.

**Droit au logement** : Le droit au logement décent a été supprimé du texte définitif de la Constitution<sup>4</sup>.

**Droit des migrant.es** : La constitution n'accorde pas une place particulière concernant les droits des migrant.es. Elle inclut le droit d'asile dans son **article 26**, droit devant être circonscrit par une loi.

La liste des droits humains, des droits des femmes et les droits économiques, sociaux et culturels énoncés dans la Constitution a renforcé significativement l'arsenal législatif dans ce domaine. Toutefois, il demeure nécessaire d'engager une série de réformes législatives et politiques pour mettre en pratique ces droits.

## Économie verte : environnement et changement climatique

La Constitution de 2014 intègre explicitement la question de l'environnement et changement climatique.

La constitutionnalisation de la protection de l'environnement est l'avancée la plus importante dans le secteur de l'environnement pendant la période post révolution. Elle se retrouve au niveau du préambule de la constitution qui a la même valeur que ses articles et au niveau de l'**article 45** et l'**article 44**, qui traitent entre autres de la question de l'eau.

### CONSTITUTION DE 2014

**Préambule** « La nécessité de contribuer à la préservation du climat et à la sauvegarde d'un environnement sain permettant de garantir la pérennité de nos ressources naturelles et la poursuite d'une existence sûre au profit des générations futures »

**Article 45** « L'État garantit le droit à un environnement sain et équilibré et la participation à la sécurité du climat. L'État se doit de fournir les moyens nécessaires à l'élimination de la pollution environnementale »

**Article 44** « La préservation de l'eau et son utilisation rationnelle sont un devoir pour l'État et la société »

## Annexes

### II. Les instruments internationaux

En vertu de l'**article 20** de la Constitution, les instruments internationaux priment sur la loi nationale. La Tunisie a ratifié la plupart des instruments internationaux dans le domaine de la protection des droits humains et des libertés fondamentales. En voici un aperçu ci-dessous :

#### INSTRUMENTS INTERNATIONAUX

**ratifié en 1992** Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP)

**ratifié en 1969** La Convention relative aux droits de l'enfant

**ratifiée en 1967** La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale

**ratifié en 1969** Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

**ratifiée en 1985 avec des réserves (réserves enlevées en 2014)** La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)

Les réserves de la CEDEF ont été retirées en 2014. Le 24 octobre 2011, la Tunisie a promulgué le décret-loi n° 103 relatif à la levée des réserves du gouvernement tunisien formulées en 1985, lors de la ratification de la convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF). La Tunisie en a adressé la notification au Secrétaire général des Nations Unies, le 23 avril 2014. Si bien, la Tunisie a retiré toutes les réserves spécifiques formulées sur la ratification de la CEDEF en 2014<sup>5</sup>, elle continue de maintenir une déclaration générale selon laquelle elle « ne prendra aucune mesure ni n'adoptera aucune décision conformément aux exigences de la Convention », lorsqu'une telle décision sera contraire à la disposition constitutionnelle selon laquelle la religion du pays est l'islam.

En outre, la Tunisie a adhéré à d'autres instruments internationaux les dernières années, tels que :

#### INSTRUMENTS INTERNATIONAUX

2018	La Convention du conseil de l'Europe sur la protection des enfants contre l'exploitation et les abus sexuels (Lanzarote)
2018	La Convention européenne contre la traite des personnes
2017	La Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé de données à caractère personnel, du Conseil de l'Europe
2015	L'accord de Paris (Changement climatique)
2011	La Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées
2011	Le protocole facultatif se rapportant à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants
2011	Le statut de Rome de la cour pénale internationale
2008	Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
2008	La Convention des Nations Unies contre la corruption
2008	La Convention pour les droits de personnes avec un handicap

Plus spécifiquement pour les secteurs d'agriculture et environnement :

#### INSTRUMENTS INTERNATIONAUX

2002	Le Protocole de Kyoto (réduction des émissions de gaz à effet de serre)
1997	La Convention sur le droit relatif aux utilisations des cours d'eau internationaux à des fins autres que la navigation
1992	La Convention-cadre des Nations Unies sur le changement climatique (CCNUCC)

## Annexes

Engagements de la Tunisie vis-à-vis de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques :

#### OBJETS

1992	Signature de la Convention Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques
1993	Ratification de la Convention Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques
2001	Soumission de la première communication nationale
2002	Ratification du Protocole de Kyoto
2010	Soumission des actions d'atténuation de GES dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord de Copenhague
2014	Soumission de la deuxième communication nationale
2014	Soumission du premier rapport biennal
2015	Soumission de la CPDN
2016	Ratification de l'Accord de Paris par le parlement le 17 octobre

Néanmoins, la Tunisie est le seul état maghrébin à ne pas avoir ratifié la Convention des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs, ses migrant.e.s et des membres de leur famille. Elle n'a pas non plus ratifié différentes conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) traitant du droit du travail :

- ▶ **Convention n° 97 et 143** sur les travailleurs migrants ;
- ▶ **Convention n° 183** sur la protection de la maternité ;
- ▶ **Convention n° 189** sur les travailleuses et travailleurs domestiques ;
- ▶ **Convention n° 190** sur la violence et le harcèlement.



### III. L'harmonisation du cadre légal avec la Constitution et les normes internationales

Durant le mandat législatif 2014-2019, des lois ont été adoptées pour protéger les femmes contre la traite, contre les violences, pour consacrer la parité lors des élections législatives et locales<sup>6</sup>, pour leur reconnaître le droit d'obtenir un passeport pour leurs enfants et de voyager avec eux sans l'autorisation de leur père<sup>7</sup> et leur garantir le droit de se marier en toute liberté avec un non-musulman<sup>8</sup>. Un nouveau code électoral a été adopté ainsi qu'une nouvelle loi organique relative au Budget qui intègre l'approche genre.

Voici les lois auxquelles peut être fait référence :

#### LOIS OU RÉFORMES

<b>La loi organique n° 2019-15<sup>9</sup> du budget</b> , dont le paragraphe 4 de l'article 18	Loi qui dispose que le budget doit être élaboré conformément aux objectifs et indicateurs permettant de garantir l'équité et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et, d'une manière générale, entre les différentes catégories sociales sans discrimination.
<b>La loi organique n° 2018-29</b>	Loi relative au Code des collectivités locales <sup>10</sup> qui prévoit l'égalité des sexes et l'égalité des chances, en soulignant le besoin de créer les mêmes opportunités pour les femmes et les hommes dans les plans de développements locaux. Par ailleurs, parmi les commissions permanentes du conseil municipal, ce code prévoit la possibilité de créer une commission permanente sur l'égalité et l'équivalence des chances entre les deux sexes.
<b>La loi organique n° 2018-50</b>	Loi relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale <sup>11</sup> .
<b>La loi organique n° 2017-58</b>	Loi relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes <sup>12</sup> .
<b>La loi organique n° 2017-7</b>	Loi modifiant et complétant la loi organique relative aux élections et aux référendums <sup>13</sup> , avec l'intégration à l'article 49 d'une disposition en faveur de la parité « horizontale et verticale ».
<b>La loi organique n° 2016-61</b>	Loi relative à la prévention et à la lutte contre la traite des personnes <sup>14</sup> .
<b>La loi n° 2015-46</b> modifiant la loi n° 1975-40	Loi qui offre désormais à chaque parent la possibilité d'obtenir des documents de voyage et d'autoriser leurs enfants mineurs à voyager, alors qu'il s'agissait jusqu'à cette date d'une prérogative exclusive du père.

### Annexes

#### Inclusion sociale : droits économiques et sociaux

En ce qui concerne les droits économiques et sociaux, parmi les principales réformes, figurent les lois relatives à la création du programme « Amen Social » et la loi relative à l'économie sociale et solidaire. Néanmoins, ces lois ne contiennent pas de dispositions spécifiques relatives aux droits des femmes ni à l'égalité de genre.

#### ARTICLES DE LOIS

<b>La loi organique n° 2019-10</b>	Loi relative à la création du programme « AMEN SOCIAL <sup>15</sup> ».
<b>La loi n° 2020-30</b>	Loi relative à l'économie sociale et solidaire. L'ESS est un concept qui véhicule des principes et des valeurs mettant la personne au centre des finalités des activités économiques. Les entités d'économie sociale et solidaire englobent, selon le nouveau texte, « les coopératives, les sociétés coopératives des services agricoles (SMSA), les groupements de développement agricole (GDA), les associations coopératives, les associations de micro-crédits et les mutuelles d'assurance à caractère collaboratif.

## Économie verte : Environnement et agriculture

En ce qui concerne le **secteur de l'environnement et de l'agriculture**, parmi les principales réformes, figurent les lois relatives à la couverture sociale en milieu rural, le transport de travailleurs agricoles et le décret gouvernemental relatif au régime de sécurité sociale.

### LOIS OU RÉFORMES

<b>La loi n° 379 de 2019</b>	Loi relative à la couverture sociale en milieu rural
<b>La loi n°51 de 2019</b>	Cette loi a pour objectif de mettre fin au transport anarchique des ouvriers / ouvrières agricoles non conforme aux mesures de sécurité et ayant été à plusieurs reprises à l'origine d'accidents de route dramatiques. La loi n° 2019-51 du 11 juin 2019 a mené à la création d'une catégorie de «transport de travailleurs agricoles».
<b>Décret gouvernemental n° 379 de 2019<sup>16</sup></b>	Décret relatif au régime de sécurité sociale pour certaines catégories de travailleurs dans les secteurs agricole et non agricole.
<b>loi n° 83-87 du 1983</b>	Loi relative à la protection des terres agricoles
<b>loi n° 89-20 du 1989</b>	Loi relative à l'exploitation des carrières
<b>La loi n° 96-41 1996</b>	Loi relative aux déchets et au contrôle de leur gestion et de leur élimination
<b>La loi n° 96-25 1996</b>	Loi relative à la création du centre international des technologies de l'environnement de Tunis

## Annexes

### Digitalisation

En ce qui concerne **la digitalisation**, parmi les principales réformes figurent les lois et directives relatives aux startups ainsi que d'autres circulaires liées au secteur financier.

### LOIS OU RÉFORMES

<b>Loi n° 2018-20 du 17 avril 2018<sup>17</sup></b>	La loi a pour objectif de mettre en place un cadre incitatif pour la création et le développement de Startups basées, notamment, sur la créativité, l'innovation et l'utilisation des nouvelles technologies et réalisant une forte valeur ajoutée et une compétitivité aux niveaux national ou international. L'approche genre n'a pas été incluse dans cette loi.
<b>Décret gouvernemental n°2018- 840 du 11 octobre 2018<sup>18</sup></b>	Le décret gouvernemental fixe les conditions, les procédures et les délais d'octroi et de retrait du label Startup et du bénéfice des encouragements et des incitations au titre des Startups et l'organisation, les prérogatives et les modalités de fonctionnement du comité de labélisation conformément aux dispositions de la loi n°2018-20 du 17 avril 2018 relative aux Startups. Ce décret n'inclut pas l'approche genre.
<b>Arrêté du Président du Gouvernement du 12 février 2019</b>	Il porte sur la désignation des membres de Comité de Labellisation. Ce collège est composé d'une seule femme et de 8 hommes.
<b>Circulaires aux Intermédiaires agréés n° 2019-01</b>	Circulaire relative à l'ouverture de comptes en devise <sup>19</sup> .
<b>Circulaire aux Intermédiaires agréés n° 2019-02</b>	La réglementation de l'utilisation de la « carte technologique » qui permet d'effectuer des paiements en ligne et des transactions à l'international.

Il est également important de citer **la loi en vigueur 63** de l'année 2004. Cette loi ne répond plus aux exigences et aux évolutions technologiques et au big data. Un projet de loi a été élaboré et soumis à l'assemblée, mais il est en débat devant la commission droits et libertés. Le Règlement général sur la protection des données qui est entré en application dans l'Union européenne le 25 mai 2018, le texte suprême qui existe actuellement, a influencé le projet de loi tunisien afin de suivre les normes européennes.

### LOIS ET DÉCRETS

<b>Loi n° 2004 -63</b>	Loi organique portant la protection des données à caractère personnel
------------------------	---



**Le cadre institutionnel  
et stratégique** en matière  
de droits des femmes,  
d'égalité de genre, inclusion  
sociale, économie verte  
et digitalisation

## I. Les mécanismes institutionnels de promotion et de protection des droits des femmes et de promotion de l'égalité de genre en Tunisie

### Au niveau gouvernemental

INSTITUTION	LOIS ET DÉCRETS	COMPÉTENCES/OBJECTIFS
Le Ministère de la Femme, de la Famille et des Seniors (MFFS)	Le décret n° 2003-2020 du 22 septembre 2003	Préalablement nommé le ministère de la Femme, la Famille, l'Enfance et des Seniors, l'actuel MFFS a des compétences générales sur les questions relatives aux femmes, la famille, et les seniors. Le décret fixe les attributions de ce ministère, qui est chargé de participer à la conception de la politique publique dans les domaines de son mandat.
Centre de Recherche, d'Études, de Documentation et d'Information sur la Femme (CREDIF)	Établi en 1990	Le CREDIF conduit de la recherche, collecte des données et de la documentation relative à la situation des femmes dans la société tunisienne.
Commissariat régional du ministère de la Femme, de la Famille et des Seniors	Le décret 2013-4063 du 16 septembre 2013	C'est un établissement public à caractère administratif doté de personnalité juridique et d'autonomie financière. Il représente le ministère au niveau régional et exécute ses politiques dans les domaines de la femme, de la famille et des seniors.
Conseil des pairs pour l'égalité et l'équivalence des chances entre la femme et l'homme auprès du Chef du Gouvernement	Le décret gouvernemental (n° 626 du 25 mai 2016)	Le CPE a pour objectif d'assurer une intégration transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la planification, la programmation, l'évaluation et dans le budget des différentes politiques afin d'éliminer toute forme de discrimination entre les femmes et les hommes et de concrétiser l'égalité des droits et des devoirs de tous les citoyens.
Observatoire national pour la lutte contre les violences à l'égard des femmes	Le décret gouvernemental n° 2020 -126 du 25 février 2020	Le décret articule le rôle de l'observatoire sur sept missions : I) collecter des données de la ligne verte ; II) détection de cas de violences faites aux femmes (VFF) ; III) suivi de l'exécution des législations et politiques concernant les VFF ; IV) recherche scientifique ; V) élaboration des stratégies nationales ; VI) assurer la coopération et la coordination ; VII) organiser des rencontres.
Bureau d'appui aux femmes en milieu rural (BAFR)	Le décret gouvernemental n° 2001-420 du 13 février 2001	BAFR est une direction rattachée au cabinet du Ministre de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche (MARHP). Il a été créé en 2001 et a pour missions : I) la coordination avec le Ministère de la Femme, de la Famille, et des Seniors pour l'exécution du plan d'action en faveur de la femme rurale ; II) l'appui aux différentes structures et institutions agricoles du MARHP pour l'intégration des femmes rurales dans les secteurs de production agricole ; III) la collecte des informations et leur mise à disposition à différents intervenants ainsi que la formation et l'encadrement des femmes en milieu rural et des cadres œuvrant dans la promotion des femmes en milieu rural dans les secteurs de l'agriculture et la pêche.



## II. Le cadre stratégique sur les secteurs (inclusion sociale, économie verte et digitalisation) : Les plans d'actions

### Au niveau de l'Assemblée des représentants du Peuple

Au niveau du parlement, aucune commission permanente chargée des questions relatives aux femmes n'a été mise en place. Ces questions relèvent soit de la commission des droits et libertés soit des relations extérieures de la Commission de la santé et des affaires sociales.

Néanmoins, au niveau des commissions spéciales, une commission a été créée pour traiter des affaires de la femme, de la famille, de l'enfance, de la jeunesse et des personnes âgées, chargée du suivi de tous les dossiers et questions relatifs aux femmes. Elle est responsable du contrôle de l'exécution des programmes gouvernementaux relatifs à leur promotion, leur prise en charge et le contrôle du respect du principe de l'égalité des chances. Ainsi, comme le souligne le « Rapport d'examen approfondi de la Société civile tunisienne sur la mise en œuvre de la Déclaration du Programme d'Actions de Beijing » réalisé par l'ATFD « toujours selon le même raisonnement patriarcal (...), les affaires liées aux femmes sont attachées aux autres catégories vulnérables de la population et rappellent souvent les rôles traditionnels des femmes au sein de l'espace privé ».

Par ailleurs, d'après les observations menées par la société civile tunisienne, cette commission ne s'est pas réunie depuis le début de la crise du Covid-19 jusqu'au début du mois de mai 2020, alors que les conséquences de la pandémie sur les femmes et les inégalités de genre sont reconnues au plus haut niveau.

### Au niveau décentralisé

Parmi les commissions permanentes du conseil municipal, l'article 210 du Code des Collectivités Locales prévoit la possibilité de créer une commission permanente sur l'égalité et l'équivalence des chances entre les deux sexes ainsi qu'une commission « femmes et famille ». L'intervention des commissions est organisée par le Décret gouvernemental 744/2018 du 23 août 2018 concernant l'approbation du règlement intérieur des conseils municipaux. Néanmoins, il convient de souligner que le rapport réalisé en 2019 par CILG-VNG sur le « Profil et expérience des mairesses en Tunisie » met en avant que près de la moitié des mairesses n'ont pas œuvré à la mise en place des commissions spécifiques « Égalité entre les personnes et égalité des chances entre les sexes » et « Femme et Famille » en raison de l'incompréhension par la plupart des élu.e.s locaux des missions assignées à ces commissions<sup>20</sup>.

L'article 308 du Code des Collectivités locales pour le conseil régional prévoit la création de la commission régionale de l'égalité et de l'équivalence des chances entre les femmes et les hommes.

En Tunisie, plusieurs structures et organismes ont été créés pour mieux superviser, encadrer et promouvoir le secteur du développement agricole, par exemple les Commissariats régionaux au développement agricole (CRDA) et la nomination de 15 chef.fe.s d'arrondissement d'appui à la femme rurale le 5 février 2021.

Les différentes stratégies et programmes, mises en œuvre durant ces dernières années s'insèrent dans le cadre plus général du Plan quinquennal de développement 2016-2020, qui, dans son axe n° 3 développement humain et inclusion sociale et son volet prestations sociales, prévoit un objectif (objectif 5) visant la promotion du rôle de la femme et de la famille. Cet objectif mentionne :

- I) l'amélioration de la parité dans les conseils élus ;
- II) un recul des VFF ;
- III) une participation des femmes au marché de l'emploi portée à 35% en 2020 contre 28,5% en 2014

L'économie verte, quant à elle, inclue dans l'axe 5 économie verte, pilier du développement durable. Cet axe prévoit 4 objectifs dont l'un (objectif 2), vise la rationalisation de l'utilisation des ressources naturelles.

#### PLAN QUINQUENNAL DE DÉVELOPPEMENT 2016-2020

<p><b>Axe 3</b> Développement humain et inclusion sociale</p>	<p><b>Objectif 5</b> Promotion du rôle de la femme et de la famille.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vers la parité dans les conseils élus</li> <li>▪ Recul de la violence à l'égard des femmes</li> <li>▪ Participation des femmes au marché de l'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Intégrer l'approche genre dans les politiques et stratégies de développement</li> <li>▪ Mettre en place une stratégie nationale d'autonomisation économique des femmes</li> <li>▪ Réviser les textes législatifs discriminatoires vis-à-vis des femmes</li> <li>▪ Renforcer les capacités d'ordre social et économique des femmes à besoins spécifiques</li> <li>▪ Poursuivre l'exécution du programme d'appui économique et social aux familles nécessiteuses dirigées par une femme</li> <li>▪ Mettre en place un programme global pour la protection de la famille contre tous les dangers</li> </ul>
<p><b>Axe 5</b> Économie Verte, pilier du développement durable</p>	<p><b>Objectif 2</b> Maîtrise et rationalisation de l'utilisation des ressources naturelles.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Accroître le taux de croissance du secteur agricole à une moyenne annuelle de 3,6% au cours de la période 2016-2020</li> <li>▪ Hisser la part des produits agro-alimentaires dans les exportations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Moderniser l'activité agricole et intensifier la production agricole</li> <li>▪ Résoudre les problématiques à caractère foncier, lutter contre le morcellement de la propriété et veiller à l'utilisation efficace des terres domaniales agricoles</li> <li>▪ Promouvoir le secteur de l'aquaculture et protéger la richesse halieutique</li> <li>▪ Mettre en place le cadre juridique propice à l'identification et l'exploitation d'autres sources d'énergie</li> </ul>

## Droits des femmes, égalité de genre

Parmi les principales stratégies et/ou plans mises en place en matière de droits des femmes, égalité de genre nous pouvons mentionner :

### STRATÉGIES ET PLANS D'ACTIONS

Le Plan d'Action Nationale pour l'Intégration et l'institutionnalisation de l'approche Genre (**PANIG**) (2016-2020)

Dans le cadre du Programme de coopération MFFS-Fonds des Nations Unies pour la Population (FNUAP)/ Programmes des Nations Unies pour le Développement (PNUD), plusieurs actions ont été menées en 2008 et 2009: études, formations, ateliers de réflexions, etc. Elles ont abouti en octobre et novembre 2009 à l'élaboration du projet du Plan d'Action National d'institutionnalisation Genre (PANIG) à travers une approche participative et consensuelle et en conformité avec l'approche de Gestion Axée sur les Résultats (GAR), mises en œuvre au cours d'un atelier d'analyse et de planification et de plusieurs séances de travail de préparation et de finalisation. Un atelier de révision du PANIG a été conduit en partenariat avec le FNUAP entre le 19 et 23 Octobre 2015 et ce pour avoir un PANIG révisé et adopter le PANIG pour 2016 – 2020.

**La Stratégie Nationale** de lutte contre les violences à l'égard des femmes

La Tunisie a adopté en 2008 une Stratégie nationale de Lutte contre les Violences faites aux femmes à travers le cycle de vie qui n'a effectivement été activée qu'en 2012, puis révisée en 2019.

**Le plan d'Action National** pour une mise en œuvre effective de la résolution du conseil de sécurité 1325, lancée en juillet 2018

Il vise à tirer parti du cadre normatif mondial sur les femmes, la paix et la sécurité et contribuer à la création d'un environnement propice à la mise en œuvre des engagements pour la paix et la sécurité des femmes conformément à la résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies (RCS 1325). Il vise également à appuyer les ministères et organismes nationaux compétents à disposer d'un cadre concret de mise en œuvre de la RCS 1325 avec des indicateurs mesurables.

**La stratégie de lutte** contre la traite des personnes (2018-2023)

Cette stratégie a été lancée le 30 juillet 2018 et elle vise à aborder tous les aspects de la prévention et de la lutte contre la traite<sup>21</sup>.

**Stratégie de la femme** du Ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors

La stratégie, rendue public le 8 mars 2020, intègre les objectifs de développement durable et des aspects liés aux postes de pouvoirs des femmes, la Convention d'Istanbul, la révision des lois et des procédures et l'activation de la décision de la résolution 1325.

## Annexes

### Inclusion sociale

Plus spécifiquement dans le secteur de l'emploi et de l'inclusion sociale, nous pouvons mentionner :

### STRATÉGIES ET PLANS D'ACTIONS

**La Stratégie d'autonomisation** économique et sociale des femmes et des filles en milieu rural 2017-2020

Cette Stratégie comporte cinq axes principaux d'intervention à savoir : I) autonomisation économique, II) autonomisation sociale, III) participation vie publique et gouvernance locale, IV) amélioration qualité de la vie, V) production de données et de statistiques.

La Stratégie Nationale pour l'Emploi (**SNE**) 2020-2030

La Stratégie Nationale pour l'Emploi vise à contribuer à la réussite des stratégies de développement des secteurs productifs et de promotion d'un environnement durable; à les aider à réaliser leurs objectifs de productivité, de compétitivité et de croissance, en veillant à créer les conditions idoines de mobilisation des ressources humaines.

### Santé

Par ailleurs, dans le secteur de la santé, l'État a lancé un processus de Dialogue Sociétal, afin d'amener l'ensemble des acteurs de la société, individus, institutions, expert.es et politiques à se rencontrer pour mener ensemble une réflexion de fond sur l'avenir du système de santé et développer une nouvelle politique et stratégie nationale santé. L'État est également intervenu à travers l'adoption de différents plans :

### STRATÉGIES ET PLANS D'ACTIONS

**Dialogue Sociétal**

Commencé en **2012**

**La stratégie nationale** multisectorielle de la santé maternelle et néo-natale 2019-2023

Validée en **2019**

La stratégie de Promotion de la Santé mentale

validée en **2013**

La stratégie nationale de promotion de la santé des adolescents et des jeunes

validée en **2018**



En matière de santé sexuelle et reproductive, la stratégie nationale est en phase de finalisation et un nouveau programme « éducation sexuelle et reproductive » qui devait être introduit lors de la rentrée scolaire 2021 a été élaboré.

#### STRATÉGIES ET PLANS D'ACTIONS

Stratégie santé sexuelle et reproductive 2021 - 2030	En cours
--	----------

### Économie sociale et solidaire

En matière d'économie sociale et solidaire et entrepreneuriat incluant les femmes rurales nous pouvons mentionner :

#### STRATÉGIES ET PLANS D'ACTIONS

**La stratégie nationale**  
d'autonomisation des femmes en milieu rural (2017 -2020)

La stratégie est structurée autour de 5 axes essentiels : un axe relatif à l'autonomisation économique, un deuxième sur l'autonomisation sociale, le troisième axe concerne la participation à la vie publique et à la gouvernance locale, le quatrième axe touche à l'amélioration de la qualité de la vie (infrastructures et droit à la Culture et aux loisirs) et le dernier concerne la production des données et des statistiques selon le genre et le milieu.

La Stratégie Nationale de l'Entrepreneuriat (**SNET**)

La stratégie portée en 2018 par le Secrétariat d'État à la Formation professionnelle et à l'Entrepreneuriat comporte plusieurs objectifs stratégiques susceptibles de favoriser l'écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat : le développement de la culture entrepreneuriale, la facilitation de l'accès au marché, le développement d'une offre d'accompagnement complète aux jeunes entrepreneurs, la simplification des procédures administratives, la facilitation de l'accès au financement et la gouvernance de la collaboration entre les différentes parties prenantes.

## Annexes

### Digitalisation

En matière de digitalisation, nous pouvons mentionner :

#### STRATÉGIES ET PLANS D'ACTIONS

Le Plan National Stratégique (**PNS**)  
« Tunisie Digitale 2020 »

La conception de ce PNS a débuté en 2013 pour un projet sur 5 années « Tunisie digitale 2018 », qui a été ensuite étendu en 2015 à la période 2020 devenant ainsi « PNS Tunisie Digitale 2020 », dans le but de l'aligner au plan quinquennal 2016-2020.

Quant aux objectifs numériques escomptés, le PNS visait :

- I) Le classement de la Tunisie en première place en Afrique, et en n°4 dans le monde arabe selon le Networked Readiness Index (NRI) ;
- II) La connexion de 3 familles sur 5 en haut débit et la réalisation de 50% de taux de pénétration du haut-débit mobile ;
- III) La création de 80 000 emplois entre 2016 et 2020, puis 25 000 par an ;
- IV) La réalisation de 11 Milliard de DT de valeur ajoutée annuelle entre 2016 et 2020 ;
- V) La réalisation de 1/3 des investissements par le public et 2/3 par le privé et la favorisation du partenariat public-privé ;
- VI) L'amorçage de la transition vers l'Administration Zéro Papier.

**La stratégie digitale** 2016-2020

La Stratégie Digitale 2020 à travers le PNS a été construite sur quatre axes :

- I) infrastructure ;
- II) développement des usages et de l'innovation ;
- III) e-gov et digitalisation de l'administration ;
- IV) smart tunisia.

**La stratégie nationale** d'inclusion financière (2018-2022)

Cette Stratégie s'inscrit dans le cadre plus large du plan de développement économique 2016-2020. Ses principales composantes sont la finance digitale, la micro finance, le refinancement, l'économie sociale et solidaire et l'éducation financière. La finance digitale concerne la promotion de l'inclusion financière par le biais de l'amélioration de l'accès aux comptes de paiement électronique ainsi que leur usage.

## Économie verte

En matière de digitalisation, nous pouvons mentionner :

### STRATÉGIES ET PLANS D' ACTIONS

#### Stratégie Nationale de l'Économie verte en Tunisie 2016 -2036

Le but de la Stratégie Nationale pour l'Économie Verte est d'évaluer les possibilités de développement de l'activité économique actuelle et la concentration de nouvelles activités vertes dans plusieurs domaines, y compris, l'agriculture biologique, l'éco-tourisme, le transport et l'infrastructure durables, les éco-bâtiments, les industries vertes et les technologies de la communication et de l'information verte. Elle inclut le soutien des options d'efficacité énergétique et la conservation de l'eau, la réutilisation des eaux et la gestion intégrée du traitement des déchets.

#### Tunisie 2019-2024

Plan d'action national genre et changement climatique en Tunisie. Ce plan d'action a pour but de mettre en place une politique climatique sensible au genre dans le contexte actuel marqué, d'une part, par la crise du Covid-19, et, d'autre part, par la mise en place de plans de relance touchant les personnes vulnérables. Ce plan permettra alors de rediriger l'intégration du genre dans le cadre des politiques climatiques actuelles.

## Annexes



### Notes et références

1. <http://www.ohrc.on.ca/en/intersectional-approach-discrimination-addressing-multiple-grounds-human-rights-claims/introduction-intersectional-approach>
2. L'UE a ratifié la convention des UN relative aux droits des personnes handicapées le 23 décembre 2010.
3. Baccouche Neji. Les droits économiques et sociaux et la constitution.
4. Sana Ben Achour. [Faut-il constitutionnaliser le droit au logement décent ?](#)
5. La Tunisie a ratifié la CEDAW en 1985 et le Protocole de Maputo à la Charte africaine en 2018.
6. Adoption le 15 juin 2016 d'un amendement à la loi électorale qui intègre à l'article 49 de la loi électorale une disposition en faveur de la parité horizontale et verticale.
7. Loi organique n° 2015-46 du 23 novembre 201564, modifiant et complétant la loi n° 75-40 du 14 mai 1975, relative aux passeports et aux documents de voyage afin de permettre aux femmes de voyager avec leurs enfants sans l'autorisation préalable du père.
8. Abrogation en 2017 de la circulaire de 1973 interdisant aux Tunisiennes de se marier avec des non-musulmans.
9. Loi organique n° 2019-15 du 13 février 2019, portant loi organique du budget de l'État [http://www.legislation.tn/detailtexte/Loi-num-2019-15-du---jort-2019-015\\_\\_2019015000151](http://www.legislation.tn/detailtexte/Loi-num-2019-15-du---jort-2019-015__2019015000151)
10. Loi organique n° 2018-29 du 9 mai 2018 relative au Code des collectivités locales. [www.legislation.tn/sites/default/files/news/ta2018291.pdf](http://www.legislation.tn/sites/default/files/news/ta2018291.pdf)
11. Loi organique n° 2018-50 du 23 octobre 2018 relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. [http://www.legislation.tn/detailtexte/Loi-num-2018-50-du-23-10-2018-jort-2018-086\\_\\_2018086000501](http://www.legislation.tn/detailtexte/Loi-num-2018-50-du-23-10-2018-jort-2018-086__2018086000501)
12. Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017 relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes [http://www.legislation.tn/detailtexte/Loi-num-2017-58-du-11-08-2017-jort-2017-065\\_\\_2017065000581](http://www.legislation.tn/detailtexte/Loi-num-2017-58-du-11-08-2017-jort-2017-065__2017065000581)
13. Loi organique no 2017-7 du 14 février 2017 modifiant et complétant la loi organique n° 2014-16 du 26 mai 2014 relative aux élections et aux référendums. [http://www.legislation.tn/detailtexte/Loi-num-2017-7-du-14-02-2017-jort-2017-014\\_\\_2017014000071](http://www.legislation.tn/detailtexte/Loi-num-2017-7-du-14-02-2017-jort-2017-014__2017014000071)
14. Loi organique no 2016-61 du 3 août 2016 relative à la prévention et à la lutte contre la traite des personnes. [http://www.legislation.tn/detailtexte/Loi-num-2016-61-du-03-08-2016-jort-2016-066\\_\\_2016066000611](http://www.legislation.tn/detailtexte/Loi-num-2016-61-du-03-08-2016-jort-2016-066__2016066000611)
15. Loi organique n° 2019-10 du 30 janvier 2019, relative à la création du programme « AMEN SOCIAL », JORT n° 11 du 05/02/2019.
16. Le décret gouvernemental 379 de 2019 vient modifier et compléter le décret 916 de 2002 relatif aux modalités d'application de la loi 32 de 2002.
17. [http://www.legislation.tn/fr/detailtexte/Loi-num-2018-20-du-17-04-2018-jort-2018-032\\_\\_2018032000201](http://www.legislation.tn/fr/detailtexte/Loi-num-2018-20-du-17-04-2018-jort-2018-032__2018032000201)
18. [http://www.legislation.tn/en/detailtexte/D%C3%A9cret%20Gouvernemental-num-2018-840-du---jort-2018-084\\_\\_20180840084032](http://www.legislation.tn/en/detailtexte/D%C3%A9cret%20Gouvernemental-num-2018-840-du---jort-2018-084__20180840084032)
19. La circulaire n'a pas spécifié de devises particulières.
20. CILG-VNG (2019). Note de synthèse "Profils et expériences des mairesses en Tunisie".
21. « La Tunisie lance sa stratégie de lutte contre la traite des personnes (2018-2023). 31 juillet 2020, Webmanager. <https://www.webmanagercenter.com/2018/07/31/422871/la-tunisie-lance-sa-strategie-de-lutte-contre-la-traite-des-personnes-2018-2023/>



## **Quelques exemples** de Programmes et Projets

# Inclusion Sociale

1

## Le Programme « Amen social »

Amen Social cible 900 000 familles, soit près du quart de la population totale (24,5 %)¹. Le programme offre les prestations suivantes : I) les transferts monétaires directs et le soutien financier ; II) les prestations de soins dans les structures publiques de santé ; III) la priorité pour bénéficier des programmes d'intégration et d'autonomisation économiques ; IV) l'élaboration de la stratégie nationale d'inclusion sociale et de lutte contre la pauvreté. Il a été créé par la loi organique n° 10 de 2019 relative à la création du programme « AMEN SOCIAL » adoptée le 16 janvier 2019². Cette loi constitue une étape importante en matière de reconnaissance de l'exclusion sociale. Elle permet au Ministère des Affaires Sociales de disposer pour la première fois d'une référence juridique en matière de programmes d'aides sociales, dans le cadre d'une vision qui prend en compte les multiples dimensions de la pauvreté, en vue de parvenir à la justice sociale auprès de toutes les catégories sociales³. Selon cette loi, les catégories « pauvres » et « à revenu limité » incluent les personnes ou les familles dont le manque de ressources affecte leurs revenus, leur santé, leur éducation, leur accès aux services publics et leur condition de vie.

2

## Le Programme National d'Aide aux Familles Nécessiteuses (PNAFN)

Le programme a été lancé en 1986 et consiste en l'octroi de transferts monétaires directs et de soins gratuits pour près de 250 000 familles nécessiteuses.

3

## Programme d'appui à l'inclusion sociale

L'objectif de ce programme soutenu par l'UE est de contribuer à lutter contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, afin de réduire les inégalités économiques, sociales, régionales et celles fondées sur le genre en Tunisie. La logique d'intervention est structurée autour de 3 axes : I) Accompagner la mise en place du programme AMEN SOCIAL pour accroître la résilience des familles pauvres et le développement de mécanismes de gouvernance intersectorielle ; II) Elargir la couverture santé universelle, via la régulation du système de santé public pour un meilleur accès à des soins de qualité et la soutenabilité des régimes, dont l'aide médicale gratuite ; III) Promouvoir l'Égalité effective entre les femmes et les hommes et l'application des mesures de prévention, lutte, prise en charge de violences à l'égard des femmes et des enfants, ainsi que l'autonomisation économique, sociale et politique des femmes.

4

## Programme au profit de familles à revenus limités

Le programme a été lancé en 1998 et consiste en l'octroi des cartes de soins à tarifs réduits à environ 600 000 familles.

## Annexes

# Digitalisation

1

## Plateforme Ahmini ⁴ (Protège-moi)

La plateforme joue le rôle d'intermédiaire entre les femmes qui habitent les zones rurales et la caisse de sécurité sociale. La plateforme a l'ambition de faciliter l'affiliation des femmes rurales au système de couverture sociale et sanitaire et contribuer à faciliter et fragmenter le paiement à distance des cotisations à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) à l'aide des technologies modernes. Le processus est le suivant : I) À travers des caravanes, effectuer des actions de sensibilisation sur le terrain, dans les régions rurales à travers des ambassadrices (90%) et ambassadeurs (10%) ; II) À travers une technique digitalisée ou un dossier papier (CIN et certificat de travail en agriculture), les femmes sont affiliées à la CNS ; III) Les femmes utilisent ensuite le service USSD pour payer leurs cotisations d'une manière fragmentée, au lieu de dépenser 60DT/trimestre en une seule fois. Pour réaliser ce paiement, les femmes utilisent le service de recharge de Tunisie Telecom dont les frais s'élèvent à 10% du montant de la recharge ; IV) Les frais payés à la plateforme sont de 2.500TND/an/femme affiliée ; V) Bien que le projet ait eu différents prix internationaux⁵ il est actuellement source de certaines controverses et de remaniement (selon nos entretiens). Ce service facilite l'adhésion des femmes agricultrices à la sécurité sociale mais les tarifs imposés et les frais afférents sont relativement élevés par rapport aux ressources financières de ces femmes publiques et leur condition de vie.

2

## Pow'her in tech ⁶

Pow'her in Tech a été lancé en 2018 et est porté par INCO et soutenu par la fondation Chanel⁷. Le programme est articulé autour de 3 piliers : I) La sensibilisation de jeunes femmes aux métiers du numérique ; II) La formation, le mentorat et l'accompagnement vers l'emploi de femmes désireuses d'intégrer le secteur technologique ; III) La création d'un guide à destination des employeurs du secteur pour promouvoir les bonnes pratiques liées à l'inclusion des genres dans leur entreprise. Parmi leurs événements, ils ont organisé une semaine dédiée à l'inclusion des femmes dans le secteur du numérique⁸.

3

## The nextwomen Tunisie ⁹

Réseau professionnel pour les femmes entrepreneures qui permet d'apporter des solutions et des réponses aux besoins des femmes, comme par exemple des partenariats, recherche de financement, coaching, conseils, opportunités de business, avec une présence européenne en France, aux Pays-Bas et Angleterre.



4

**Women TechMakers** <sup>10</sup>**> Carthage** <sup>11</sup>

Women TechMakers est un programme issu du Google's Women Techmakers program qui apporte de la visibilité, une communauté et des ressources pour les femmes dans le secteur de la technologie.

5

**Projet CyberSud**

Dans le cadre de la coopération avec le projet CT MENA, des officiers de police et des magistrats ont pu bénéficier d'un cours pilote sur les enquêtes OSINT (basé sur le modèle du groupe européen de formation<sup>12</sup> et d'éducation sur la cybercriminalité en partenariat avec le College of Dublin) et ce au siège de la Garde nationale, à Tunis, en Tunisie, du 17 au 21 juin 2019. L'objectif de ce cours était de donner aux participants les compétences nécessaires pour effectuer des recherches en ligne sur Internet avec une connaissance approfondie des technologies pertinentes. Des réunions ultérieures ont eu lieu dont celle<sup>13</sup> du 10 décembre 2020 dans le but de faire le point sur les progrès réalisés dans le cadre du projet pour la période de juin à décembre 2020 et de valider le prochain plan de travail du projet.

6

**Campagne de sensibilisation  
"La violence numérique est un crime"**

Une campagne a été lancée par le CREDIF et l'UNFPA le 19 octobre 2020 pour lutter contre la violence numérique à l'égard des femmes, intitulée "La violence numérique est un crime". Cette campagne vise à sensibiliser et à informer les victimes dont la plupart ignorent l'existence d'une loi pour les protéger de la cyber-violence, alors que d'autres craignent le regard de la société.

7

**Projet Sahati (e-santé)**

2005 consultations (à distance et en présentiel) ont été réalisées durant la première vague de la pandémie Covid-19 (30 mars – juin 2020). Les personnes concernées sont des Tunisiens de retour et des personnes migrantes en Tunisie avec une approche médico-psycho-sociale intégrée, dont 80% sont des femmes (Source : la page Facebook de MDM Belgique, mission en Tunisie<sup>14</sup>). Toutefois, ce service est plus facile en milieu urbain grâce à une meilleure qualité de l'infrastructure numérique.

8

**Accord de coopération ANSSI  
et ANSI (Cyber-activité)**

L'Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information (ANSSI), autorité nationale française de cybersécurité et de cyberdéfense, et son homologue tunisien, l'Agence Nationale de Sécurité Informatique (ANSI), ont signé un accord de coopération dans le domaine de la sécurité des systèmes d'information le 15 novembre 2017 en Tunisie<sup>15</sup> et ce dans le cadre d'une démarche collective pour élever le niveau général de cybersécurité.

9

**Tunisie Digitale 2020**

Tunisie Digitale 2020 se décline principalement en quatre composantes : I) Soutien à la conception des projets prioritaires d'e-santé ; II) développement d'une approche territoriale de l'e-santé ; III) appui à la numérisation des services de la CNAM (réflexions sur un système équivalent à la Carte Vitale) ; et IV) animation d'une dynamique de réflexion transversale e-santé sur ces sujets. L'agence publique Expertise France mobilise de l'expertise française et s'implique notamment sur les volets liés au Dossier Médical Informatisé (DMI), l'e-pharmacie, les pôles de santé numérique et le projet « Tunisie sans films » permettant l'archivage et la communication d'imagerie médicale. » (Ambassade de France en Tunisie, 2018<sup>16</sup>).

10

**Migration Intégration  
et Gouvernance (I-MIGR)** <sup>17</sup>

Cette initiative consiste en la mise à disposition de trois guichets d'information et d'orientation des migrants (2 sont par contact direct et un digital), afin d'aider la population migrante au niveau des territoires des communes de La Marsa et de Raoued à améliorer leur niveau d'insertion dans les villes hôtes notamment à travers une meilleure connaissance de leurs droits ainsi que des services qui pourraient répondre à leurs besoins de base et améliorer leur qualité de vie. Le troisième guichet GIOM en ligne mis en place par le projet I-MIGR est fonctionnel sept jours sur sept via la page Facebook : Guichet Digital I-Migr. D'autre part, I-Migr envisage un accompagnement du (de la) migrant-e en cas de besoin.

11

**Le projet Rawabet<sup>18</sup>**

Le projet est une initiative régionale (Tunisie, Jordanie, Maroc et Egypte) financée par le Canada et qui vise à la promotion de la participation de jeunes femmes, des personnes porteuses de handicap pour l'usage des nouvelles technologies. Ce projet s'étale sur 3 ans et consiste en une plateforme numérique qui sert à motiver les femmes et les personnes porteuses de handicap à présenter des initiatives. Ce projet vise aussi à augmenter la capacité des jeunes femmes, porteuses de handicap, marginalisées sur des thématiques telles que les droits de l'Homme, les droits socio-économiques et les NTIC (comment Utiliser twitter et Facebook et les autres plateformes en lignes pour créer des espaces publics pour lancer des projets communautaires).

12

**Jumelage européen d'appui à l'Instance Nationale des Télécommunications**

Ce projet « vise à accompagner le renforcement de compétences de l'institution ainsi que le cadre juridique et réglementaire en vigueur<sup>19</sup> ». Par ailleurs, Expertise France, travaille en partenariat avec le groupe La Poste pour plus de modernisation et de renforcement de sa compétitivité<sup>20</sup>.

13

**Plateforme INVEST'I sur la plateforme internationale EuroQuity<sup>22</sup>**

La plateforme INVEST'I sur la plateforme internationale EuroQuity est une plateforme de matchmaking entre startups et investisseurs. Cette plateforme permet d'offrir à ces acteurs une palette de services allant de la valorisation à la mise en relation. Pour les startups tunisiennes, ceci offre l'opportunité de valoriser leur structure, de trouver des partenaires et de gérer leurs levées de fonds. Cette plateforme compte aujourd'hui un réseau de plus de 14000 sociétés, 1500 investisseurs et 1900 structures d'accompagnement.

14

**Programme Justice Numérique 2017-2020**

Le programme du Ministère de la Justice, financé aussi dans le cadre du Programme d'appui à la réforme de la Justice de l'UE, s'occupe de la mise en place de l'application pénale, en cours de généralisation dans toutes les juridictions du pays ; la transmission des statistiques judiciaires depuis 2019 en version électronique ; le système intranet opérationnel du Ministère de la Justice et les premiers procès à distance avec connexion entre tribunal et prison.

15

**Start Up Tunisia du Gouvernement Tunisien**

Ce programme vient en appui au secteur aux niveaux macro, méso et micro en concordance avec la stratégie. Au niveau macro, il s'agit d'un appui budgétaire et d'une assistance technique dans le cadre du projet INNOV'I<sup>21</sup> ; Au niveau méso, l'UE a prévu un volume de 8M EUR pour financer les incubateurs, accélérateurs, et initiatives structurantes type ELIFE et Station T ; Au niveau microéconomique, l'appui se matérialise d'une part à travers le financement des startups tunisiennes et à travers le Fonds de fonds ANAVA, auquel l'UE contribue à hauteur de 15M EUR. D'autre part, l'appui est réalisé directement au niveau de Smart Capital, agence chargée au Startup Act, sous la tutelle du Ministère des TICs.

16

**Programme Tounes Wihetouna<sup>23</sup>**

C'est un programme financé par l'UE qui vise à diversifier l'offre touristique tunisienne. Ce projet s'étale sur six années et bénéficie d'un budget global de 51.000 euros avec une contribution de 45.000 euros faite par l'UE.

17

**Dialogue Méditerranéen pour les Droits et l'Égalité<sup>24</sup>**

C'est un programme régional financé par l'UE et s'étalera sur trois années de 2019 à 2022, la Tunisie faisant partie des pays bénéficiaires. Il est implémenté par Particip, Le Partenariat Européen pour la Démocratie et la Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) et vise « le renforcement des capacités globales et la redevabilité des organisations de la société civile et la facilitation de leur engagement dans le but d'encourager leur contribution au cadre politique et institutionnel au niveau régional ». Parmi les apports de ce programme sur le plan numérique, il y aura la création d'un site d'échange d'informations sur l'engagement de l'UE avec la société civile dans la région sud du voisinage.



# Économie Verte

1

## Projet « Raida »

« Raida » est un programme du Ministère de la Femme, de la Famille et de L'Enfance et des Seniors pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin réalisé en coopération avec la Banque tunisienne de solidarité (BTS). Le programme s'adresse principalement à toute femme tunisienne âgée entre 19 et 59 ans et détentrice d'un diplôme de l'enseignement supérieur, d'un brevet de formation professionnelle ou d'un certificat de compétence avec des conditions simplifiées<sup>25</sup>. Les bénéficiaires du programme profitent de l'accompagnement, de la formation et de l'assistance à la création du projet du financement à travers des crédits simples et du suivi. Depuis son lancement en octobre 2016, le Programme "RAIDA" a contribué à la création de plus de 4 400 projets féminins dans différents secteurs d'activités pour une enveloppe d'investissement de l'ordre de 37 millions de dinars<sup>26</sup>. L'objectif est de créer 8 000 projets à la fin de 2020 et augmenter le taux de participation de la femme à la vie active et à la création de projets innovants à travers la promotion de l'initiative privée féminine et le renforcement des capacités des femmes.

Dans le cadre de ce programme, le Ministère de la Femme de la Famille de l'Enfance et des Seniors a déclaré que les femmes des milieux ruraux titulaires d'un permis de conduire peuvent acquérir des véhicules de transport des ouvrières et les utiliser dans la mise en œuvre de leurs propres projets. Cependant, l'engagement envers la concrétisation de ces mesures demeure faible et très peu d'initiatives ont été enregistrées dans ce sens.

2

## Projets PFR I et PFR II

« **Promotion de groupements féminins en milieu rural pour la sécurité alimentaire et la génération de revenus** » et « **Promotion de l'autonomisation économique des femmes en milieu rural** »

Le PFR est un projet appuyé par le programme régional de « Promotion du rôle des Femmes au Maghreb », sous mandat du Ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement. Il vise à renforcer les opportunités de participation des femmes dans les zones d'intervention du projet en ce qui concerne le développement durable et l'alimentation saine. Le PFR dans sa première phase intervient dans 4 gouvernorats : Bêjà, Kef, Kairouan et Kasserine. Dans sa deuxième phase : PFR II Le projet a été mis en œuvre à Béja, Kef et Kasserine uniquement.

3

## Programme « Appui à la gestion intégrée des ressources en eaux (AGIRE) »<sup>27</sup>

Le programme AGIRE a prévu une composante intitulée « ambassadrices de l'eau<sup>28</sup> ». Cette initiative a permis de donner l'opportunité à la voix des femmes pour sensibiliser les élèves, les citoyens, etc. pour la préservation de l'eau à Kairouan et également pour faire entendre leurs voix dans un forum regroupant tous les acteurs de la gestion de l'eau de la base (les agriculteurs) au sommet de l'échelle (le directeur du BPEH). Dans ce forum ou la présence masculine était quasi-totale, le réseau (une structure encore informelle à l'époque) des ambassadrices de l'eau était pratiquement la seule structure de base féminine.

4

## Le projet RE-MED « Application de l'innovation pour le développement de l'économie circulaire pour une construction durable en Méditerranée »<sup>31</sup>

Le projet fait partie du plus grand programme européen de coopération transfrontalière avec les pays méditerranéens. Il a pour objectif de transférer et expérimenter les technologies permettant de transformer les déchets de construction et de démolition en ressources pour la construction et l'entretien des routes. L'enjeu de ce transfert technologique est d'amorcer la construction d'une filière de recyclage des déchets de construction et de démolition et d'en faire un levier pour la transition sociétale, environnementale et digitale des territoires méditerranéens. Le projet entend notamment soutenir les ministères de l'Environnement tunisien et libanais afin de faire évoluer la réglementation pour faciliter l'utilisation d'au moins 20% de granulats recyclés dans la construction routière. Il fait le lien entre les acteurs de la recherche (universités, centres techniques) et les PME et industriels (entreprises du BTP, carrières...) intervenant dans la chaîne d'activité liée aux déchets de construction et de démolition (production, tri, traitement, et valorisation).

5

### Le projet Coopération régionale pour une gestion durable de l'eau au Maghreb (CREM) <sup>29</sup>

Le projet a mis en place les « conteuses du Maghreb », des actrices de changement pour la préservation de l'eau. Cette initiative a donné l'opportunité à des femmes du milieu rural de contribuer à la valorisation du patrimoine culturel des anciens contes sur l'eau afin de sensibiliser la population du gouvernorat du Kef et de l'archipel des îles de Kerkennah. Cette initiative a été présentée à plusieurs festivals, rencontres, etc. Ce réseau des conteuses a gagné plusieurs prix et est devenu très connu dans le secteur de l'eau en Tunisie, Algérie et au Maroc. Cette initiative pourrait aussi être qualifiée de Best Practice.

6

### Le programme Eco-Lef

Le programme d'Eco-Lef créé en 2001, a mis en place le premier système de gestion des emballages dans la région MENA et parmi les premiers en Afrique. Le programme présente un cas de réussite malgré les diverses difficultés qu'il rencontre sur le plan organisationnel.

7

### Le projet « Femmes travailleuses dans l'Agriculture : Inclusion, Réseautage, Emancipation (FAIRE) »

Ce programme financé par l'UE vise à appuyer la société civile dans la promotion des droits fondamentaux des femmes en milieu rural en Tunisie dans les régions de Kasserine, Mahdia, Jendouba, Sfax, Sidi Bouzid. Dans ce cadre, il a poursuivi trois résultats :

- I) La mise en place d'une coalition nationale pour la promotion des droits économiques et sociaux et l'amélioration des conditions de travail et de protection sociale des femmes travailleuses dans l'agriculture ;
- II) Le renforcement des organisations de la société civile dans leur stratégie de prévention des abus et l'appui dans leur mise en réseaux ;
- III) La mise en place d'actions concrètes d'autonomisation socio-économique de la part des femmes travailleuses dans l'agriculture.

8

### Le programme SwitchMed <sup>30</sup>

Le programme a pour but l'émergence d'un écosystème favorable à la création d'entreprises vertes et circulaires en Tunisie.

9

### Programme national de gestion des déchets solides

La Tunisie a mis en place depuis 1993 un programme national de gestion des déchets solides visant à mettre en œuvre une stratégie de gestion intégrée des déchets. À l'heure actuelle, la partie visible de l'économie circulaire pour les citoyens est surtout la collecte des bouteilles en plastique, une activité précaire pratiquée par les chiffonniers.e.s, communément appelés « Barbéchas », à partir des ménages ou des décharges. À travers cette collecte, 70 à 90% des déchets plastiques collectés sont valorisés. Dans l'activité de recyclage des matières plastiques, le PET (bouteilles transparentes et souples) est généralement collecté, nettoyé et broyé sur place et exporté principalement vers la Turquie, et quelques autres pays, comme le Vietnam. Quant au PEHD (bouchons et bouteilles opaques), il est collecté, nettoyé, broyé et transformé en matière première en Tunisie pour servir à la fabrication de nouveaux articles.

10

### « Tunisie recyclage »

« Tunisie recyclage » est unique dans son domaine, créée en 2012 cette association représente le maillon manquant dans la chaîne de recyclage : le tri. Actuellement elle collabore avec 1370 foyers et 52 institutions locales et internationales. Elle collabore avec plusieurs organismes internationaux : des fondations surtout, des ambassades, etc. L'association agit aussi en amont de pollution à travers la sensibilisation du grand public, des écoliers, en collaborant avec les points de collecte volontaire et en organisant des campagnes de dépollution des plages et des fonds marins. Son approche est basée sur le principe des trois R : réduire, recycler, réutiliser. Elle donne beaucoup d'importance à la sensibilisation pour la réduction d'abord de production de déchet. Parmi ses principes aussi : « pour recycler il faut bien trier » et c'est dans ce cadre que Tunisie recyclage est devenu « le leader de la formation sur le triage ». Tunisie recyclage collabore avec certaines écoles pour l'éducation environnementale des plus jeunes comme levier prépondérant de sensibilisation et de changement de mentalité vers plus de respect de la nature.



# Égalité de genre

1

## Festival féministe « Choutfounouna »

Festival international d'art féministe de Tunis organisé du 6 au 9 septembre 2018 par l'organisation Choutfounouna.

3

## Campagne « Ena Zeda »

La campagne a été lancée sur les réseaux sociaux. Elle a eu l'objectif de regrouper des milliers de témoignages de femmes et de personnes LGBTQIA++ et victimes de violences sexuelles.

2

## Flashmob - Falgatna

Le mouvement féministe indépendant "Falgatna" (Y en a marre) réunissant de jeunes activistes, pour organiser un "flashmob" dénonçant le viol, le harcèlement sexuel et leur impunité, en reprenant le chant et la chorégraphie chilienne "le violeur c'est toi".

## Annexes



### Notes et références

1. Le centre d'excellence sur les systèmes ESEC (2020). Le lien entre l'enregistrement des faits d'état civil et les systèmes de protection sociale une étude de cas sur la Tunisie. [https://crvssystems.ca/sites/default/files/assets/files/SocialProtection\\_5\\_Tunisia\\_f\\_WEB.pdf](https://crvssystems.ca/sites/default/files/assets/files/SocialProtection_5_Tunisia_f_WEB.pdf)
2. Loi organique n° 2019-10 du 30 janvier 2019, relative à la création du programme « AMEN SOCIAL », JORT n° 11 du 05/02/2019.
3. « La loi de l'Amen social dote la Tunisie pour la première fois, d'une référence juridique en matière de programmes d'aides sociales » 10 novembre 2020, African Manager <https://africanmanager.com/la-loi-de-lamen-social-dote-la-tunisie-pour-la-premiere-fois-dune-referance-juridique-en-matiere-de-programmes-daides-sociales/>
4. <https://ahmini.net/>
5. Les prix internationaux sont : Meilleur projet social dans le monde - Prix Harvard Business School - Vivatech avec l'opérateur Orange en Afrique - Banque mondiale et MIT meilleur projet MENA.
6. [https://www.facebook.com/minassa.co/videos/powher-in-tech-cest-quoi-/1289629051398748/?\\_so\\_\\_=permalink&\\_\\_rv\\_\\_=related\\_videos](https://www.facebook.com/minassa.co/videos/powher-in-tech-cest-quoi-/1289629051398748/?_so__=permalink&__rv__=related_videos)
7. <https://www.facebook.com/events/995112061014063/>
8. Évènement. Une semaine dédiée à l'inclusion des femmes dans le secteur du numérique. <https://www.institutfrancais-tunisie.com/powher-tech#/>
9. [https://fr-fr.facebook.com/pg/TheNextWomenTunisie/about/?ref=page\\_internal](https://fr-fr.facebook.com/pg/TheNextWomenTunisie/about/?ref=page_internal)
10. <https://www.womentechmakers.com/>
11. [https://www.facebook.com/pg/OfficalWTMCarthage/about/?ref=page\\_internal](https://www.facebook.com/pg/OfficalWTMCarthage/about/?ref=page_internal)
12. [https://www.coe.int/fr/web/cybercrime/home/-/asset\\_publisher/heMXZKvP3IUd/content/cybersouth-open-source-intelligence-training-in-tunisia](https://www.coe.int/fr/web/cybercrime/home/-/asset_publisher/heMXZKvP3IUd/content/cybersouth-open-source-intelligence-training-in-tunisia)
13. <https://www.coe.int/fr/web/cybercrime/-/cybersouth-extended-commitment-from-priority-countries-during-the-fifth-steering-committee>
14. <https://www.facebook.com/MedecinsduMondeTunisie>
15. <https://www.ssi.gouv.fr/actualite/la-france-et-la-tunisie-signent-un-accord-de-cooperation-dans-le-domaine-de-la-cybersecurite/>
16. <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/b7aa92f6-bef2-4585-85f3-0b60f2e845fd/files/41d1fb44-741f-4e17-974e-4cdebef317747>
17. La page Facebook de ICMPD Tunisie [https://www.facebook.com/groups/366839187374956/ref=pages\\_profile\\_groups\\_tab&source\\_id=311553958863783](https://www.facebook.com/groups/366839187374956/ref=pages_profile_groups_tab&source_id=311553958863783)
18. <https://www.tunisienumerique.com/le-projet-rawabet-le-numerique-au-service-du-citoyen/>
19. <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/b7aa92f6-bef2-4585-85f3-0b60f2e845fd/files/41d1fb44-741f-4e17-974e-4cdebef317747>
20. Idem
21. <https://innovi.tn/>
22. <https://www.euroquity.com/fr/community/INVESTI-448406fb-96c8-490f-ad33-b5c95e1c8614/>
23. <https://tunisie.co/article/14676/actus/actualites/tounes-wejhetouna-442812>
24. <https://www.euneighbours.eu/fr/south/stay-informed/projects/dialogue-mediterraneen-pour-les-droits-et-legalite>
25. <https://www.mawalni.tn/view/21>
26. <https://www.leconomistemaghrebin.com/2020/03/06/programme-raida-creation-4400-projets-feminins-differents-secteurs/>
27. <https://www.giz.de/en/worldwide/26966.html>
28. <https://www.youtube.com/watch?v=outWuclhk7U>
29. <http://www.oss-online.org/fr/coop%C3%A9ration-r%C3%A9gionale-pour-une-gestion-durable-des-ressources-en-eau-au-maghreb-crem>
30. ONU / ONUDI, Feuille de route pour la mise en échelle du programme d'entrepreneuriat vert.
31. <https://www.cerema.fr/fr/actualites/economie-circulaire-re-med-projet-transmediterraneen>

**Réformes législatives  
politiques et sociales**  
en relation avec l'égalité  
de Genre\*

**2011 > 2020**



## 2011

1. Décret-Loi n° 2011-35 du 11 avril 2011 portant sur la parité dans les listes électorales. Loi de parité dans les listes électorales du 11 avril 2011
2. Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées
3. Protocole facultatif se rapportant à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants
4. Ratification du Statut de Rome de la cour pénale internationale
5. Décret-loi 2011-88 du 24 septembre 2011 portant sur l'organisation des associations
6. Décret-loi n° 2011-103 du 24 octobre 2011 - Levées des réserves de la CEDAW

## 2012

1. Communiqué sur la mutilation génitale féminine

## 2013

1. Décret-Loi n° 2013-4063 du 16 septembre 2013 portant la création des commissariats régionaux des affaires de la femme et de la famille
2. Loi-organique n° 2013-53 du 24 décembre 2013 relative à l'instauration de la justice transitionnelle

## 2014

1. Nouvelle Constitution et les articles 6,21,34, 40 et 46 (2014)
2. Décret-loi n° 2014-2887 du 8 août portant la création de l'Instance Vérité et Dignité

## 2015

1. Loi organique n° 2015-50 du 3 décembre 2015 relative à la Cour Constitutionnelle
2. Rapport National Genre
3. Loi organique n° 2015-24 du 23 novembre, modifiant et complétant la loi organique 75-40 du 14 mai 1975, relative aux passeports et aux documents de voyage afin de permettre aux femmes de voyager avec leurs enfants sans l'autorisation préalable du père
4. Signature d'Accord de Paris de la 21 Conférence internationale sur le climat

## 2016

1. Ouverture du Centre Amen (premier centre public pour les femmes survivantes de violence de genre)
2. Décret gouvernemental n° 2016-626 du 25 mai 2016 portant la Création du Conseil des Pairs
3. Loi organique n° 2016-61 du 3 août 2016 relative à la prévention et la lutte contre la traite des personnes

## 2017

1. Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017 relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes
2. Réforme de la loi électorale municipale (parité horizontale et verticale) (article 49 de la loi électorale municipale)
3. Abrogation de l'interdiction aux tunisiennes de se marier avec des non-musulmans, abrogation de la circulaire du 5 novembre de 1973)
4. Ratification Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé de données à caractère personnels, du Conseil de l'Europe

## 2018

1. Loi organique n° 2018-29 du 9 mai relative au Code des Collectivités Locales-Participation dans les prises de décision municipale
2. Rapport de la Commission des libertés individuelles et de l'égalité (COLIBE)
3. Loi organique n° 2018-50 du 23 octobre 2018 relative à l'élimination de toutes les formes de discriminations raciales
4. Code des Collectivités Locales (respect du principe de l'égalité entre les sexes et le financement des programmes d'assistance aux femmes victimes de violence)

5. Ratification de La Convention européenne contre la traite des personnes
6. Ratification de l'adhésion à la Convention du Conseil de l'Europe sur la protection des enfants contre l'exploitation et les abus sexuels (Lanzarote)
7. Décret gouvernemental n° 2018-840 du 11 octobre portant la fixation, des conditions des procédures et des délais d'octroi et de retrait du label startup
8. Décret gouvernemental n° 2018-263 du 12 mars portant la mise en œuvre de l'Accord de Paris sur le Climat

## 2019

1. Loi organique n° 2019-15 du 13 février portant la loi organique du budget de l'État, article 18 « des objectifs et des indicateurs garantissant l'équité et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes »
2. Décret gouvernemental n° 2019-379 du 22 avril 2019 relative au régime de sécurité sociale pour certaines catégories de travailleurs.es dans les secteurs agricoles et non agricoles
3. Loi organique n° 2019-10 du 30 janvier relative à la création du programme « Amen social »
4. Loi n° 2019-51 du 11 portant création d'une catégorie de « transport des travailleurs.es agricoles »

## 2020

1. Loi n° 2020-30 du 30 juin 2020 relative à l'économie sociale et solidaire
2. Décret gouvernemental n° 2020-126 du 25 février portant la création de l'observatoire national des violences

\* Sanz Ventin, Sonia (2021), La implementación de la política de igualdad de la Cooperación Internacional de la UE en Túnez, 2011 -2020. Thèse Doctorale UCM, forthcoming/publication à venir.





---

#UnionOfEquality