



Profil de Pays Genre & Commerce Tunisie



L'autonomisation des femmes vers l'égalité des sexes dans la région MENA par l'intégration Genre dans les politiques économiques et les accords commerciaux.



Profil de Pays Genre & Commerce

Equipe de pays

Sameh Sellami Zouari,

Sami Zouari

Juin 2019

Table des matières

INTRODUCTION GENERALE	9
Partie I : EGALITE GENRE, DROITS HUMAINS & DEVELOPPEMENT	15
I.1. Indicateurs genre, droits et développement	15
I.1.1. Indice de développement humain et inégalité	17
I.1.2. Genre et éducation	18
I.1.3. Emploi	18
I.1.4. Economie informelle	19
I.1.5. Participation politique	21
I.2. Droits légaux et droits humains	21
I.2.1 Droits légaux dans la vie privée et publique	23
I.2.2 Droits économiques et commerciaux	29
I.2.3 Accords et conventions en relation avec le commerce	32
I.3. Politiques/stratégies et mécanismes au niveau national et/ou sectoriel	32
I.3.1. Politiques/stratégies	33
I.3.2. Programmes nationaux	34
I.3.3. Mécanismes nationaux	36
I.4. Synthèse de l'Etat des Lieux	39
I.5. Conclusions et recommandations spécifiques	45
PARTIE II: EAAG GENRE ET COMMERCE	47
II.1. Indicateurs genre dans les secteurs économique et commercial	47
II.2. EAAG sur le plan organisationnel	58
II.2.1. Synthèse de la cartographie des parties prenantes	58
II.2.2. Les programmes et les organisations	67
II.3. EAAG sur le plan programmatique	76
II.3.1 Méthodologie	76
II.3.2 Accords bilatéraux, régionaux et internationaux en relation directe ou indirecte avec le Commerce et l'accès au marché sur le plan national, régional ou international	78
II.3.3 Résultats de l' «EAAG des Plans, politiques, stratégies et programmes en relation directe ou indirecte avec le Commerce et l'accès égal des femmes au marché sur le plan national, régional ou international	87



II.4. Conclusions sur le plan organisationnel et programmatique	91
II.4.1. Sur le plan organisationnel	91
II.4.2. Sur le plan programmatique	92
II.5. Recommandations spécifiques	94
PARTIE III : ETAT DES LIEUX GENRE ET COMMERCE	97
III.1. Les réalisations	97
III.2. Les écarts qui se maintiennent malgré les réalisations en matière de lutte contre la discrimination hommes-femmes	99
III.3. Conclusions	100
III.4. Recommandations par domaine/thématique	100
CONCLUSION GENERALE	102
Annexes	108

LISTE DES FIGURES

Figure I.1 ; Evolution du chômage selon le sexe et le type des chômeurs, Tunisie, 2006-2018

Figure II.1 : Evolution du nombre d'entreprises privées selon la forme juridique et le genre

Figure II.2 : Evolution du nombre des Personnes Physiques/femmes et nombre d'employés, 2010-2017

Figure II.3 : Taux de participation aux foires commerciales

Figure II.4: Balance commerciale de la Tunisie 2013-2017

Figure II.5 : Nombre de mots pour les résultats de l'outil quantitatif du GDHC pour les accords de commerce

Figure II.6 : Résultats de l'analyse quantitative du GDHC/accords

Figure II.7 : Résultats de l'EAAG par l'outil 1 par type d'accord

Figure II.8 : Analyse qualitative du contenu quantitative GDHC/accords

Figure II.9 : Résultats de l'analyse quantitative GDHC/politiques & programmes

Figure II.10 : Analyse qualitative du contenu GDHC/ politiques & programmes

LISTE DES TABLEAUX

Tableau I.1 : Indicateurs genre, droits et développement en Tunisie

Tableau II.1: Données ventilées par sexe : Participation économique et Commerce

Liste des abréviations et acronymes

AECID	Agence Espagnole pour la Coopération Internationale au Développement
AFTURD	Association des Femmes Tunisiennes pour la Recherche sur le Développement
ALECA	Accord de Libre Echange Complet et Approfondi
ANC	Assemblée Nationale Constituante
ANETI	Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant
APIA	Agence de Promotion des Investissements Agricoles
APII	Agence de Promotion de l'Industrie et de l'Innovation
ARP	Assemblée des Représentants du Peuple
ATFD	Association Tunisienne des Femmes Démocrates
ATFP	Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle
BAD	Banque Africaine de Développement
BCT	Banque Centrale de Tunisie
BFMPE	Banque de Financement des PME
BIT	Bureau International de Travail
BM	Banque Mondiale
BTS	Banque Tunisienne de Solidarité
CaFDHP	Cour africaine des droits de l'homme et des peuples
CAWTAR	Centre de la Femme Arabe pour la Formation et la Recherche
CCI	Chambre de Commerce et de l'Industrie
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
CEDEF	Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes
CEPEX	Centre de Promotion des Exportations
CIC	Centre International de Commerce
CNFCE	Chambre Nationale des Femmes Chefs d'Entreprises
CIRDI	Centre International pour le règlement des différends relatifs aux investissements
CNSS	Caisse Nationale de la Sécurité Sociale
COLIBE	Commission des Libertés Individuelles et de l'Egalité
CREDIF	Centre de Recherches d'Etudes, de Documentation et d'Information sur la Femme
CRES	Centre de Recherches et d'Etudes Sociales
CSP	Code du Statut Personnel
CTP	Classification Tunisienne des Produits
DFG	Discussions de Focus Groupes
DGD	Direction Générale des Douanes
DGI	Direction Générale des Impôts
EBE	Excédent Brut d'Exploitation

ENAE	Enquête Nationale sur les Activités Économiques
EPR	Evaluation Rapide Pilote
ESS	Economie Sociale et Solidaire
ETF	European Training Foundation,
FAMEX	Fonds d'Accès aux Marchés d'Exportation
FG	Focus groupes
FIPA	Foreign Investment Promotion Agency
FIDEX	Fonds d'Innovation et de Développement des Exportations
FOPRODEX	Fond de Promotion des Exportations
GDHC	Genre, Droits Humains et Commerce
GDI	Gender Development Index (Indice de Développement de l'égalité des sexes)
GEM	Gender empowerment Measure
GII	Gender Inequality Index
HCDH	Haut-Commissariat des Droits de l'Homme
IACE	Institut Arabe des Chefs d'Entreprises
IDH	Indice de Développement Humain
IIG	Indice d'Inégalité de Genre
INS	Institut National des Statistiques
JORT	Journal Officiel de la République Tunisienne
LTDH	Ligue Tunisienne des Droits de l'Homme
MARHP	Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydriques et de la Pêche
MC	Ministère du Commerce
MDICI	Ministère de Développement, de l'Investissement et de la Coopération Internationale
MDS	Mouvement des Démocratiques Socialistes
MENA	Middle East and North Africa
MERCOSUR	Marché Commun du Sud
MFFES	Ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Séniors
MFPE	Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi
NAT	Nomenclature d'Activités Tunisiennes
NEET	Not in Education, Employment or Training
NC	Nomenclature Combinée
NPF	Nation la plus favorisée
NSH	Nomenclature de Système Harmonisé - Classification tunisienne des biens
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economique
OCI	Organisation de la Conférence Islamique
ODD	Objectifs de Développement Durable
OIT	Organisation Internationale du Travail

OMC	Organisation Mondiale de Commerce
ONEQ	Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications
ONFP	Office National de la Famille et de la Population
ONG	Organisation(s) Non Gouvernementale(s)
ONU	Organisation des Nations Unies
ONU-Industrie	Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel
ONU-Femmes	Entité des Nations unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
PANIG	Plan national d'intégration du genre
PFG	Point Focal Genre
PIB	Produit Intérieur Brut
PME	Petites et Moyennes Entreprises
RCSNU	Résolution du Conseil de Sécurité des Nations Unies
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPA	Parité de Pouvoir d'Achat
RCD	Rassemblement Constitutionnel Démocratique
RNE	Répertoire National d'Entreprise
RTES	Réseau Tunisien d'Economie Solidaire
SFI	Société Financière Internationale
SFI	Société Financière Internationale
SGP	Système Généralisé de Préférences
SGPC	Système Global de Préférences Commerciales entre pays en développement
SIDA	L'Agence Suédoise de Coopération Internationale au Développement
SINDA	Système informatique de dédouanement automatisé
SMIG	Salaire Minimum Industriel Garanti
SNU	Système des Nations Unies
UEE	Union Economique Eurasienne
UGTT	Union Générale Tunisienne du Travail
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNFPA	Fonds des Nations Unies pour la Population
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
USD	Dollar américain
UTAP	Union Tunisienne de l'Agriculture et de la Pêche
UTICA	Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat
VA	Valeur Ajoutée
VFF	Violence Faites aux Femmes
WBG	World Bank Group
WEF	World Economic Forum
WTO	World Trade Organization

INTRODUCTION GENERALE

La Tunisie est un pays de l'Afrique du Nord qui s'étale sur une superficie de 163 610 km². Limitée par l'Algérie à l'ouest et le sud-ouest, par la Libye au sud-est et à l'est et enfin, par la Méditerranée à l'est et au nord tout au long d'une ligne côtière de près de 1300 km.

Contexte du pays

→ Données sociodémographiques

La population tunisienne est relativement jeune. Dans les 11,4 millions d'habitants, la tranche d'âge entre 15 et 29 représente 22% en juillet 2017¹. Bien que conçu comme indicateur positif, ce taux fait pression sur le système éducatif et le système de santé, amplifie l'afflux de la main-d'œuvre sur le marché du travail et engendre un déséquilibre débouchant sur un chômage de plus en plus inquiétant, notamment pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Cela étant, il est toujours utile de rappeler que la Tunisie a vu sa pyramide des âges s'inverser puisque, grâce à la politique du planning familial instaurée dans le pays depuis plus d'un demi-siècle (Le programme national de planning familial lancé officiellement avec le plan quinquennal des années 1966-1972)², l'indice synthétique de fécondité s'est stabilisé autour de 2,3 depuis 2015 et 2,4 entre 2012 et 2014. Le taux d'accroissement naturel, quant à lui, est resté quasiment constant entre 2015 et 2016 avec successivement 1,4% et 1,39%. Les écarts régionaux ont été, toutefois, importants.

→ Systèmes politique et judiciaire

Le régime de gouvernement en Tunisie est républicain depuis 1957, avec une séparation des pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire. Jusqu'à la publication de la nouvelle constitution en 2014, le chef de l'État jouissait de pouvoirs et d'une influence multiples. Après la révolution de 2011, un système participatif démocratique républicain a été mis en place, dans le cadre d'un État civil souverain avec une alternance et un transfert pacifique du pouvoir par le biais d'élections libres et du principe de séparation des pouvoirs et d'équilibre entre eux, la répartition des influences entre le président de la République, élu directement par le peuple pour un mandat de cinq ans, et le Premier ministre dont le choix ou la nomination revient au parti qui détient le plus grand nombre de sièges au parlement. Les premières élections législatives du 26 octobre 2014 et présidentielles du 23 novembre de la même année avec ses deux sessions ont donné naissance à la deuxième République tunisienne.

→ Système économique,

¹ www.ins.tn

² Gastineau, Benedicte et Sandron, Frédéric. 2000. La politique de planning familiale en Tunisie (1964-2000). Les dossiers du CEPED, N°61. Paris. pp. 48

L'économie tunisienne est historiquement associée à l'agriculture (blé, olives, dattes, agrumes et fruits de mer), aux mines et à l'énergie (premier producteur de phosphate et, dans une moindre mesure, de pétrole), au tourisme et aux industries manufacturières (textile, agro-alimentaire, mécanique et électrique), avec un grand nombre de compagnies industrielles qui sont exportatrices en tout ou en partie. L'économie tunisienne a connu plusieurs étapes structurelles, du socialisme au libéralisme, en passant par une économie relativement diversifiée et une importance non négligeable du rôle du secteur des services, qui a atteint plus de 62%, tandis que la part de l'agriculture dans le PIB est passée de 13% à 8% dans les années 1990.

L'évolution des exportations s'est faite avec une part relativement élevée d'industries manufacturières et leur structure se modifie progressivement en faveur des secteurs des technologies et d'informatiques et des services. L'intervention du gouvernement dans l'économie était forte mais a commencé à décliner dans les années 90 avec une tendance à la privatisation et à la simplification de la structure fiscale. L'économie a été fortement impactée par l'exercice du pouvoir par les gouvernements post-révolution, par la pression sans cesse croissante des bailleurs de fonds étrangers et par une conjoncture régionale défavorable.

La crise a touché de nombreux secteurs, notamment l'agriculture et le tourisme et a eu des impacts variables sur les Petites et Moyennes Entreprises/PME tunisiennes. Les défis de la phase de transition sont la formulation de politiques claires et compatibles avec le contexte local et la nécessité d'approfondir la réforme politique, administrative et économique. Cela a permis de formuler des plans et des mécanismes plus adaptés aux conditions du pays et aux lois de l'économie de marché tout en visant, par là, des objectifs de justice sociale et un développement équilibré et global. Les résultats de cette démarche restent largement en deçà des attentes de la population.

→ Principaux indicateurs économiques³

L'économie tunisienne a connu une forte récession qui a perduré entre 2011 et 2018. Les troubles sociaux et l'instabilité politique ont contribué à aggraver la situation économique et à perturber le processus de croissance et de développement économique. La fluctuation continue du **taux de croissance** entre 2011 et 2017 (de 3% en 2013 à 1% en 2016 et un taux qui avoisine 2% en 2017)⁴ restant en deçà du potentiel de l'économie tunisienne. Cela s'est manifesté par une incapacité évidente à résorber le taux de chômage demeurant inquiétant et supérieur à 15%⁵. Tout de même, la Banque Centrale

³ tels que Produit Intérieur Brut/PIB par habitant basé sur les taux de Parité des Pouvoirs d'Achat/PPA et taux d'Inflation

⁴ BCT. 2014. Rapport annuel 2013. Tunis. pp. 189

⁵ BCT. 2018. Rapport annuel 2017. Tunis. pp. 246

de Tunisie/BCT prévoit une amélioration plus importante vers la fin de l'année en cours (2018) où le taux de croissance pourrait atteindre 3,5%, mais ne dépassant pas les 3% au deuxième trimestre 2018 (soit 2,8%), cet objectif est difficilement réalisable.

Le pays connaît une croissance soutenue et inquiétante **du taux d'inflation**, affiché par l'Institut National de la Statistique/INS de l'ordre de 7,4% et qui selon les anticipations de la BCT se situerait à 7% dans le courant de l'année 2019. Cette inflation importante avait des répercussions sur l'évolution du niveau de vie des tunisiens et explique, en grande partie, l'accroissement observé du Produit Intérieur Brut/PIB par tête en parité de pouvoir d'achat/PPA (passant de 10120,7 dollars américains/USD à en 2011 à 11598,5 USD en 2016). Selon le genre, il y a une forte divergence puisqu'il est quatre fois plus élevé du côté des hommes (16152 contre 4537 USD en PPA)⁶.

Le **taux de pauvreté** s'établit, malgré une diminution notable, à des niveaux relativement élevés essentiellement en milieu rural. D'après l'INS, entre 2000 et 2015, le taux de pauvreté a reculé de 10 points en passant de 25,4% à 15,2% à l'échelle nationale, et s'est distingué par une baisse aussi bien en milieu rural (14 points en passant de 40,4% à 26%) qu'en milieu urbain (6,5 points de 16,6% à 10,1%)⁷.

Les **femmes sont les plus touchées par la pauvreté** en Tunisie. C'est d'ailleurs un constat international et la lutte contre ce type de pauvreté étant l'un des objectifs stratégiques de la déclaration de Pékin de 1995. En effet, l'Objectif A4 était de « *Mettre au point des méthodes tenant compte des spécificités de chaque sexe et chercher les moyens de combattre la féminisation de la pauvreté* »⁸. Le rôle de la société civile dans ce domaine est manifeste. Les associations féminines en Tunisie plaident en effet pour lutter contre ce phénomène reflétant des inégalités en matière de droits économiques et sociaux entre les hommes et les femmes. En Tunisie, le débat est actuellement sur les droits d'héritage supposés améliorer la situation économique des femmes qui en sont privées particulièrement dans les zones rurales ce qui explique la pauvreté élevée dans ces zones.

Cadre de l'étude

La femme tunisienne a eu des acquis importants en terme de droits civils, politiques et sociales, et ce depuis la promulgation du Code de Statut Personnel/CSP en 1956, concernant entre autres, l'abolition de la polygamie et de la répudiation, le divorce et ses procédures et l'institution de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les différents gouvernements tunisiens

⁶ PNUD. 2018. Human development indices and indicators: 2018 statistical update. New York. pp. 121

⁷ www.ins.tn

⁸ Cité dans : INS. 2015. Rapport national genre : Tunisie 2015. Tunis. pp.182



succédés depuis l'indépendance, ont œuvré à la consolidation des droits de la femme, qui ont été d'ailleurs prémunis, voir confortés après la Révolution. La Nouvelle Constitution (de 2014) a davantage institué l'égalité entre les sexes en affirmant les mêmes droits pour les femmes et les hommes.

Cependant, s'il est toujours vrai que sur le plan légal et juridique, les femmes tendent à jouir des mêmes droits que les hommes, il n'en est pas de même dans les faits. Les disparités entre les sexes persistent dans différents domaines du développement tels que l'éducation, la santé, l'emploi et l'accès aux ressources. Aujourd'hui encore, les écarts salariaux sont persistants. Les femmes doivent combattre pour accumuler les dotations, notamment les terres, les technologies et les compétences. Elles doivent aussi lutter pour l'accès et l'utilisation des ressources financières afin de créer des opportunités économiques qui améliorent leur condition de vie. Les femmes sont encore sous-représentées dans la sphère politique et décisionnelle, ce qui n'est pas à négliger car leur autonomisation économique tient certainement à leur capacité de s'engager dans les décisions prises dans leur sphère familiale et dans leurs communautés.

Dans les activités de commerce, les femmes sont plus impliquées dans les micro-activités souvent nécessaires à soutenir les ressources économiques de leur famille. Les opportunités d'affaire obstruées par divers obstacles et les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, complexes et multidimensionnelles, limitent l'émancipation économique des femmes et réduit leur capacité de s'introduire efficacement sur les marchés intérieurs et internationaux. Il n'est pas évident que la population féminine plus éduquée, financièrement indépendante et plus socialement reconnue ne soit pas concernée par ces inégalités.

Il n'y a pas par ailleurs de discrimination intentionnelle dans les accords commerciaux, ni même dans les lois qui régissent le commerce et d'investissement mais ce n'est pas le cas lorsque leurs dispositions sont mises en œuvre dans la pratique. L'impact du commerce sur le genre n'est pas neutre. Il interagit avec l'égalité des sexes de différentes manières. Les effets du commerce sur le genre sont conditionnés par les rôles distincts des femmes et des hommes dans l'activité économique et par les stéréotypes imposés par la société à ces deux sexes. Reconnaisant les écarts socio-économiques entre les sexes, les politiques commerciales doivent prévoir des dispositions relatives à l'égalité des sexes en tant que moyen de promouvoir l'autonomisation économique des femmes. Des initiatives sont également à prévoir pour intégrer une perspective sexo-spécifique dans les règles commerciales générales et dans les instruments de soutien au secteur des exportations.



Ainsi et dans cet ordre d'idées, le présent projet s'inscrit dans le cadre du partenariat convenu entre l'Agence Suédoise de Coopération Internationale au Développement/ASDI/SIDA et le Centre de la Femme Arabe pour la Formation et la Recherche/CAWTAR à la fin de 2017. Il vise à produire des données et des informations afin de fournir des preuves montrant la relation entre Genre et Commerce, pour être utilisées dans les domaines du plaidoyer, du dialogue politique et de la planification en vue de l'évolution vers l'égalité des sexes. Les objectifs à moyen et à long terme sont de proposer des moyens et outils appropriés pour soutenir les femmes en tant qu'individus, groupes ou institutions, pour améliorer leur statut sur un pied d'égalité avec les hommes dans leurs économies et leurs marchés. Ce projet se propose d'apporter un soutien et une expertise en matière d'intégration genre et droits humains dans les politiques économiques et commerciales dans la région du Moyen-Orient et l'Afrique du Nord/MENA. Il tentera, aussi, d'apporter un soutien au suivi et à l'évaluation des activités de coopération et de développement dans la région, dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie suédoise de coopération pour le développement de la région, d'une part, et le plan d'action stratégique de CAWTAR et son cadre exécutif, d'autre part.

Dans le même but, le présent projet part de l'hypothèse que l'évaluation des politiques publiques et des accords commerciaux en matière d'égalité du genre est cruciale pour la réalisation des objectifs d'une plus grande justice sociale, d'une croissance durable et inclusive et d'un développement intégral ; des objectifs inscrits en fait dans le Plateforme d'Action de Beijing et dans l'Agenda 2030.

L'approche de ce travail est de conduire un exercice d' « Evaluation, Analyse, Audit », en vue de faire une lecture Genre et Droits de tous les documents pertinents sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique et privée, d'une part, et dans l'économie et le commerce (interne et externe), d'autre part, visant aussi les législations, politiques, stratégies et plans ainsi que les accords commerciaux. Cette méthode contribuera à l'analyse de la situation au niveau national (la Tunisie dans le contexte de ce rapport) et a pour but d'établir les liens entre Genre et Commerce et de vérifier s'il existe une discrimination dans l'application des lois ainsi que d'évaluer l'intégration de la dimension de genre dans les organisations et les programmes.

L'exercice d'EAAGC (Evaluation, Analyse, Audit, Genre et Commerce) est conduit en utilisant des outils différents et complémentaires et en respectant les étapes suivantes:

a- Une analyse du contexte spécifique de la Tunisie et un profilage liant genre et commerce s'appuyant sur une revue et une analyse complètes des

législations, politiques, programmes et mécanismes Genre et Commerce ainsi qu'une évaluation et des recommandations ;

b. Un exercice d'Audit par la méthode d'EAAGC considérant les principales parties prenantes et mettant en exergue le niveau programmatique et organisationnel. L'exercice recourt aux outils et analyses quantitatifs et qualitatifs inscrits dans le document technique élaboré par CAWTAR et mis à disposition de l'équipe pays. De même, l'exercice d'audit concerne les législations, les accords commerciaux et les stratégies, plans et programmes relatifs au genre, aux droits humains et au commerce.

Le rapport comprend ainsi trois parties.

- La **première partie** est consacrée aux questions liées à l'égalité des sexes, aux droits civils, politique et économiques. Elle décrit les principaux indicateurs pour le genre, les droits et le développement et met en évidence et analyse les droits humains, y compris les droits économiques et sociaux. Cette partie présente les politiques / stratégies ainsi que les mécanismes nationaux en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation économique des femmes.
- La **deuxième partie** est consacrée à l'EAAGC, où elle présente les résultats de l'enquête au niveau de l'organisation, des programmes et des activités de plaidoyer.
- Enfin, la **troisième partie** est consacrée à la mise en lumière des réalisations en matière d'égalité des sexes ainsi qu'aux écarts qui se maintiennent. Cette dernière partie investie dans une synthèse des parties précédentes pouvant conduire à un ensemble de recommandations jugées prioritaires pour assurer une pleine égalité genre et une plus grande émancipation économique de la femme dans le domaine de commerce

Partie I : EGALITE GENRE, DROITS HUMAINS & DEVELOPPEMENT

Cette première partie s'investit dans une révision documentaire du contexte national sur l'égalité hommes-femmes dans l'objectif de dresser un état des lieux en la matière. La lecture et l'analyse documentaire portera sur trois axes. En premier lieu, l'information disponible qui permettra l'analyse des données statistiques ventilées par sexe et l'évaluation des écarts hommes-femmes. De même, cette analyse statistique du cadre global et spécifique est indispensable pour comprendre si des facteurs de la subordination des femmes se maintiennent et en conséquence de confirmer/infirmier les convergences et disparités en matière de genre et de développement humain intégral qui, en répondant aux besoins de tous les individus, s'investit dans les besoins des plus démunis auxquels il convient d'accorder la plus grande priorité.

Il s'agit, en second lieu, de revoir et d'analyser la documentation disponible portant sur les droits légaux et droits humains, y compris droits civils et politiques, économiques et sociaux, Ce deuxième axe porte une attention particulière à la lutte contre les formes de discrimination à l'égard des femmes et produit une investigation de la législation tunisienne en matière de droits et de libertés en rapport avec l'égalité genre.

En troisième lieu, cette partie expose les mécanismes et stratégies ciblant les femmes et les filles aussi bien que montrer l'engagement des pouvoirs publiques à intégrer les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations dans les politiques et les plans au niveau national et sectoriel, notamment commercial.

L'ensemble de ces lectures et analyses permettra de dresser un état des lieux en matière de droits humains et égalité du genre pour en conclure les recommandations essentielles à ce niveau.

I.1. Indicateurs genre, droits et développement

Plusieurs indicateurs de développement ont été retenus pour être analysés en vue de refléter l'état des lieux de l'égalité Genre en Tunisie, que les sources soient nationales ou internationales, tels que décrits dans le tableau1 ci-dessous :

Indicateur	Femme	Homme	Sexe-ratio (H/F)
Indice du développement humain (2017) ⁹	0,735		
Indice d'inégalité de genre (2017) ¹⁰	0,298		
Education			

⁹ PNUD, 2018

¹⁰ Idem

Alphabétisation (% parmi les personnes âgées de 15 ans et plus, 2015) ¹¹	74,2%	89,6%	1,20
Inscription scolaire			
Niveau primaire (2016) ¹²	529 896	570 894	1,077
Niveau secondaire (2016) ¹³	479 355	404 992	0,844
Niveau tertiaire (2016) ¹⁴	178 391	103 813	0,581
Emploi			
Taux de chômage global en (2018) ¹⁵	22,7%	12,5%	(0,55)
Taux de chômage des diplômés en (2018) ¹⁶	38,7%	18%	(0,46)
Santé et santé sexuelle & reproductive			
Espérance de vie à la naissance (années) (2016) ¹⁷	78,1	74,5	0,95
Taux de mortalité maternelle à la naissance ¹⁸	44,8 ¹⁹		
Prévalence de la contraception ²⁰	62,5%		
Participation politique et dans l'administration			
Assemblée des représentants du peuple ²¹	76	137	1,8
Ministres ²² (Novembre 2018) ²³	3	26	8,66
Secrétaires d'Etat (Novembre 2018) ²⁴	1	9	9
Corps des magistrats (2016) ²⁵	1032	1386	1,34
Membres des conseils municipaux (2018) ²⁶	47%	53%	1,12

¹¹ <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/370.html#TS>

¹² Site web du Ministère de l'éducation (http://www.edunet.tn/article_education/statistiques/stat2017_2018/rapport_rentree.pdf)

¹³ Idem

¹⁴ L'enseignement supérieur et la recherche scientifique en chiffres : Année universitaire 2017-2018 (<http://www.mes.tn/image.php?id=9460>)

¹⁵ Site web de l'INS

¹⁶ Idem.

¹⁷ Idem.

¹⁸ <https://www.webmanagercenter.com/2014/06/26/151801/sante-un-taux-de-mortalite-maternelle-en-tunisie-pas-aux-normes-mondiales/>

¹⁹ Pour 100 000 nouvelles NV.

²⁰ Office National de la Famille et de la Population. 2014. Cadre de suivi de l'accès universel à la santé sexuelle et reproductive en Tunisie. Tunis. pp. 108.

(<https://tunisia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/CadreaccesuniverselSSRTunisieop.pdf>)

²¹ Site web de l'ARP (http://www.arp.tn/site/main/AR/docs/composition/compos_s.jsp)

²² Président du gouvernement non inclus.

²³ Portail du gouvernement tunisien (<http://fr.tunisie.gov.tn/3-membres-de-gouvernement.htm>)

²⁴ Idem.

²⁵ INS. 2018. Caractéristiques des agents de la fonction publique et leurs salaires 2012-2016. Tunis. pp. 76 (<http://www.ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/Rapp-agent-fonct-publ-2016-V2-9.pdf>)

²⁶ Site web Wikipedia (https://fr.wikipedia.org/wiki/%C3%89lections_municipales_tunisiennes_de_2018#R%C3%A9sultats_nationaux)

I.1.1. Indice de développement humain et inégalité

Selon le dernier Rapport de développement humain du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD, 2018), l'Indice de développement humain/IDH de 2017 a connu une légère hausse par rapport à celui de 2015 puisqu'il est passé de 0,725 à 0,735 plaçant ainsi la Tunisie dans la 95^{ème} position sur 189 pays²⁷ et tient à l'amélioration de certains indicateurs entre 1990 et 2017 telle que le nombre moyen d'année de scolarisation, le PIB par tête, l'espérance de vie à la naissance, les mortalités maternelle et infantile, etc. D'ailleurs, les avancées réalisées en termes de services de la santé ont eu un impact positif sur l'évolution de l'IDH, comme en témoigne, à titre d'exemple, le taux de mortalité infantile qui a enregistré une baisse remarquable entre 2000 et 2017 puisqu'il est passé de 30,09 à 12,1 pour 1000 naissances vivantes²⁸. Ce taux donne le nombre de décès de nourrissons de moins d'un an dans une année donnée pour 1 000 naissances vivantes de la même année et est souvent utilisé comme indicateur du niveau de santé dans un pays. Ventilé par sexe et d'après les estimations rapportées par Index Mundi, le taux de mortalité infantile auprès des femmes était un peu moins important qu'auprès des hommes (10,8 contre 13,3 pour 1000 naissances vivantes en 2017).

Toutefois, lorsqu'on se réfère à l'IDH par sexe en 2017, il est aisé de remarquer que celui des hommes est plus élevé comparé à l'IDH féminin (0,762 contre 0,684). Compte tenu de cet écart, **l'indice de développement genre** se situe au 0,897 plaçant la Tunisie dans le cinquième groupe des pays où les réalisations en matière de développement humain sont très inégales entre les hommes et les femmes (écart absolu par rapport à la parité des sexes est supérieur à 10%)²⁹. En plus, en termes du nombre moyen d'années d'éducation, il apparaît que les hommes passent plus de temps à l'école que les femmes puisque la moyenne se situe au niveau de 7,9 ans pour les hommes et 6,4 ans pour les femmes (PNUD, 2018). Ce point sera discuté plus en détails par la suite.

Selon le PNUD, l'indice d'inégalité de genre/IIG de 2017 montre une performance intéressante en termes des réalisations vers la concrétisation de l'égalité entre les sexes. En effet, l'IIG était égal à 0,261 en 2012, la Tunisie classée 46^{ème} sur 148 pays³⁰. En 2017³¹, cet indice a connu un léger recul et

²⁷ Il était de 0,569 en 1990.

²⁸ <https://www.indexmundi.com/g/q.aspx?c=ts&v=29>

²⁹ Le PNUD classe les pays en cinq groupes selon la déviation absolue de la parité hommes-femmes dans les valeurs de l'IDH. Le groupe 1 contient les pays ayant l'écart absolu le plus faible (<2,5%) et le groupe 5 les pays ayant l'écart absolu le plus élevé (>10%). Pour plus de détails à ce sujet, il est possible de consulter le rapport PNUD, 2018.

³⁰ PNUD. 2013. Human development report 2013. The rise of the south : Human progress in a diverse world. New York. pp. 216

³¹ PNUD, 2018

est devenu égal à 0,298, le pays est alors classé 63^{ème} sur 160³². Ce recul pourrait s'expliquer, entre autres, par les tendances du marché du travail, étant donné le taux de chômage élevé pour diplômées du supérieur face à la pénurie des postes d'emploi. Pour les femmes, cette réalité freine inévitablement leur émancipation économique.

I.1.2. Genre et éducation

L'éducation reste parmi les acquis incontournables de la femme tunisienne malgré que des écarts genre existent en ce domaine. Le tableau I.1 montre un contraste fort significatif puisqu'au niveau primaire le ratio Garçon/Fille est de l'ordre de 1,077 en 2016 avec un nombre de filles moins important que celui des garçons (529896 contre 570894). Toutefois, cette représentativité va s'inverser à partir du secondaire puisque le ratio devient favorable plutôt aux filles (0,844) où le nombre de celles inscrites dépassera de près de 18% celui des garçons (479 355 contre 404 992). Encore plus remarquable, la différence entre les effectifs des filles et des garçons au niveau tertiaire est de l'ordre de 72% avec un ratio Garçon/Fille égal à 0,581.

L'inversion de la part des filles et des garçons devient de plus en plus explicite au fur et à mesure que l'on avance dans les niveaux éducatifs.

Les garçons qui étaient plus nombreux que les filles sont les plus susceptibles à quitter l'école primaire (1,3% contre 0,9% seulement pour les filles). Au secondaire le taux d'abandon scolaire est plus important pour les garçons ce qui rend l'écart plus important en faveur des filles puisque le taux d'abandon masculin est de 15,8% alors que celui des filles n'est que de 10,9%. Cela a mené vers la féminisation des effectifs des étudiants puisque, toujours pour la même période 2016, les filles représentent 63% de l'effectif total de ceux fréquentant les universités tunisiennes. Paradoxalement, les filles n'ont pas pu s'accaparer une place aussi importante sur le marché du travail que leurs homologues masculins et cela affecte leur activité. Ce point sera développé dans ce qui suit.

I.1.3. Emploi

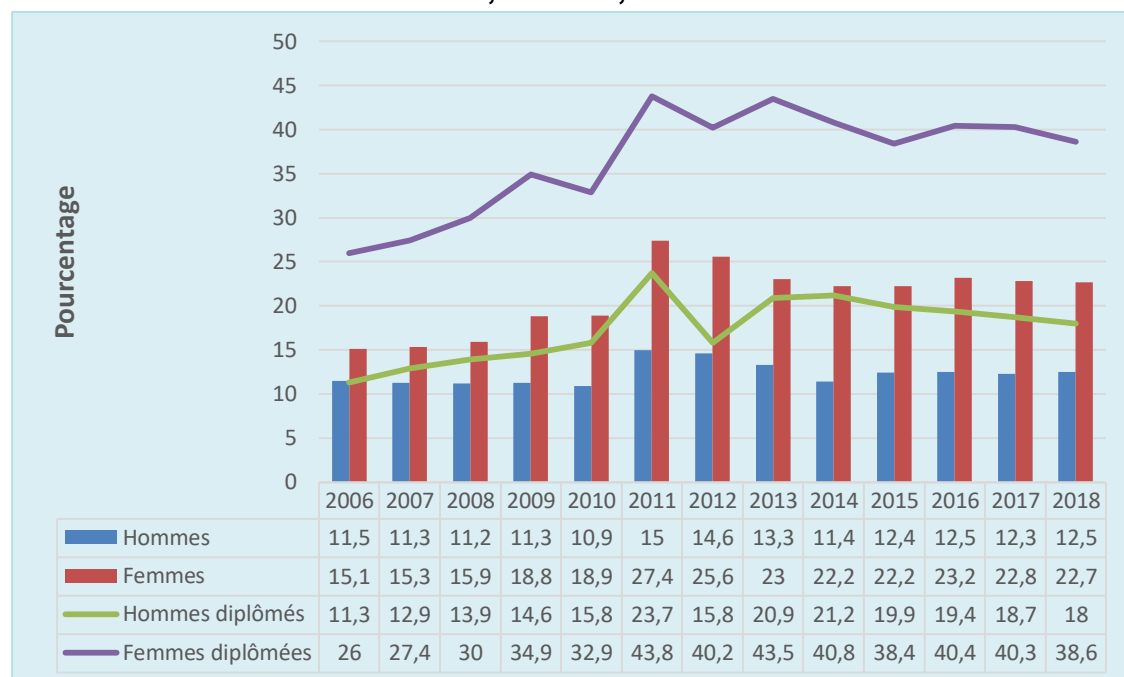
Les femmes se trouvent les moins favorisées une fois elles arrivent sur le marché du travail avec un **taux d'activité³³ relativement faible** et un **taux chômage élevé** comparé aux hommes. Le tableau I.1 montre que le chômage féminin est plus important que ce soit globalement ou bien auprès des diplômés, c'est ce qu'illustrent les ratios H/F (0,55 et 0,46). Le chômage

³² Il est utile de rappeler à ce niveau que le World Economic Forum (WEF) fait aussi une classification des pays selon l'indice global de l'écart genre (Global Gender Gap Index) s'étalant entre 0 (absence de parité) et 1 (parité totale). La Tunisie dans ce cadre est classée 117^{ème} sur 144 avec un score de 0,651 en 2017 alors que son score était de 0,629 en 2006 et son rang 90 sur 115 pays : La méthode étant donc différente de celle utilisée par le PNUD et la signification des valeurs limites est inversée (WEF, 2017).

³³ Le **taux d'activité** est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

des diplômés met en évidence le paradoxe que le niveau d'éducation est un frein à l'insertion professionnelle. La situation des femmes est davantage paradoxale: elles sont plus présentes parmi les diplômés des universités mais se trouvent toutefois plus touchées par le chômage avec un taux alarmant de l'ordre de 38,7% contre 18% uniquement pour les hommes. Cela étant, la situation a commencé à se stabiliser à partir de 2014-2015 même si le décalage demeure important. La Figure I.1 ci-dessous met en exergue ledit écart entre les femmes et les hommes et ce pour la période 2006-2018.

Figure I.1³⁴ : Evolution du chômage selon le sexe et le type des chômeurs, Tunisie, 2006-2018



Il est vrai que les autorités tunisiennes ont adhéré depuis les années 1980 à un processus de politiques actives³⁵ d'emploi ciblant différentes catégories de chômeurs (diplômés ou non) mais ne privilégiait pas nécessairement les femmes. Force est cependant de constater que leur nombre ne cesse de s'accroître. D'ailleurs, au cours des neuf premiers mois de 2017, le MFPE a accordé un peu plus de 130139 nouveaux contrats au profit des demandeurs d'emploi contre près de 97661 durant la même période de 2016, soit une hausse de 33,3%³⁶.

I.1.4. Economie informelle

L'abandon scolaire d'un côté et le chômage des diplômés de l'autre laissent la place à plusieurs points d'interrogation dans la mesure où une proportion

³⁴ Source : Annuaire statistiques de l'INS des années de la période 2006-2018

³⁵ Pour plus de détails au sujet des politiques actives d'emploi, consulter : ETF, 2014.

³⁶ Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications. 2017. Conjoncture de l'emploi : Bulletin du troisième trimestre 2017. Tunis. pp. 14

([http://www.emploi.nat.tn/ckeditor/ckfinder/userfiles/files/conjoncture_emploi_3T2017\(1\).pdf](http://www.emploi.nat.tn/ckeditor/ckfinder/userfiles/files/conjoncture_emploi_3T2017(1).pdf))

assez importante des jeunes âgés entre 15 et 24 ans, voire même 29 ans, pourraient représenter un manque à gagner pour le pays en termes de capital humain. Cela n'empêche qu'un nombre important de ces jeunes sont employés dans l'économie informelle non agricole. Selon le Bureau International du Travail/BIT, en Tunisie, le taux d'emploi dans l'économie informelle non agricole était parmi les plus faibles dans les pays d'Afrique du Nord (35% en 2000-2004). Cette tendance baissière s'est poursuivie entre 2005 et 2011, année de la révolution, avec un taux qui passe de 34% en 2005 vers 28% en 2010 (BIT, 2015).

Au lendemain de la révolution et à partir de 2012, ce taux a presque retrouvé son niveau de 2005 (33,9% en 2012) pour se stabiliser ensuite au niveau de 32% en 2015. Au vu de ces fluctuations, il est utile de souligner que l'emploi informel est contra-cyclique du fait de son rôle d'amortisseur de chocs pendant les périodes de ralentissement et de repli de l'activité économique³⁷.

Les femmes apparaissent comme étant les plus touchées par ce phénomène surtout lorsqu'il s'agit de celles âgées de moins de 40 ans³⁸. En dehors de cette tranche d'âge, les hommes et les femmes, dont principalement les jeunes d'entre eux (âgés entre 15 et 29 ans), sont quasiment touchés de la même manière et dans des proportions presque égales. Cela étant, le taux d'emploi informel a toujours servi de révélateur des failles ou de brèches du système officiel.

C'est pour cela qu'il va falloir creuser davantage pour savoir exactement à quel niveau faudrait-il intervenir pour éviter l'exclusion d'une couche importante de la société, composée dans sa majorité de femmes et de jeunes issus des milieux défavorisés et des régions frontalières. En effet, le document de stratégie pays 2017-2021 élaboré par la Banque Africaine de Développement/BAD stipule que, cinq ans après la révolution de janvier 2011, la plupart des activités économiques continue d'être concentrée dans ces régions³⁹. Ces activités sont majoritairement commerciales : petit commerce, commerce de valise, contrebande, etc. L'encadrement et le renforcement des capacités des personnes qui y sont impliquées auraient pu contribuer à leur émancipation économique et sociale en leur offrant une occasion d'être épargnées d'une exclusion sociale certaine. C'est aussi une façon de développer les activités commerciales des femmes concernées en les aidant

³⁷ Centre de Recherche et d'Etudes Sociales & Banque Africaine de Développement. 2016. Protection sociale et économie informelle en Tunisie : Défis de la transition vers le secteur informelle. Tunis. pp. 94

³⁸ www.emploi.nat.tn

³⁹ BAD. 2017. Tunisie : Document de stratégie pays 2017-2020. Tunis. pp. 90

([https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Project-and-Operations/Tunisie - 1-Document de strat%C3%A9gie_pays_2017-2021.pdf](https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Project-and-Operations/Tunisie_-_1-Document_de_strat%C3%A9gie_pays_2017-2021.pdf))

à passer vers l'économie formelle en un premier temps et d'explorer de nouveaux marchés dans les régions voisines en une deuxième phase.

I.1.5. Participation politique

Du point de vue participation politique, la Tunisie a réalisé une avancée remarquable en termes d'égalité genre dans ce domaine après 2011. Les élections législatives de 2011 et 2014 ont permis à la femme tunisienne d'acquiescer respectivement 24% des sièges à l'Assemblée Nationale Constituante/ANC suivis de 35% de ceux de l'Assemblée des Représentant(e)s du Peuple/ARP, sur les 213 députés actuels ce qui porte le ratio H/F à 1,8 (Tableau I.1). Une telle représentativité a placé la Tunisie en 42ème position sur le plan mondial⁴⁰. Cette avancée, conjuguée avec une ascension explicite au gouvernement (3 sur 26) et des secrétariats d'Etat (3 sur 13)⁴¹ est de nature à favoriser la place de la femme et son ascension progressive sur la scène politique.

I.2. Droits légaux et droits humains

Sur le plan international, diverses initiatives onusiennes (Chartes et conventions des droits humains, y compris droits économiques et sociaux ; Agenda 21, Objectifs de Développement Durable/ODD et Agenda 2030) ont contribué à l'édification d'un environnement mondial plus respectable des relations hommes-femmes et plus favorables à l'élimination de toutes formes de discriminations à l'égard des femmes. De ces initiatives, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes/CEDEF, ratifiée par plusieurs pays à travers le monde et entrée en vigueur en 1981 et la Plateforme d'Action de Beijing (1995) instituent graduellement une approche axée sur l'équité, qui vise à donner des chances égales aux femmes dans tous les domaines.

La Tunisie a ratifié un nombre important de Chartes et Conventions relatives aux droits humains : la Charte des Nations-Unies de 1945 et la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (adoptée en 1966) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1976). Dans le domaine du genre, le pays a ratifié en 1981 la CEDEF⁴² (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women/CEDAW) et, en 1993, la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes. La Tunisie a également

⁴⁰ <http://archive.ipu.org/wmn-f/classif.htm>

⁴¹ Il s'agit des proportions actuelles qui ne reflètent pas réellement la représentativité des femmes au sein des gouvernements qui se sont succédés depuis 2011 (10 gouvernements jusqu'au mois de novembre 2018) où il leur est arrivé aussi d'avoir des portefeuilles techniques telles que les finances et l'économie, les ministères ou domaines de souveraineté (ou régaliens ou du roi) sont l'Armée, la Diplomatie, la Justice (on dit encore le Garde des Sceaux, comme sous l'ancien régime !), l'Ordre Public.

⁴² La Convention est adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies et entrée en vigueur en 1981 après avoir été ratifiée par 20 pays.

ratifié en 2011, son adhésion au protocole facultatif se rapportant au pacte international relatif aux droits civils et politique (Décret-loi n° 2011-551 du 14 mai 2011, portant ratification de l'adhésion de la République Tunisienne au protocole facultatif se rapportant au pacte international relatif aux droits civils et politiques). Ces engagements souscrits dans le cadre de sa participation aux instruments internationaux sont couronnés par l'adhésion à un ensemble de chartes régionales.

La Tunisie a ratifié la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et a signé la Charte arabe des droits de l'homme. À ce jour, le protocole a été signé par 20 pays et ratifié par 30. La Tunisie n'a pas encore ratifié ce protocole (instrument additionnel à la Charte africaine) bien qu'il soit en harmonie avec la loi organique relative à la lutte contre les violences faites aux femmes (Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017).

Il importe de souligner que c'est pendant les années post-révolution que la cadence de ratification et levée des réserves s'est accentuée. La Tunisie a accepté d'ailleurs, dès février 2011, de recevoir sans condition les Rapporteurs spéciaux du conseil des droits de l'homme et l'ouverture d'un bureau du Haut-commissariat en Tunisie.

- *Convention CEDEF et non-discrimination à l'égard des femmes*

La Tunisie a ratifié la Convention CEDEF en 1985⁴³ et a soumis les 5^{ème} et 6^{ème} rapports périodiques en 2009. Cependant, en connaissance des dispositions de l'Article 28⁴⁴ de la Convention, les autorités tunisiennes ont formulé des réserves relatives à : i) l'article 9, au niveau du paragraphe 2 qui reconnaît l'égalité des droits pour les deux parents en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants; ii) l'article 15, pour lequel la Tunisie a formulé des réserves au paragraphe 4, notamment les dispositions relatives au droit de la femme de choisir sa résidence et son domicile, qui ne doivent pas être interprétées dans un sens qui irait à l'encontre des dispositions des articles 23 (instituant le père comme chef de famille) et 61 du Code du Statut Personnel/CSP; iii) l'article 16, paragraphe 1 c), d), f), g) et h) sur l'égalité dans le mariage et la vie familiale et, iv) à l'article 29, paragraphe 1 relatif à l'administration de la convention. Pour cette dernière réserve et relativement aux dispositions de l'article en question, la Tunisie ne se considère pas liée au paragraphe 1, celui de l'obligation de se soumettre à l'Arbitrage ou à la Cour internationale de justice en cas de différend. Ces réserves concernent la Convention CEDEF mais pas le Protocole additionnel à la Convention⁴⁵ entré en vigueur le 22 décembre 2002 et ratifié en 2008 par la Tunisie et qui ne

⁴³ Ratification de la Convention par la loi n°85-68 du 12 juillet 1985, JORT, p618.

⁴⁴ Selon lequel, les Etats parties ont la liberté d'émettre des réserves et de déclarer leur compatibilité vis-à-vis de l'objet et du but de la Convention.

⁴⁵ Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 6 octobre 1999. Résolution A/RES/54/4.

permet pas la formulation de réserves conformément aux dispositions de son article 17.

La Tunisie a également émis une déclaration générale qui, selon la Convention de Vienne sur les droits des traités de mai 1969, est équivalente à une réserve et produit les mêmes effets tel que définie par la Convention. Ces réserves maintiennent dans l'ensemble les discriminations à l'égard des femmes conformément aux dispositions législatives nationales et se placent en contradiction avec l'Article 2 de la Convention, en vertu duquel, les Etats doivent prendre les mesures appropriées pour permettre aux femmes de jouir de l'ensemble de leurs droits. L'ensemble de ces réserves ont été retirées en 2014 conformément à un décret législatif. La Tunisie maintient toutefois sa Déclaration générale selon laquelle : « *le gouvernement tunisien déclare qu'il n'adoptera en vertu de la Convention, aucune décision administrative ou législative qui serait susceptible d'aller à l'encontre des dispositions du chapitre premier de la constitution* ». Par cette déclaration, la Tunisie soumet l'application de la convention à la conditionnalité de la préservation des dispositions à caractère religieux ou national telles que définies dans la Constitution ainsi que le respect des coutumes et pratiques religieuses.

Il importe ainsi de souligner que bien que la Tunisie, ait levé toutes les réserves spécifiques, elle a toutefois maintenu la déclaration ou la réserve générale, ce qui équivaut à une réserve sur l'ensemble de la convention.

Principal Acquis : le nombre important de conventions ratifiées montre une accréditation et un choix irréversible en faveur des principes universels des Droits de l'homme.

Principal Enjeu : le degré d'engagement d'un Etat avec le système international des droits humains se mesure non seulement par la ratification des conventions internationales mais aussi et surtout par le respect de ses obligations contractées

I.2.1 Droits légaux dans la vie privée et publique

Les principaux Pactes ratifiés par la Tunisie et la Constitution affirment **le droit à la sécurité et à la liberté**. Ce droit est assuré dans la Constitution par les articles 27 à 30. L'Etat prend en considération la famille dans l'application des sanctions et pénalités de privation des libertés. La Constitution de 2014 exprime par ailleurs dans son préambule l'attachement « aux valeurs humaines et aux principes universels et supérieurs des droits de l'Homme ». En matière de droits civils, le texte constitutionnel garantit **le droit à la vie** (disposition de l'article 22), le droit **à la vie privée** et à la confidentialité des données personnelles (articles 24 et 27). Ces **droits à la vie, à la sécurité et à la liberté** sont aussi inclus dans accords conclus par la Tunisie : dans la Charte Universelle des droits de l'Homme (article 3), dans le Pacte

international relatif aux droits civils et politiques (article 9 « *Tout individu a droit à la liberté et à la sécurité de sa personne...Nul ne peut être privé de sa liberté, si ce n'est pour des motifs et conformément à la procédure prévus par la loi* », p4) et dans la Charte Africaine des droits de l'Homme et des peuples (article 6 : « *Tout individu a droit à la liberté et à la sécurité de sa personne* »).

Les **libertés d'opinion, de pensée, d'expression, d'information et de publication** sont respectés par la Constitution (article 31) et inclus dans les engagements internationaux de la Tunisie: dans la Charte Universelle des droits de l'homme (article 19 notamment) et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (article 19).

En **matière politique**, le texte constitutionnel tunisien proclame les **libertés de constituer des partis politiques, des syndicats et des institutions** (article 35), le **droit syndical** (article 36), la liberté de rassemblement et de manifestation pacifique (article 37). Le texte affirme aussi qu'aucun amendement constitutionnel ne peut toucher les acquis en matière de droits et libertés (article 49).

Sur le plan international, diverses initiatives onusiennes (Chartes et conventions des droits humains, y compris droits économiques et sociaux ; Agenda 21, Objectifs de Développement Durable/ODD et Agenda 2030) ont contribué à l'édification d'un environnement mondial plus respectable des relations hommes-femmes et plus favorables à l'élimination de toutes formes de discriminations à l'égard des femmes. De ces initiatives, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes/CEDEF, ratifiée par la Tunisie et la Plateforme d'Action de Beijing (1995) institue graduellement une approche axée sur l'équité, qui vise à donner des chances égales aux femmes dans tous les domaines.

Les **droits de la femme** sont par ailleurs garantis dans la Nouvelle Constitution⁴⁶. Le texte de la Constitution proclame l'égalité entre les hommes et les femmes en utilisant l'expression « citoyens et citoyennes » et reconnaît la famille de base en tant que cellule de la société si bien qu'il garantit le droit de l'enfant à la protection et à l'éducation. La Constitution consacre son article 46 aux droits des femmes en stipulant que « *L'Etat s'engage à protéger les droits acquis de la femme, les soutient et œuvre à les améliorer. L'Etat garantit l'égalité des chances entre la femme et l'homme pour assumer les différentes responsabilités et dans tous les domaines. L'Etat œuvre à réaliser la parité entre la femme et l'homme dans les conseils élus. L'Etat prend les mesures nécessaires afin d'éradiquer la violence contre la femme* ». Elle affirme ainsi les acquis de la femme, le principe de parité et la lutte contre les violences faites aux femmes. Dans son article 34, la Constitution oblige l'Etat

⁴⁶ L'encadré I.1 en annexes retrace l'ensemble des articles de la Constitution 2014 en relation avec l'égalité hommes-femmes.

à garantir la représentativité des femmes dans les assemblées élues, ce qui constitue une première dans le monde arabe.

L'article 40 affirme que « *tout citoyen et toute citoyenne ont le droit au travail dans des conditions décentes et à salaire équitable* ». La représentativité des femmes dans le **pouvoir exécutif local** est également assurée conformément à l'article 139 de la Constitution qui hisse les citoyens et citoyenne et la société civile comme acteurs clés dans la gouvernance locale. De même, la Convention CEDEF inscrit dans l'article 7 aux femmes les **droits de voter** dans les élections et dans les référendums publics et l'engagement dans la vie politique et dans le processus décisionnel en occupant les postes de pouvoir. L'article 8 de cette convention garantit l'égalité des chances quant à la représentativité du gouvernement dans les organisations internationales. Le Pacte international des droits civils et politiques de 1966 inscrit dans son article 25 le droit à tout citoyen de prendre part dans la gestion des affaires publiques. Le principe de parité est consacré, d'un côté, par la **loi organique n°2014-16 relative aux élections et référendums**⁴⁷ stipulant une alternance entre les hommes et les femmes sur les listes électorales et, de l'autre, par la **loi n°2017-7**⁴⁸ qui en partie complète la dernière (parité verticale) en inscrivant une parité du genre pour les candidats en tête de liste.

Le **Code des collectivités locales**⁴⁹ consacre le principe d'égalité pour les régions et communes en ce qui concerne les actions publiques et programmes. Il inscrit le principe de parité à la tête des listes des communes et dans la composition des différentes structures de décentralisation. Le Code prévoit l'élaboration d'une base de données (en collaboration avec l'INS) ventilée par sexe et par secteur d'activité local.

La Constitution tunisienne garantit **le droit à l'éducation**. L'enseignement public est obligatoire de six à seize ans et bénéficie d'une quasi-gratuité dans tous les cycles. La loi d'orientation N° 2002-80 de 2002 relative à l'éducation⁵⁰ impose le respect des droits universels et l'égalité des chances dans la jouissance de ces droits. **La loi du 29 Juillet 1991, relative au système éducatif**⁵¹, dicte la formation préscolaire organisée par des institutions spécialisées pour tout enfant en préparation à l'enseignement de base.

⁴⁷ Loi organique n° 2014-16 du 26 mai 2014, relative aux élections et référendums, JORT N°42 du 27 mai 2014, pp 1310-1331. Cette loi abroge les dispositions du Code électoral promulgué par la loi n° 69-25 du 8 avril 1969, portant sur le Code électoral, JORT N°14, du 7 avril 1969.

⁴⁸ 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 référendums, JORT N°14 du 17 février 2017.

⁴⁹ Code des collectivités locales, JORT N°39 du 15 mai 2018.

⁵⁰ Loi d'orientation N°2002-80 du 23 juillet 2002 portant sur l'éducation et l'enseignement scolaire, JORT 30 juillet 2002, pp1735-40. <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/61806/55086/F1183773494/TUN-61806.pdf>.

⁵¹ Loi N°91-65 du 29 juillet 1991 relative au système éducatif, JORT N°55 du 6 Août 1991, pp 1398-1400.

Pour assurer une plus grande aptitude à « l'employabilité », les programmes de formations professionnelles, sous tutelle du MFPE, cadre parfaitement cet objectif. **La loi n° 93-10 d'orientation de la formation professionnelle**⁵² promulguée en **1993** comblait un vide juridique en instituant un Conseil national de la formation professionnelle et de l'emploi, chargé de donner des avis sur les orientations générales en matière de formation et d'emploi et sur l'homologation des certificats et des diplômes. La loi visait l'organisation du secteur privé de la formation professionnelle, de la formation initiale, et de la formation continue. Cette loi considère une formation professionnelle non normalisée (sanctionnée par un diplôme), la **formation à caractère sociale** destinée à mettre en place des centres de formation destinés aux jeunes filles rurales et visant à soutenir les aptitudes professionnelles de cette couche vulnérable de la société en leur inscrivant des modules complémentaires qui leur autorisent des activités génératrices de revenus (arboriculture, aviculture, artisanat, etc.).

Le droit de travail est garanti dans le dispositif constitutionnel de la Tunisie. L'article 40 de la Constitution 2014 consacre ce droit à tout citoyen et citoyenne sur la base du mérite et de l'équité. Pour assurer ce droit, l'Etat est tenu de garantir l'accès à une éducation et une formation de qualité (article 39) et prendre les mesures nécessaires pour instaurer un environnement favorable à la création d'emplois. L'Etat doit ainsi assurer la non-discrimination lié au travail y compris l'inégalité salariale (article 40). Ces innovations ont des répercussions sur les textes infra-législatifs qui doivent être réorganiser pour répondre au mieux cet impératif constitutionnel et pour être plus adéquat avec les engagements internationaux ratifiés par la Tunisie (*Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* et conventions internationales⁵³ de l'Organisation Internationale de Travail/OIT notamment les conventions : n°100 (ratifiée en 1968) relative à l'égalité de rémunération, n°111 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession et n°122 concernant la politique de l'emploi (ratifiées en 1965).

Les **droits de participation politique** sont aussi garantis par le texte constitutionnel. La liberté de former des **partis politiques ou des associations** sous réserves de la transparence financière et l'interdiction de collecter des fonds pour soutenir des campagnes électorales régionales ou locales. Les **droits syndicaux** ont connu des innovations majeures inscrites dans la Nouvelle Constitution et qui sont liés aux intérêts professionnels. La Constitution 2014 est plus explicite quant à la liberté de constituer des syndicats alors que l'article 8 de la Constitution de 1959 était particulièrement laconique relativement à ce principe. De même, selon l'article 36 (de la

⁵² Loi n° 93-10 du 17 février 1993 portant loi d'orientation de la formation professionnelle, Journal officiel, 1993-02-19, n° 14, pp. 252-256.

⁵³ La Constitution reprend en substance les dispositions des articles 6 et 7 du Pacte adopté par l'Assemblée générale dans sa résolution 2200 A (XXI) du 16 décembre 1966.

Nouvelle Constitution), le « droit de grève »⁵⁴ est explicitement reconnu comme droit connexe du droit syndical. On note que ce droit est inscrit dans les engagements internationaux de la Tunisie, notamment dans le Pacte international des droits économiques, sociaux et culturels, stipulant dans l'article 8 attribuant ce droit à toute personne « de s'affilier au syndicat de son choix » (p4 du Pacte).

En matière d'égalité et **de non-discrimination devant le droit de travail**, le cadre législatif tunisien s'est progressivement harmonisé par rapport aux conventions internationales de l'OIT susmentionnées et par rapport à la Convention CEDAW. Cette progression est due essentiellement à la **loi n° 93-66 du 5 juillet 1993**⁵⁵, en particulier l'article 5bis venant s'ajouter au Code de travail⁵⁶ et aux termes duquel : « *Il ne peut être fait de discrimination entre l'homme et la femme dans l'application des dispositions du présent Code et des textes pris pour son application* ». En cas de grossesse, les femmes « *peuvent quitter le travail sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture* », selon l'article 18 du Code de travail. De même, l'article 20 du Code stipule : « *la suspension du travail par la femme pendant la période qui précède et suit l'accouchement ne peut être un motif de rupture, par l'employeur, du contrat de travail* ». Ces articles confirment ainsi les dispositions des textes juridiques internationaux que la grossesse ne doit pas porter préjudice au droit de travail et ne saurait en aucun cas justifier la perte de l'emploi pour une femme. La Tunisie consacre dans le Code de travail des **conditions de travail à pied d'égalité** pour les hommes et les femmes, comme cela est stipulé par le Pacte international des droits économiques, sociaux et culturels, ayant été ratifié par Tunisie et selon lequel : « *Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables* », (p4 du Pacte)

Le **droit de propriété** est garanti dans la Nouvelle Constitution tunisienne. L'article 41 relate clairement que « *le droit de propriété est garanti, il ne peut y être porté atteinte que dans les cas et avec les garanties prévues par la loi. [De même que] La propriété intellectuelle est garantie* ». De plus, le régime de propriété matrimoniale tunisien repose sur la séparation des biens stipulant ainsi que les époux sont libres dans la gestion de leurs biens. Cette séparation induit l'existence de deux patrimoines indépendants correspondant aux biens personnels de chaque époux: un patrimoine propre à la femme séparé complètement du patrimoine de son mari, qui lui est aussi propre. Il n'existe donc pas de patrimoine commun au couple où chacun se trouve de ce fait propriétaire exclusif des revenus potentiels de ses biens. Il convient de

⁵⁴ Toutefois, le personnel de l'armée nationale est privé du droit syndical et du droit de grève. Le « droit de grève ne s'applique pas aux forces de sécurité intérieure et à la douane » (article 36).

⁵⁵ Loi n° 93-64 du 5 juillet 1993, relative à la publication des textes au Journal officiel de la République tunisienne et à leur exécution.

⁵⁶ Code de Travail, Imprimerie Officielle de la République Tunisienne, 2011, 220p.

noter à ce niveau que dans le CSP, « *le mari ne dispose d'aucun pouvoir d'administration sur les biens propres de la femme* » (article 24) bien qu'il soit le chef de famille (article 23). Le texte se trouve progressiste dans le sens où les deux époux « *coopèrent pour la conduite des affaires de la famille, la bonne éducation des enfants* » (article 23) et plus généralement dans la gestion des affaires familiales.

La Loi 98-91 de 1998⁵⁷ autorise par ailleurs les époux à opter pour le régime de communauté de biens. Ce régime est ainsi facultatif et suppose que les biens communs ne peuvent être transférés qu'avec le consentement des deux époux. Il leur appartient toutefois de choisir et même de « *convenir de l'élargissement du domaine de la communauté à condition d'en faire mention expresse dans l'acte [de mariage]* » (article 2 de la Loi 98-91). Si cette option ne figure pas dans le contrat de mariage, le régime de séparation de biens s'applique.

Quant aux **droits de succession**, le législateur tunisien, selon le CSP, compte la veuve et les filles parmi les « héritiers réservataires » (article 91) qui reçoivent des quotes-parts successorales fixées par les dispositions des différents articles des chapitres III et IV. Nous notons que le droit des successions est basé sur la loi islamique (notamment l'école malikite), qui définit les droits de succession des femmes conformément à l'interprétation donnée au texte coranique. C'est ainsi que par exemple, une veuve en l'absence d'enfants obtient un quart de la propriété. Sa part successorale se trouve réduite à un huitième s'il y a des enfants (dispositions des articles 93 à 95). Au contraire, il y a dans ces articles un traitement un veuf obtiendrait la moitié ou le quart de la propriété dans les mêmes cas de figure. S'il n'y a qu'un seul enfant, le fils est « héritier universel » (art. 114), alors que la fille ne se voit attribuer que la moitié de la propriété (art. 93). De plus, certains membres de la famille ne disposent de droits de succession que s'ils sont de sexe masculin (p. ex. les oncles et cousins, art. 90).

Protection contre la violence : La violence domestique est criminalisée en vertu du code pénal. En même temps, la loi prévoyant que le retrait de la plainte par une victime a été amendée. La Tunisie, bien que le viol soit criminalisé, le code prévoyait en cas de viol qu'un auteur évite d'être puni en épousant la victime. La **loi organique n° 2017-58** du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes⁵⁸ vise à placer les dispositions nécessaires mettant fin à toutes formes de violence à l'égard des femmes qu'elles soient sexuelles, morales, politiques ou économiques.

⁵⁷ Loi n° 98-91 du 9 novembre 1998, relative au régime de la communauté des biens entre époux.

⁵⁸ Journal Officiel de la République Tunisienne, N°65 du 15 août 2017, pp 2604-12.

Il convient de souligner que la **Commission des Libertés Individuelles et de l'Égalité (COLIBE)**⁵⁹ a été créée le 13 Août 2017 par une initiative du président de la République qui lui a attribué la mission essentielle de préparer un rapport sur les libertés individuelles et sur l'égalité en Tunisie, en considérant la Constitution de 2014 et les normes internationales des droits humains. Ce rapport achevé récemment inclut un état des lieux des lois et des recommandations concernant des réformes législatives que la Commission fait en relation avec les droits de l'individu et l'égalité. Ce rapport a suscité un nombre de critiques et un débat fulgurant dans l'enceinte de l'ARP se rapportant notamment sur des droits de la femme dans l'héritage en clivage entre les fondamentalistes et les progressistes en Tunisie.

I.2.2 Droits économiques et commerciaux

Pour les droits économiques, le principe d'égalité est inscrit dans le Pacte international relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels, ayant été ratifié par la Tunisie. La Tunisie se doit donc de respecter ses engagements internationaux qui dictent que : « *Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à assurer le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels qui sont énumérés dans le présent Pacte* » (l'article 3 du Pacte).

La Tunisie a certes connu, à travers son histoire contemporaine, une consécration réelle et progressive des libertés et droits économiques. Ce dispositif constitutionnel a été globalement positif, dans le sens où il avait consacré de nombreux droits économiques et sociaux (le droit de propriété, le droit à la sécurité juridique, la légalité fiscale et la liberté de commerce et d'industrie). De même, l'Etat doit œuvrer à la réalisation de la justice sociale (Article 12) et à l'exploitation rationnelle des ressources naturelles qui appartiennent au peuple tunisien (Article 13).

Le **principe de liberté de commerce et d'industrie** est souvent avancé comme celui qui protège l'initiative privée et limite le champ de l'action publique en matière de création de services. Il permet de définir les contours du droit des affaires qui serait basé sur l'accès au marché et la libre concurrence sans pour autant interdire l'action régulatrice des pouvoirs publics. Ce principe est majeur en droit car il régit les conditions d'accès aux activités économiques ainsi que leurs conditions d'exercice. Ne figurant pas nécessairement dans le texte constitutionnel, la liberté de commerce et d'industrie agit comme un principe général de droit.

En Tunisie, la liberté de commerce et d'industrie est régie par un ensemble de lois dont principalement **la loi n° 2015-36 du 15 septembre 2015**, relative à

⁵⁹ Présidée par l'avocate et députée Madame Bouchra BEL HAJ HMIDA.

la **réorganisation de la concurrence** et des prix⁶⁰. Cette loi régie la liberté des prix et les règles présidant à la libre concurrence stipulant dans son article 2 « *les prix des biens, produits et services sont librement déterminés par le jeu de la libre concurrence* ». La Conseil de la concurrence institué conformément aux dispositions de cette loi lutte contre les pratiques anticoncurrentielles et les ententes tacites ayant pour objet de limiter l'accès libre au marché ou l'exploitation abusive d'une position dominante sur le marché intérieur.

La **Loi n° 2009-69 du 12 août 2009**, relative au commerce de distribution⁶¹ **affirme le principe de liberté de commerce** : « *La présente loi fixe les règles régissant l'exercice des activités du commerce de distribution⁶² en vertu desquelles la liberté constitue le principe et l'autorisation constitue l'exception. Elle vise notamment la modernisation, la mise à niveau du secteur commercial et la garantie de l'équilibre entre les différents intervenants du secteur* » (Art.1). Le régime en matière de l'intervention des autorités publiques est par ailleurs préventif. Il permet le contrôle de l'exercice de certaines libertés. Le concept d'autorisation préalable fait que l'action individuelle n'est pas directement reconnue mais elle se trouve subordonnée à l'action permissive de l'Administration. Ce pouvoir discrétionnaire de l'Etat introduit des restrictions dans nombreuses activités en relation avec les libertés publiques, à commencer par la liberté de commerce et de l'industrie. Dans le domaine de commerce, le législateur tunisien, conscient de l'importance de la liberté dans ce domaine, a consacré explicitement le principe de la liberté de commerce et de l'industrie dans le cadre du droit interne mais ce droit n'a jamais été explicite dans le texte constitutionnel (ni dans la Constitution de 1959 ni même dans la Nouvelle Constitution). Pourtant et bien avant ces constitutions, il existe une proclamation de ce droit dans le Pacte de 1857 et dans la Constitution de 1861 (liberté de commerce dans les art.98, art.102 notamment). Ces deux textes consacraient explicitement la liberté d'entreprendre (l'article 10 du pacte et les articles 97 et 110 de la Constitution 1861).

Les textes législatifs qui organisent l'investissement et le commerce en Tunisie sont nombreux : Code d'incitations aux investissements⁶³, Code des obligations et des contrats⁶⁴, Code de commerce⁶⁵ et Codes de douanes⁶⁶

⁶⁰ **Loi n° 2015-36 du 15 septembre 2015**, relative à la réorganisation de la concurrence et des prix,

⁶¹ **Loi n° 2009-69 du 12 août 2009**, relative au commerce de distribution, Journal Officiel de la République Tunisienne n° 65 du 5 février 2009, page 2349 à 2352.

⁶² En vertu de cette loi, « *est considéré commerçant distributeur détaillant tous commerçant, selon l'usage professionnel met à la disposition du public et leur vend les produits et marchandises achetés auprès d'un commerçant distributeur grossiste, d'un producteur ou à travers l'importation* » (Art.2).

⁶³ Loi n°93-120 du 27 décembre 1993 portant promulgation du Code d'Incitations aux Investissements, JORT, N° 99 du 28 décembre 1993, 68p, en ligne :

http://www.bm.com.tn/ckeditor/files/cii_loi_n_93_120_du_27_décembre_1993.pdf.

⁶⁴ République Tunisienne-Ministère de la justice et des Droit de l'Homme, Code des Obligations et des Contrats, conformément à **Loi n° 2005-87 du 15 août 2005**, portant approbation de la réorganisation de

ainsi que décrets et lois abordant la législation fiscale, la législation sur la sécurité sociale, la législation des changes ou du commerce extérieur. L'univers législatif est vaste et les modifications incessantes des textes de loi semblent diminuer la croyance en la liberté d'entreprendre et d'investissement. De surcroît, la question relative aux conditions d'exercice des activités économiques complique ce paysage d'investissement et de commerce, au point où les libertés risquent d'être illusoire. A titre illustratif, l'article 2 (également l'article 3 s'appliquant aux investisseurs étrangers résidents et non-résidents) des dispositions générales du **Code d'incitations aux investissements** affirme que les investissements sont réalisés librement (de même «*L'investissement est libre*» selon l'article 4 de la **loi d'investissement**⁶⁷) mais s'empresse dans le même article de limiter cette liberté en exigeant pour tous les investissements une déclaration d'investissement et pour certains d'entre eux une autorisation préalable (principe du régime préventif susmentionnée).

En matière d'accès au marché et de non-discrimination, la **loi d'investissement** en cours investie l'égalité de chance dans son article 22 : « *les marchés conclus par l'instance sont soumis aux principes de la concurrence, de la transparence et de l'égalité des chances* ». Les mêmes principes sont admis pour les marchés conclus par les fonds (article 39). Annexée à cette loi, la **loi n°2015-49 du 27 novembre 2015, relative aux contrats de partenariat public privé**⁶⁸ souligne cette égalité de chances entre les candidats dans l'article 5, tel que « *l'élaboration et la conclusion des contrats de partenariat sont régies par les règles de la bonne gouvernance et les principes de transparence de procédures, d'égalité et d'équivalence des chances moyennent le recours à la concurrence, l'impartialité et la non-discrimination entre les candidats conformément aux dispositions de la présente loi* ». Dans le même registre, le principe d'égalité est repris, en substance, dans l'article 26 du **décret gouvernemental n° 2016-772 du 20 juin. 2016**, fixant les conditions et les procédures d'octroi des contrats de partenariat public privé⁶⁹.

Le **Code des obligations et contrats** considère que les hommes comme les femmes peuvent acquérir et posséder des biens de façon égale. Il est à

certaines dispositions du « code des obligations et des contrats tunisien », JORT du 26 août 2005, n°68, 204P.

⁶⁵ République Tunisienne-Ministère du commerce, Loi n° 59-129 du 5 octobre 1959, portant promulgation du Code de Commerce, JORT 2010.

⁶⁶ République Tunisienne, Code des douanes et ses textes d'application, JORT du 2 février 2018, 351p. <http://www.legislation.tn/sites/default/files/codes/douane.pdf>.

⁶⁷ Il convient de préciser qu'en Tunisie, l'investissement a été régi jusqu'au 31 mars 2017 par le Code d'Incitation à l'Investissement promulgué par la loi n°93-120 du 27 décembre 1993. Actuellement et depuis le 1er Avril 2017, deux lois encadrent l'investissement: la **loi de l'investissement** n°2016-71 du 30 septembre 2016 (JORT N°82 du 7 octobre 2016) et la **loi de refonte du dispositif des avantages fiscaux** n°2017-8 du 14 février 2017 (JORT, N°15 du 21 février 2017, pp771-84).

⁶⁸ *Journal Officiel de la République Tunisienne*, n°96 du 1 décembre 2015, p2855-60.

⁶⁹ Ibid, N°85 du 18 octobre 2016, pp 3131-35.

signaler en premier lieu que la consécration du principe d'égalité hommes – femmes est prescrite dans le préface du Code: « *Il a été également procédé à l'abrogation de toutes les dispositions discriminatoires incompatibles avec les principes désormais consacrés dans le droit tunisien depuis 1987 notamment le principe de l'égalité entre l'homme et la femme et le respect de la dignité individuelle* ». C'est ainsi que toutes les « dispositions contraires aux principes des Droits de l'Homme et à la dignité des individus notamment les articles 93 bis, 831, 1138, 1158, 1481 et 1524, qui furent abrogés, modifiés ou complétés et ce dans le but de consolider le principe de l'égalité entre l'homme et la femme » (préface du Code, p 2).

I.2.3 Accords et conventions en relation avec le commerce

La Tunisie a adhéré officiellement à l'Organisation Mondiale du Commerce/OMC en 1995 avec la signature des accords du GATT (General Agreements on Tariffs and Trade). Par cet engagement, la Tunisie reconnaît l'OMC en tant qu'instance de régulation de l'ordre commercial international, qui joue un rôle de première importance dans l'établissement d'un commerce libre et loyale et d'un environnement transparent et favorable à la bonne conduite du commerce international. Dans ce cadre multilatéral, on note que la Tunisie (malgré une conjoncture interne difficile) figure parmi les premiers pays membres qui ont notifié les dispositions de la catégorie A de l'accord sur la facilitation du commerce et a accepté la mise en œuvre des résultats de la réunion de Nairobi⁷⁰, visant par-là, la multiplication des opportunités commerciales et l'amélioration de son positionnement dans les chaînes de valeurs mondiales.

En relation avec le système commercial multilatéral, la *Déclaration sur le Commerce et l'autonomisation économique des femmes* de Buenos Aires de 2017⁷¹ constitue un document de référence, quasiment unique, qui intègre explicitement l'égalité du genre dans le domaine du commerce international. 118 Membres de l'OMC et observateurs ont approuvé la Déclaration de Buenos Aires sur les femmes et le commerce, qui vise à faciliter et encourager l'autonomisation économique des femmes. On note que la Tunisie figure parmi les membres et observateurs ayant soutenus cette déclaration⁷².

I.3. Politiques/stratégies et mécanismes au niveau national et/ou sectoriel

L'évolution du cadre législatif répond toujours aux objectifs stratégiques de l'Etat contenus dans ces divers politiques et stratégies. En tant que ministre à

⁷⁰ 10ème conférence Ministérielle de Nairobi.

⁷¹ Déclaration conjointe sur le commerce et l'autonomisation économique des femmes à l'occasion de la conférence ministérielle de Buenos Aires en décembre 2017.

⁷² Voir https://www.wto.org/french/news_f/news17_f/mc11_12dec17_f.htm.

attributions transversales, le Ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Séniors/MFFES contribue par un ensemble de programmes qui visent à lutter contre les discriminations portées sur le genre et à contribuer au développement d'une société qui respecte les droits et libertés et qui œuvre à l'acceptation de ses différences.

1.3.1. Politiques/stratégies

La politique publique en matière du genre se déploie à travers les stratégies nationales et les plans d'action en la matière. Ces stratégies et plans sont principalement:

a) La stratégie nationale pour l'autonomisation économique et sociale des femmes et des filles en milieu rural 2017-2020, qui étant basée sur une approche participative des droits humains, se fixe les priorités suivantes : (i) améliorer l'employabilité des femmes au biais d'une diversification de la formation professionnelle, (ii) l'accès aux ressources et moyens de production y compris la terre et faciliter l'insertion des femmes au secteur formel, (iii) la promotion de l'économie sociale et solidaire ; (iv) lutte contre l'abandon scolaire et la garantie du travail décent ; (v) participation féminine à la gouvernance locale ; et (vi) la production de statistiques genre désagrégées selon le milieu géographique. Ces priorités se définissent en gros dans les cinq axes de la stratégie devant garantir l'autonomisation économique, sociale et politique de la femme ainsi que la prise en compte des données genre dans l'élaboration et l'évaluation des plans de développement quinquennaux. De même, ces axes d'intervention corroborent parfaitement avec les huit ODD de l'Agenda 2030⁷³.

c) Plan National d'Action d'Intégration et d'Institutionnalisation du Genre (PANIG). Ce plan a été adopté en juin 2018 par un conseil des ministres invitant des hauts cadres de la fonction publique et des représentants de la société civile et vise l'institutionnalisation du genre dans les politiques, la planification et les budgets afin d'éliminer toutes les formes de discrimination et parvenir à l'égalité en matière de développement, des droits et des devoirs entre citoyens et citoyennes à l'horizon 2020. Ce plan figure parmi les priorités du **Plan quinquennal pour le développement 2016-2020** visant l'examen des lois discriminatoires en relation avec le genre, la lutte contre l'analphabétisme chez les femmes notamment dans les zones rurales, l'appui aux initiatives économiques des femmes, l'accroissement de la participation des femmes à la vie politique et la gestion des affaires publiques, la mise en œuvre de la stratégie nationale de lutte contre la violence envers les femmes et les filles.

⁷³ Soit : l'ODD 1 « pas de pauvreté », l'ODD 2 « faim zéro », l'ODD 3 « santé et bien-être », l'ODD 4 « éducation de qualité », l'ODD 5 « égalité entre les sexes », l'ODD 6 « eau propre et assainissement », l'ODD 8 « travail décent et croissance économique » et l'ODD 10 « inégalités réduites ».

b) Plan d'Action National de mise en œuvre de la résolution du Conseil de Sécurité 1325 Femmes, Paix et Sécurité (PAN-1325) : Ce plan est lancé en juillet 2018 en partenariat entre le MFFES et CAWTAR. Il considère une démarche participative, il s'inscrit dans le cadre du programme régional « Femmes, paix et sécurité dans les États arabes » initié en 2016 et mis en œuvre avec le soutien financier du Gouvernement finlandais. 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 (RCSNU1325). Ce plan qui traduit une volonté délibérée de l'Etat à donner suite aux dispositions constitutionnelles des articles 21 et 46 de la constitution de 2014, au contenu du Pacte de Carthage cadre parfaitement la mise en œuvre de la RCS1325 par les différents ministères et organismes. Son cadrage logique inclut entre autres des indicateurs mesurables. Le plan d'action national affirme aussi les priorités du Gouvernement de l'Union Nationale et l'engagement de la Tunisie par rapport aux Objectifs de Développement Durable. Il s'insère dans une vision d'une politique nationale fondée sur le respect des droits humains et l'institutionnalisation de l'équité du genre.

I.3.2. Programmes nationaux

Le MFFES est responsable d'un ensemble de programmes et initiateur de projets relatifs à l'émancipation économique de la femme et plus généralement l'égalité du genre. Il se trouve partenaire dans beaucoup de projet en relation avec l'égalité du genre. Force est cependant de constater qu'un nombre grandissant de programmes sont en cours en Tunisie et qui sont directement liés à l'émancipation économique de la femme, à sa participation à la vie publique et politique ainsi qu'à la lutte contre les inégalités hommes-femmes. Les principaux programmes sont:

a) Le programme de promotion de l'entreprenariat féminin « RAIDA », lancé depuis 2015 par le MFFES et réalisé en coopération avec la Banque Tunisienne de Solidarité/BTS. La ligne de financement de ce programme, créée conformément à une convention signée en 2015 entre les deux partenaires, met à disposition des bénéficiaires une enveloppe de financement de 13 millions de dinars et permet aux femmes entrepreneurs âgées entre 19 et 59 ans d'accéder à des crédits dont la valeur varie entre 10 mille et 150 mille dinars sans garantie et sans conditions d'autofinancement⁷⁴. Les bénéficiaires ont également conformément aux modalités du programme un accompagnement, une orientation et une formation dans

⁷⁴ Les femmes ayant un diplôme de formation ou un certificat de compétence peuvent obtenir un crédit sans intérêt et sans autofinancement d'une valeur de 10.000 dinars avec un délai de grâce de six mois. En revanche, des crédits pouvant atteindre les 150.000 dinars peuvent être accordés à celles diplômées du supérieur ou les titulaires d'un brevet de technicien supérieur.

l'accomplissement de leurs projets. A noter que 20% des projets acceptés ont été soumis par des femmes diplômés du supérieur et 73% ont été au bénéfice des régions intérieures. Selon les données du MFFES, ce programme a permis jusqu'à la fin de 2017 de financer 1870 projets et vise l'objectif de 8000 projets à l'échéance de 2020.

b) Le Programme d'appui à la participation de la femme à la prise de décision et à la vie publique pour la période 2016-2020 témoigne par ailleurs de l'enjeu majeur à soutenir l'autonomisation politique des femmes en Tunisie. Ce programme conduit par le MFFES vise à améliorer la participation féminine à la vie publique et politique nationale au biais d'une présence significative dans les postes de prise de décision. Au niveau local, le programme inclut de promouvoir la participation des femmes des zones rurales à la prise de décision, dans le cadre d'une volonté de décentralisation du processus de développement et de connivence locale de la gouvernance. Ce programme se prend aussi l'objectif de développer un leadership féminin par la formation, le renforcement des capacités et le plaidoyer.

c) Le programme de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en Tunisie «Moussawet», 2015-2019 : qui, avec le soutien et l'assistance de l'Union Européenne, constitue le programme bilatéral entièrement dédié à l'égalité femmes-hommes. Ce programme, géré par le ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors, est doté d'une enveloppe financière de 7 millions d'euros. Son axe d'intervention principal est le renforcement des capacités des acteurs étatiques et non-étatiques à intégrer l'approche genre dans la politique publique et ce à l'échelle nationale, régionale et locale. Le programme vise aussi l'autonomisation des femmes dans la vie économique et publique tunisienne, au biais d'un soutien à l'entrepreneuriat féminin et l'amélioration de la participation des femmes à la gouvernance locale. Ce programme est complet pour l'intégration du genre et porte sur les principaux domaines de la lutte contre les discriminations hommes-femmes et contribue à la réalisation de l'égalité entre les sexes et la réduction des inégalités aux niveaux national, régional et local. une plateforme (www.moussawet.tn) lui est dédiée et publie des rapports sur l'état d'égalité genre (le dernier est consacré à une cartographie des programmes et projets intégrant le genre en Tunisie- 2018)⁷⁵.

d) Programme de renforcement de la participation des familles à la vie publique et aux élections régionales et communales, 2017-2022 Ce programme est à la charge de la Direction des Affaires de la Famille Ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Sénieurs. Il vise à sensibiliser

⁷⁵ Ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Personnes âgées, 2018, Cartographie des programmes et des projets intégrant le genre en Tunisie, Programme pour la Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en Tunisie, version préliminaire, Ecyros, 44p.

3500 familles à la participation active à la vie publique et particulièrement la participation aux élections régionales et communales.

f) Le Projet national intégré de lutte contre l'abandon scolaire des filles dans les zones rurales aux régions 2015-2016. Ce projet part d'un constat d'études réalisées par le MFFES qui ont révélé des inégalités flagrantes entre les femmes et les hommes en milieu rural et entre les femmes en milieux rural et urbain (80% des femmes sont encore en situation de dépendance économique et 84,6 % des femmes interrogées dans les régions rurales n'ont pas réussi à poursuivre leurs études). Le projet vise à mettre fin aux formes de discrimination et d'exploitation subies par les femmes en milieu rural en raison de l'absence de conditions de travail décent.

Par ailleurs, il convient de souligner que des acteurs institutionnels sont cruciaux en matière d'égalité du genre et l'autonomisation économique des femmes et dont il faut souligner les programmes. Nous soulignons en particulier le positionnement du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi/MFPE dans la promotion des droits économiques des femmes et le Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydriques et de la Pêche/MARHP. Le travail inclut principalement une dimension sectorielle. Nous soulignons les programmes du ministère de l'Agriculture pour la promotion de la femme rurale et pour l'implémentation progressive d'une politique de commerce équitable. Nous notons également les programmes du ministère de la formation professionnel et l'emploi en matière de formation et d'insertion des femmes dans le marché de travail.

I.3.3. Mécanismes nationaux

La Tunisie est caractérisée par une politique volontariste de promouvoir les droits de la femme. En 1983, le pays s'est doté d'un véritable mécanisme de lutte contre les discriminations faites aux femmes, un ministère à part entière chargé des affaires de la femme. Ce cadre institutionnel s'est progressivement développé. Après la révolution, La Tunisie s'est dotée de nouveaux mécanismes dont le Conseil des pairs, qui est particulièrement dédié à l'institutionnalisation de l'égalité du genre en Tunisie. Sur ce plan, il s'agit ainsi :

a) Le Ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Séniors (MFFES) qui, dans le dispositif gouvernemental actuel, est certainement l'institution centrale en charge des affaires de la femme en Tunisie. Ce ministère a connu des appellations différentes au cours de son existence: le Ministère de la Famille et de la Promotion des Femmes dans le gouvernement de Mohamed Mzali en 1986 ; le Ministère des Affaires de la Femme et de la Famille dans le gouvernement de Hamed Karoui en 1995. Dans les années 2000, nous comptons dans le portail du gouvernement tunisien, le Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance. L'appellation

est récemment été modifiée dans le gouvernement de Youssef Chahed pour inclure en plus des affaires de la femme et de l'enfance, celles des seniors. Le Ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors, est ainsi chargé de participer à la conception et d'accomplir la politique du gouvernement dans les domaines de la femme ainsi que d'élaborer des plans et des programmes d'actions destinés à garantir et à renforcer l'intégration des compétences féminines dans le processus du développement intégral. Ces attributions visent en particulier à élargir leurs participations dans la vie publique et à veiller à l'application des mesures ayant pour objectif le respect des droits de la femme. A travers ce rôle, le ministère assure la tutelle des institutions dont le domaine d'activité porte sur la femme et soutient ces organismes dans leurs actions pour faire évoluer les mentalités vers une plus grande reconnaissance des principes d'égalité du genre. Dans l'organigramme de ce ministère, nous comptons une Direction générale des affaires de la femme et la famille en charge particulièrement de : (i) la participation à l'élaboration des plans de développement dans le domaine de la promotion de la femme et de la famille, (ii) l'exécution des programmes et projets relatifs à la contribution de la femme au développement économique et sa place dans la société ainsi que la garantie de son autonomisation économique, (iii) la proposition des projets de textes législatifs visant la mise en œuvre du principe de la parité des chances dans tous les domaines.

Il existe un certain nombre d'organismes sous-tutelle du MFFES qui peuvent se différencier selon la couverture géographique, la mission et les bénéficiaires. Ces organismes contribuent à promouvoir les droits de la femme dans la société et à permettre son autonomisation économique, politique et publique. Il s'agit principalement :

- Le Centre de Recherches d'Etudes, de Documentation et d'Information sur la Femme (CREDIF) : ce centre est créé en 1990 en vue de la consolidation des droits de la femme, la préservation et la promotion de ses acquis. En tant que centre de recherche et de documentation, il est spécialisé dans la production et la diffusion d'études, de recherches, de rapports et de données sur toutes les thématiques liées au genre social, aux problèmes de la femme et à l'égalité des chances hommes-femmes ainsi que l'accompagnement des femmes dans différentes régions et différents domaines d'activité. Nous soulignons par ailleurs que deux autres structures sont reliées au CREDIF : (i) **l'Observatoire genre et égalité des chances** qui devient plus actif depuis la révolution et qui a pour attributions la collecte et l'analyse des données sur la femme si bien qu'il permet à travers sa mission la détection de toutes discriminations à l'égard des femmes dans le domaine politique, économique, sociale et culturelle et de promouvoir des actions concrètes pour l'égalité des chances ; (ii) le **Comité national pour la promotion de l'égalité hommes-femmes dans la gestion des affaires locales**. Cette structure est créée en

2015 par une initiative conjointe du CREDIF et du Centre de développement international pour la gouvernance locale. Ce comité agit comme un outil de plaidoyer pour promouvoir l'égalité hommes-femmes dans la gestion des affaires locales et pour permettre des changements en ce domaine aux niveaux politiques, juridiques et sociaux. De part sa mission, il contribue à renforcer les mécanismes démocratiques dans les programmes des collectivités locales et à générer par conséquent un développement équilibré et durable.

- Les commissariats régionaux de la femme, de la famille et de l'enfance : Ils représentent des établissements publics à caractère administratif dotés de la personnalité juridique et de l'autonomie financière. Ils sont créés pour représenter le ministère au niveau régional et exécuter ses politiques dans les domaines de la femme ainsi que de la famille, de l'enfance et des personnes âgées, et ce par un travail de collaboration avec les autorités régionales et locales.

Le MFFES assure aussi un rôle de coordination avec les autres parties prenantes à l'égalité du genre et ce à différents niveaux : i) avec les autres départements ministériels et d'autres organismes publics concernés (comme le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, le Ministère de l'Agriculture, des Ressources hydriques et de la Pêche, etc) ; ii) avec les acteurs non étatiques (entendus au sens large: organisations de la société civile, universités et centres de recherche, médias, secteur privé, etc.); et iii) les partenaires techniques et financiers dans le cadre de la coopération internationale. Ce ministère joue même un rôle d'impulsion de la mise en place de nouvelle structure nationale pour la garantie de l'égalité des chances hommes-femmes. C'est notamment le cas du Conseil des pairs qui se voit comme mécanisme nationale pour la promotion de l'égalité du genre en Tunisie.

b) Le Conseil des pairs pour l'égalité et l'équivalence des chances entre la femme et l'homme : Ce conseil est un organe consultatif créé par le décret gouvernemental n° 626-2016⁷⁶. Sa principale mission est d'intégrer l'approche du genre social dans les politiques et plans de développement en Tunisie (planification, programmation, évaluation et budgétisation), et ce dans le but d'éradiquer toutes les formes de discrimination femme-homme et de réaliser l'égalité dans les droits et les obligations. Il est également habilité à donner son avis sur les projets de loi en rapport avec les droits de la femme. Ce Conseil, selon le chef de gouvernement, est appelé à « *jou(er) un grand rôle dans le changement des mentalités et des priorités. Il permettra de rassembler toutes les parties influentes pour axer les politiques et les budgets*

⁷⁶ Décret gouvernemental n° 2016-626 du 25 mai 2016, portant création du conseil des pairs pour l'égalité et l'équivalence des chances entre la femme et l'homme, JORT, N°45 du 3 juin 2016, pp 1776-78.

sur l'éradication de toutes les formes de discrimination et d'exclusion basées sur le genre » (Youssef Chahed, Août, 2017, première réunion du Conseil des pairs). Ce Conseil pour l'égalité des chances hommes-femmes présidé par le chef du gouvernement compte 26 femmes et 12 hommes représentants des hauts fonctionnaires de l'Etat tunisien, et ce conformément au décret gouvernemental du 25 janvier 2017 portant sur la nomination des membres du conseil des pairs pour l'égalité des chances hommes-femmes publié dans le Journal Officiel de la République Tunisienne (JORT). Il est sous l'égide du MFFES qui intègre son secrétariat permanent.

Il convient aussi de citer **l'Instance pour les droits de l'Homme** faisant partie des ces instances constitutionnelles et créée par l'article 128 de la Constitution de 2014. Cette instance n'est pas exclusivement un mécanisme genre en Tunisie mais faisant partie des mécanismes nationaux constitutionnels pour la protection des droits humains sur la base du principe de non-discrimination et d'égalité.

La Cour Constitutionnelle constitue une avancée fondamentale pour les droits et libertés et pouvant être considérée comme un mécanisme genre en Tunisie. L'article 118 de la Constitution proclame la création d'une Cour constitutionnelle comme « instance juridictionnelle indépendante », ce qui constitue une innovation dans le système juridique tunisien. La compétence de cette instance réside dans le contrôle de la constitutionnalité des projets de lois et des traités, un contrôle qui s'exerce à la demande des autorités publiques (gouvernement, président) ou peut être requis par les parties lors d'un procès (article 120). Les articles 118 à 124 sont par ailleurs de nature à limiter le pouvoir législatif et ne permet au législateur de voter des lois contraires aux droits et aux libertés fondamentales. Toute proposition de révision de la Constitution est soumise à la Cour constitutionnelle (art. 144). L'article 125 porte en outre création de cinq autorités constitutionnelles de régulation jouissant d'une autonomie administrative et financière (élections, droits de l'homme, médias, bonne gouvernance et lutte contre la corruption, développement durable et droits des générations futures).

I.4. Synthèse de l'Etat des Lieux

La situation actuelle de la Tunisie en matière d'égalité Genre sera synthétisée tout en mettant l'accent sur les indicateurs de développement, le cadre juridique, le cadre institutionnel et les politiques et programmes. Certes, le pays a connu une législation avant-gardiste qui aurait pu jouer un rôle beaucoup plus important dans l'émancipation de la femme tunisienne. Les indicateurs ont, toutefois, révélé d'autres constats qui sont loin d'être conformes aux attentes et ce malgré les efforts fournis en vue d'une égalité genre, sinon généralisée, du moins soutenable et évolutive.

1- La Constitution par rapport aux Conventions internationales ratifiées par la Tunisie

La Tunisie est avancée au niveau international et régional quant à la signature des principaux pactes et protocoles liés aux politiques, droits économiques, sociaux et culturels ainsi que la ratification de la principale convention CEDEF. L'ensemble de ces droits est explicite dans la Constitution tunisienne (2014) en reprenant quasiment, en substance, les dispositions des textes internationaux et avec un impact de fait sur le cadre législatif interne. La Constitution inscrit la suprématie des conventions internationales sur la législation nationale une fois qu'elles sont ratifiées par la Tunisie et la domestication de la législation nationale c'est-à-dire réformes ou amendements de la loi-en conformité avec les engagements internationaux de la Tunisie (après leur ratification) et avec le principe constitutionnel.

Principaux Acquis

- Le texte constitutionnel de 2014 a été **plus explicite dans la proclamation des droits** que la Constitution de 1957 et a consacré un long chapitre réservé aux droits et libertés avec **d'importants droits économiques et sociaux**.
- L'article 46 est l'un des plus importants articles de la Constitution pour les droits de la femme puisqu'il pose le **principe de non régression** et engage l'Etat à protéger ses droits acquis et de les consolider.
- Conseil constitutionnel exerce un contrôle se rapportant à la conformité des projets de lois aux dispositions de la Constitution. De plus, selon l'article 32 de la Constitution, il existe **une suprématie des traités internationaux sur les lois**. De ce point de vue, il est toujours possible de vérifier la compatibilité des projets de lois aux impératifs du cadre international dont notamment la Convention CEDAW.

Insuffisances/ou améliorations requises

- Bien que la Constitution ait érigé le principe de non-discrimination en tant que norme constitutionnelle dotée de la suprématie juridique. Il n'existe **pas de définition explicite de cette discrimination hommes-femmes dans le texte constitutionnel**. Cette interrogation est bien évidemment légitime car si l'on admet la priorité de constitutionnalité de la «discrimination» ou de l'égalité, on ne doit pas perdre de vue que leur utilisation ne peut se faire que dans les limites de leurs hypothèses étroitement circonscrites.
- Le cadre constitutionnel est en conformité avec les principaux pactes et conventions internationales. Ce qui reste c'est **de veiller à ce que ces droits légaux et humains, une fois proclamés, soient appliqués**. Chose qui n'est pas garantie.

- Par rapport à la Convention CEDEF, les réserves porte sur l'ensemble des droits consacrés par la Convention, leur maintien mettait un doute quant à l'engagement de l'État tunisien à l'égard des dispositions de la convention. Tunisie a levé toutes les réserves spécifiques mais a maintenu la déclaration ou la réserve générale sur la Convention CEDEF, ce qui **équivalait à une réserve sur l'ensemble de la convention.**
- La ratification du protocole optionnel de CEDEF par la Tunisie permet aux tunisiennes ou aux tunisiens en général de **recourir aux tribunaux internationaux pour discrimination mais rien ne leur permet de faire cela dans leur pays**

2- Droits civils et droits liés à la vie privée par rapport à la Constitution, aux lois et aux conventions internationales ratifiées par la Tunisie

L'ensemble des droits liés à la vie publique et à la vie privée sont inscrits dans le texte constitutionnel et dans les pactes et chartes ayant été ratifiés par la Tunisie, dont notamment la Charte des Nations Unies, les Pactes internationaux relatifs aux droits civils et politiques, et aux droits économiques, sociaux et culturels ainsi que dans la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples. En Tunisie, la Constitution 2014 est l'instrument formel qui garantit les droits légaux et droits humains et consacre le principe de l'égalité. La Constitution de la Deuxième République consacre les principaux droits liés à l'éducation, à la santé et à l'emploi. De même que les droits liés à la participation politique et publique, les droits syndicaux, les droits liés à la famille sont affirmés. Elle garantit la protection pour tous les citoyens de l'ensemble des droits leur permettant une participation sur un pied d'égalité dans l'économie et dans la société. La Constitution, qui reprend en substance les droits inscrits dans les conventions et traités que la Tunisie a ratifiés, prévoit des institutions et des pratiques qui assurent à l'ensemble des citoyens leur épanouissement dans la vie publique et privée. Les principaux acquis, insuffisances/améliorations requises par domaine sont :

Education et formation

Principaux Acquis

- Un texte constitutionnel qui garantit le **droit à l'éducation en assurant la non-discrimination** de l'application de ce droit à tout citoyen.
- Un cadre législatif qui dicte **l'obligation de scolarisation** pour tout enfant dans la tranche d'âge entre 6 et 16 ans. La préscolarisation est dictée par la loi d'orientation 1993 par des organismes agréés à tous les enfants vise leur développement psychomotrice.
- Des **Centres nationaux de la formation professionnelle/CNFP** permettant d'assurer et d'améliorer l'entrée dans la vie professionnelle à tous les niveaux de qualification, et une Agence Tunisienne de la

Formation Professionnelle/ATFP qui coordonne avec l'ensemble des intervenants publics dans le domaine de la formation professionnelle et exerce un contrôle direct sur les organismes privés prestataires de formation.

- **Une formation à caractère social** qui vise les jeunes et particulièrement la jeune fille rurale contribue à rétablir l'égalité Genre. Pour l'ATFP, la multiplication des centres de formations de la jeune fille rurale a permis aux filles dans les zones marginalisées de se doter d'aptitudes nécessaires à leur autonomisation éducative et économique. En Tunisie, il existe 14 centres de formation pour les filles rurales.
- Plan d'Action 2015-2020, mis en œuvre pour la promotion des **centres de formation de la jeune fille rurale** sous tutelle de l'ATFP.

Insuffisances/ou améliorations requises

- Il est vraie que les études primaires, secondaires ou tertiaires sont accessibles pour les hommes et les femmes au même pied d'égalité, sauf que l'abandon scolaire limite cette égalité et débouche sur une inversion des parts à la sortie des universités pour retrouver les hommes en plus grandes proportions parmi les employés sur le marché du travail. D'ailleurs, les sex-ratios calculés dans le Tableau I.1 montrent que dans le domaine de l'éducation, le ratio est proche de un surtout lorsqu'il s'agit des inscrits dans l'enseignement primaire. Toutefois, l'abandon scolaire qui est de plus en plus apparent reflète certaines **lacunes dont souffre le système de formation**. Celui-ci n'est plus en mesure de répondre aux attentes des personnes scolarisées en matières d'épanouissement et d'attractivité, et encore moins aux **besoins du marché du travail en termes de compétences et de savoir-faire**.
- Les services de santé de base n'ont pas pu évoluer faute essentiellement de moyens financiers et de ressources humaines.
- Les lois favorisant l'égalité hommes-femmes et les différents articles du CSP ne sont pas appliqués comme il le doit. Cela a fait qu'en matière d'héritage par exemple, certaines femmes dans les zones rurales **n'arrivent même pas à accéder à leurs droits successoraux**. Cela ne pourrait que contraindre leur émancipation tant défendue.

Participation politique des femmes et représentativité publique La politique publique en ce domaine s'inscrit dans l'objectif de promouvoir des pratiques inclusives et positives en faveur des droits de la femme autant dans le cadre juridique national que dans les institutions gouvernementales. La participation politique des femmes et des hommes a connu, quant à elle, une avancée remarquable dans le sens de plus d'égalité genre puisque, avec la nouvelle loi électorale intégrant une disposition en faveur de la parité

horizontale et verticale, les sex-ratios ont révélé que les femmes sont représentées au sein des conseils municipaux, et dans une moindre mesure de l'ARP, presque dans les mêmes proportions que les hommes.

Principaux acquis

- La participation de la femme dans la **vie politique et publique est garantie par le texte constitutionnel** (dont article 21 sur l'égalité en droits et en devoirs et article 46 sur l'égalité dans tous les domaines) et par les **instruments internationaux ratifiés par la Tunisie**, dont particulièrement, le Pacte international des droits civils et politiques (1966) et la Convention CEDEF (articles 7 et 8 notamment).
- La mise en place de **nouveaux mécanismes genre** et droits humains : le Conseil des pairs pour l'institutionnalisation de l'égalité hommes-femmes et la Cour constitutionnelle pour ce qui droits humains inscrits dans la Constitution de 2014.
- La représentativité **de la femme au pouvoir exécutif local est garanti** par la Constitution et la confirmation de son rôle dans la gouvernance locale le développement équilibré et égalitaire.
- Dans les élections municipales de mai 2018, 47% des candidats élus étaient des femmes, ce qui révèle le progrès fait dans les élections locales.

Insuffisances/ou améliorations requises

- La représentativité de la femme dans la **sphère politique et publique reste faible malgré le réformiste constitutionnel** clair en faveur de ses droits.
- Il est vrai que l'article 46 inclut dans la constitution s'engage à protéger les droits acquis des femmes, à les soutenir et à œuvrer à leur amélioration. Cependant, des efforts sont encore à faire pour **sensibiliser tout citoyen à l'obligation d'avoir une carte d'identité** et on trouve encore des Tunisiennes sans carte d'identité qui les empêche de voter. Cela se répercute sur le degré de représentativité des femmes dans la vie politique et publique.
- En dépit des efforts déployés par la société civile telle que «AswatTounes» pour établir un réseau entre femmes politiques, **les femmes n'ont pas pu accéder à une forte représentativité politique.**
- L'action positive sous forme de quotas par liste de parti et de parité hommes-femmes induit l'autonomisation des femmes, en même temps, cela ne signifie pas nécessairement qu'il est permis aux femmes d'obtenir un plus grand pouvoir politique.

3- Les droits économiques et commerciaux par rapport à la Constitution, aux lois et aux Conventions internationales ratifiées par la Tunisie

Les progrès en matière d'autonomisation économique des femmes en Tunisie sont avant tout ancrés dans la politique publique postindépendance et associées non seulement à l'éducation, la santé, la formation et le travail mais aussi permise par un code de la famille progressiste. Le cadre international (Charte des Nations Unies et Pactes international des droits économiques, sociaux et culturels) et les cadres constitutionnel et législatif actuels garantissent et inscrivent de nombreux droits économiques. De ces droits, on cite la **liberté d'investissement** (inscrite dans les lois régissant le code d'investissement) et le principe de **liberté du commerce** inscrit le code de commerce. Les lois législatives en relation avec l'investissement encouragent **l'initiative privée** sans distinction entre les hommes et les femmes, la **loi d'investissement** en cours investie l'égalité de chance quant à l'accès au marché. Les changements juridiques et politiques ont amélioré la situation des femmes et leur capacité de mobilisation mais les progrès en ce domaine ne doivent pas occulter les nombreuses difficultés rencontrées par les femmes pour intégrer pleinement la dynamique économique.

Principaux Acquis

- Les politiques d'emploi visent à autonomiser les femmes à la recherche d'emploi et les femmes potentiellement entrepreneures à travers par la **mise en place et en réseau des agences nationales pour l'emploi** et la formation professionnelles. Les programmes en faveur de la femme rurale visent à améliorer **l'accès à la formation et au marché**.
- L'autonomisation des femmes est également soutenue par **des investissements et le développement des services publics**, en particulier ceux de l'électricité, de l'eau potable et de la santé publique, qui ont contribué à transformer la qualité de vie des tunisiens. Ces résultats restent toutefois distingués entre les régions urbaines et rurales.
- Le dispositif constitutionnel et les lois correspondantes ont consacré de nombreux droits économiques et sociaux tels que le **droit de propriété, le droit à la sécurité juridique, la légalité fiscale, la légalité pénale**.
- **La liberté de commerce** est principe inscrit dans le code de commerce et dans les lois les régissant ainsi que la **liberté de la concurrence** est la règle législative à respecter
- La libéralisation et l'incitation de l'investissement à travers un Code **d'investissement encouragent l'initiative privée**.
- En plus de la généralisation de l'éducation depuis 1958, la **mise en place d'un système de sécurité sociale** depuis 1960, la législation protectrice des travailleurs avec le Code de travail

- Le **Code des obligations et contrats** consacre l'égalité entre les femmes et les hommes à acquérir et posséder des biens.

Insuffisances/ améliorations requises

- Malgré les textes de loi qui dictent l'égalité en droit et dans les conditions de travail, **la discrimination salariale reste assez pesante sur les femmes actives**. Les écarts des salaires entre les hommes et les femmes demeurent assez importants surtout quand il s'agit du secteur privé.
- **Un potentiel féminin en capital humain assez important mais un taux d'activité faible** et beaucoup de femmes instruites restent en chômage.
- **Un manque d'émancipation économique dû à l'abandon scolaire, à l'exclusion sociale et aux inégalités professionnelles** L'abandon scolaire, l'exclusion sociale et le désintéressement au marché du travail ont fait que les femmes soient une composante principale des populations vulnérables n'ayant pas réussi à s'émanciper pleinement malgré les avancées sur le plan législatif. Ceci est pour dire que les textes de lois, les politiques et les mécanismes adoptés en vue de garantir l'égalité entre les deux sexes ne pourraient pleinement affecter leurs populations cibles que s'il existe une volonté politique et une conscience citoyenne d'un côté, consolidées par une société civile active et dynamique, de l'autre.

I.5. Conclusions et recommandations spécifiques

La première partie du rapport correspond à un « profilage pays » en ce qui concerne l'égalité genre tracée par les indicateurs genre & développement et parcouru le cadre législatif, réglementaire et institutionnel y compris ses politiques et ses principaux programmes en la matière. Cette partie a considéré les principaux Pactes et chartes relatifs aux droits humains y compris droits économiques, politiques et civils ainsi la Convention CEDEF.

Les principales recommandations sont :

- Mettre en place un **cadre d'application et de l'accès à la justice** que ce soit à travers la constitution ou la convention ratifiée.
- Sur le principe constitutionnel de non-discrimination, il est nécessaire de soutenir **une interprétation cohérente** de la notion ou du principe d'égalité qui soit retenu par **le Conseil constitutionnel** et qui fera émerger, en toute logique, un degré plus important de contrôle juridictionnel en la matière.
- Déployer un **ensemble de programmes d'insertion professionnelle privilégiant les femmes** surtout celles ayant un **niveau universitaire** dans l'objectif d'employabilité et pour permettre une plus grande émancipation de cette catégorie féminine

- Introduire **explicitement le droit d'entreprendre et le droit de commerce dans le texte constitutionnel** pour donner un signal positif aux investisseurs et opérateurs dans le domaine économique et combler en partie les insuffisances de la Constitution
- Engager avec les partenaires concernés (société civile, ministères de l'enseignement supérieur, éducation de base et ministères et centres de formations) à instaurer **une culture et une éducation basées sur le respect des différences et sur l'égalité du genre.**
- **Sensibiliser les médias et les instances de contrôle médiatique** sur le danger des messages sexistes et les engager à instaurer de l'égalité entre les sexes dès le bas âge en faisant sortir les réflexions au quotidien de la simple image stéréotypée Homme vs. Femme ou Garçon vs. Fille.

PARTIE II: EAAG GENRE ET COMMERCE

Cette partie met l'accent sur l'autonomisation des femmes dans l'économie et le commerce selon une perspective Genre et droits humains. Il s'agit, en premier lieu, d'interpréter des données et indicateurs nationaux essentiels, sur les inégalités entre les sexes, permettant d'apprécier de façon concrète la participation de la femme à la vie économique.

La deuxième section présente une analyse complète des résultats de l'Évaluation, Audit, Analyse, Genre/EAAG aux niveaux organisationnel et programmatique, ainsi que les résultats de cet audit au niveau des accords commerciaux et des politiques et programmes en relation avec le commerce. Ces résultats sont approfondis par les conclusions des entretiens menés avec les principales parties prenantes et des focus groupes.

Enfin, les conclusions tirées de l'audit et des données disponibles vont permettre de définir un ensemble de recommandations visant à réduire l'écart entre les sexes dans les secteurs économique et commercial. Pour ce faire, il est cependant essentiel d'éclairer d'abord les définitions des termes et concepts utilisés dans l'EAAG.

II.1. Indicateurs genre dans les secteurs économique et commercial

Le tableau II.1 ci-après retrace un certain nombre d'indicateurs relatives à la participation économique de la femme et montre pour ces indicateurs l'écart entre les femmes et les hommes :

Tableau II.1: Données ventilées par sexe Participation économique et Commerce			
Indicateur	Féminin	Masculin	Sex-ratio
Participation économique⁷⁷			
Répartition des actifs selon le genre (en millier) en 2017 ⁷⁸	1171,6	2905,5	0,40
Population occupée selon le genre en 2017 ⁷⁹ (millier)	905,3	2546,2	0,35
Emploi dans les secteurs non structurés (millier en 2012)	147,3	519	0,28
Taux d'activité 2006-2015 (%)	26	69	37,6
Écarts salariaux ⁸⁰	1an et 37 jours pour la femme équivalent		

⁷⁷ **Source:** "Profil Genre Tunisie 2015", INS; Word Bank Indicators (www.wbdata.org) ; IACE (2017); WEF (2017), CNFCE (2018), Enda Tamweel (2017).

⁷⁸ 1^{er} trimestre de 2017, *Enquête nationale de l'Emploi, T1 2017*, INS,

⁷⁹ Idem.

⁸⁰ *Equal PayDay* (IACE, 2017).

	à 1an pour l'homme		
Travailleurs indépendants (%), 2017 ⁸¹	10,3	19,6	0,52
Détenant un compte dans une institution financière (en % 2017) ⁸²	20,5	34,1	0,60
Crédits accordés, 2017 (Million de dinars/MD) ⁸³	376	300,4	1,25
Commerce⁸⁴			
Autres sources/secteurs selon disponibilité			
Registre de commerce ⁸⁵	212 216 sociétés et 293 604 personnes		
Nombre d'entreprises privées dans le Répertoire Nationale Entreprises ⁸⁶	147.115	466.182	0,31
Création d'entreprises dans Commerce intérieur (% du total), 2017	73.875 (50)	197.460 (42)	0,37 (119)
Chambre nationale des Femmes chefs d'entreprises, adhérentes en 2018	800		
Occupés indépendants ayant des salariés, CNSS ⁸⁷	2 727	19 281	0,141

Taux de participation et taux d'activité :

Les femmes représentent 28,7% de la population active en Tunisie estimée à 4 077 100 au premier trimestre de 2017. La participation de la femme est faible et ce résultat est paradoxal car les femmes représentent plus des deux tiers des diplômés de l'enseignement supérieur. Pour cet indicateur, le ratio entre les femmes et les hommes s'établit à 0,4, soit un écart femmes-hommes de 60%. Au premier trimestre 2017, le nombre des occupés se répartit en 2546,2 milles hommes et 905,3 milles femmes, avec un ratio F/H⁸⁸ de 0,35. Dans la population féminine occupée, le taux de chômage est de 22,7% contre 12,3% pour les hommes. La population occupée est plus présente dans le secteur des services (51,9%), suivi du secteur des industries manufacturières (18,3%), du secteur agriculture et pêche (15%) et des industries non manufacturières (14,8%).

⁸¹ The Global Gender Gap Report (GGGP), 2017, World Economic Forum.

⁸² Idem. Il s'agit d'un % dans la population âgée de 15 ans et plus.

⁸³ Enda Tamweel, Rapport Annuel 2017.

⁸⁴ Données de l'INS ; CNFCE.

⁸⁵ Données de l'INORPI de 2018.

⁸⁶ Répertoire Nationale des Entreprises, 2018, INS.

⁸⁷ CNSS : Caisse Nationale de Sécurité Sociale. Données dérivant du Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2014, volume 7, INS.

⁸⁸ Femmes/hommes.

Le taux d'activité⁸⁹ des femmes n'est que de 26,2% au troisième trimestre de 2015. Ainsi, sur 100 femmes en âge de travailler, 26 se présentent sur le marché de l'emploi: le pourcentage de femmes en âge d'activité ne s'est pas traduit en termes de participation des femmes à l'activité économique. Il faut signaler par ailleurs que le taux d'activité des femmes est resté stable sur la période 2006-2015 (autour de 26%) mais reste largement inférieur au taux d'activité des hommes (soit de 69%)⁹⁰.

Il convient de souligner à ce niveau qu'un faible taux d'activité des femmes signifie un manque d'autonomisation économique de la femme et une participation féminine réduite en termes de création de richesse pour l'économie. L'insertion des femmes et plus particulièrement les femmes diplômés du supérieur qui (représentent plus de 60% des diplômés en 2015) est de nature à appuyer leur taux d'activité et leur autonomisation économique. Une enveloppe budgétaire dédiée à l'entrepreneuriat féminin est donc nécessaire car elle contribue à l'amélioration de l'accès de la femme aux ressources et par conséquent l'amélioration de leur situation économique.

L'enquête Micro-Entreprise de 2012 a permis par ailleurs d'évaluer le nombre d'emplois dans les secteurs non structurés : soit 666,3 milles emplois dont 22,1% femmes et 77,9% hommes (cf. Tableau 9, Profil genre en Tunisie, 2015, p31). Par rapport à l'emploi dans les secteurs non agricoles, l'emploi dans les secteurs non structurés est estimé à 22% pour les femmes et 25,9% pour les hommes.

La répartition relative à la nature du travail entre les centres municipaux et non municipaux met en évidence les écarts entre les sexes, en particulier pour les travailleurs informels et occasionnels dans le milieu non municipal, où 12,2% des travailleurs sont employés, contre 43,1% chez les hommes. Par ailleurs, le pourcentage de femmes employées de manière non régulière et temporaire (centres non municipaux) atteint 41,2%, alors que 12,2% seulement des hommes exerçant ces professions occupent un emploi⁹¹.

Ecarts salariaux Hommes-femmes

Le salaire moyen dans les micro-entreprises s'élève à 432 dinars par mois (Enquête Nationale des Activités Economiques/ENAE, 2017⁹²). A considérer qu'en Tunisie, le Salaire Minimum Interprofessionnel Garantie/SMIG se situait à 357 dinars par mois en 2016, ce salaire moyen est supérieur de 1,2 fois à ce dernier. Ventilé par sexe, le salaire moyen s'élève à 480 dinars pour les

⁸⁹Rapport entre le nombre d'actifs (occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante

⁹⁰ *Profil genre en Tunisie*, 2015, INS, p30.

« تحليل معطيات التعداد العام للسكان والسكنى لسنة 2014 حسب مقارنة النوع الاجتماعي », INS-ONU femmes, janvier 2016, 150p.

⁹² INS. 2017. Enquête quinquennale sur les micro-entreprises, réalisée en 2017 sur l'exercice 2016 auprès des entreprises employant moins de 6 salariés.

hommes (soit 1,3 le SMIG) et 332 dinars pour les femmes (soit au-dessous du SMIG avec 0,9 fois ce dernier). Dans les micro-entreprises avec 6 salariés et plus, le salaire mensuel féminin s'améliore pour atteindre 370 dinars. Dans le secteur **du commerce intérieur, l'écart est le plus marqué** (59,3%) : le salaire moyen mensuel pour les hommes salariés est de 437 dinars. Il se situe à 259 pour les femmes salariées et complètement nul pour les femmes apprenties (ENAE, 2017, p37). L'écart est aussi marqué pour les « Transports et entreposage » (59,4%). Chez les hommes, le secteur Information et communication est le plus rémunérateur avec 2,2 fois le SMIG. En revanche, le secteur où l'écart entre les salaires féminins et masculins est le plus faible est la Métallurgie et Fabrication de produits métalliques avec 125,8%.

Ainsi, les données des enquêtes attestent que l'égalité salariale dans les entreprises tunisiennes, quel que soit le secteur d'activité, est loin d'être atteinte. Selon l'étude de l'IACE de 2016 (Institut Arabe des chefs d'Entreprises)⁹³ visant à déterminer la Journée d'Égalité Salariale (« *Equal PayDay* »), les femmes tunisiennes gagnent en moyenne 14.6% de moins que les hommes et se doivent de 37 jours de travail supplémentaire pour atteindre le salaire d'un homme.

Participation économique et opportunité :

La Tunisie se classe au rang du 131^{ème} pays selon l'indice d'opportunité et de participation économique. Pour ce dernier, le rang de la Tunisie s'est détérioré par rapport à celui de l'année 2006 (97^{ème}), avec un score de 0,446 (contre 0,480 en 2006).

Initiative entrepreneuriale :

Les femmes dirigent peu d'entreprises en Tunisie. Dans le Répertoire National des Entreprises/RNE⁹⁴, on compte 771,032 mille entreprises privées en 2017 dont 79,5% ayant un statut juridique de type « personnes physiques »⁹⁵. Comme le montre la figure 1, le nombre d'entreprises portées par des femmes est largement inférieur à celui détenues par des hommes, et ce quelle que soit l'année considérée entre 2010 et 2017. Les entreprises individuelles féminines ne représentent que 24% (147,115 mille) d'un total de 613,297 mille entreprises. Cette part est d'ailleurs quasiment invariante dans la période 2010-2014 (fluctuant entre 23 et 24%). La dynamique de création d'entreprises par les femmes reste faible selon les chiffres des entreprises déclarées. Il convient cependant de noter que le nombre d'entreprises

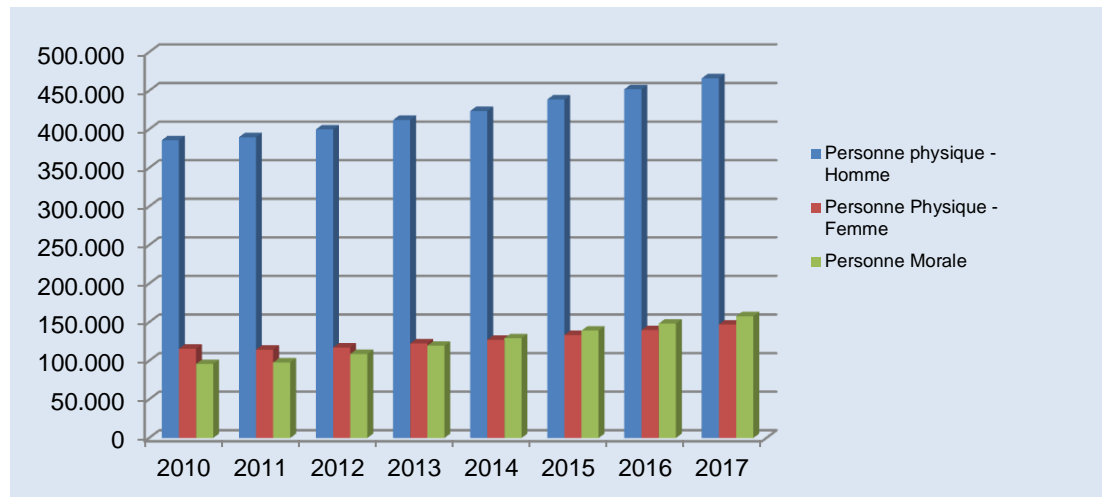
⁹³ IACE, *Mesures et bonnes pratiques de diversité des genres pour les entreprises tunisiennes*, décembre 2016.

⁹⁴ Le RNE présente « une liste exhaustive des entreprises patentées du secteur privé issue essentiellement des fichiers de la Direction Générale des Impôts (DGI) et de la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (CNSS) », RNE, INS, Edition 2018, en cours de publication.

⁹⁵ Une personne physique est en fait un individu doté, en tant que tel, de la personnalité juridique.

portées par des femmes est plus marqué dans le secteur du commerce intérieur : 51% contre 44% (hommes) en 2010 et 50% contre 42% pour les hommes en 2017.

Figure II.1 : Evolution du nombre d'entreprises privées selon la forme juridique et le genre⁹⁶

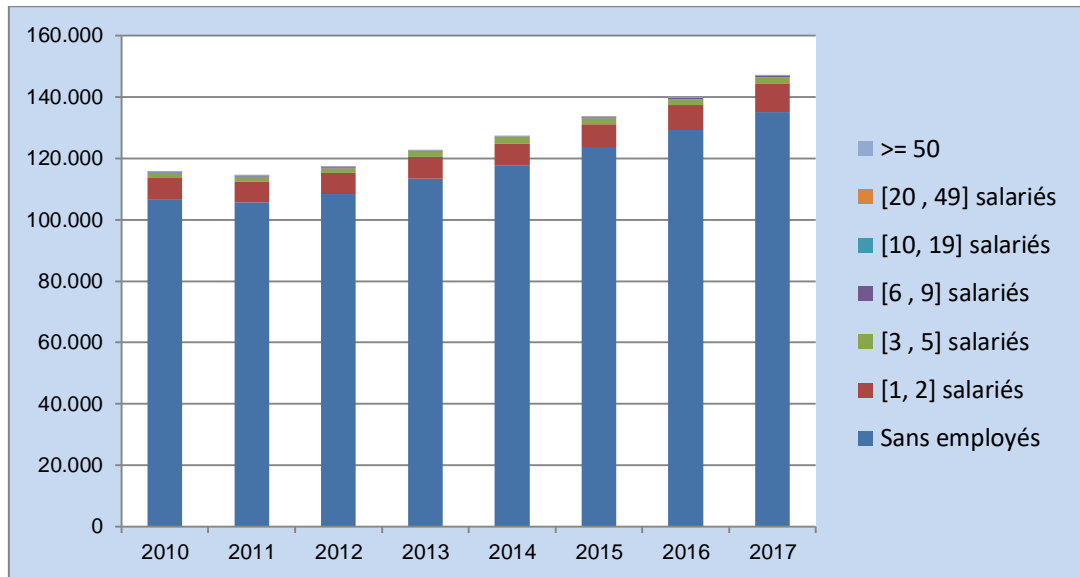


Le registre de commerce/RC constitue aussi un répertoire couvrant le nombre d'unités légales (sociétés et personnes physique). En Tunisie, le nombre de sociétés inscrites dans le registre de commerce est de 212,216 mille en 2018 et celui des personnes physiques s'élève à 293,604 mille, soit un total de 505,820 mille. Ce nombre correspond au nombre d'entreprises (personnes physiques et personnes morales) patentées ayant effectués l'enregistrement au RC. Il est largement inférieur à celui inscrits dans le Répertoire National (c'est-à-dire le nombre d'entreprises patentées et enregistrées dans la Direction Générale des Impôts/DGI). Dans le RC, il n'y a cependant pas d'information ventilée selon le genre.

Les entreprises en Tunisie sont en majorité des Très Petite Entreprises/TPE (employant moins de 6 personnes) et des PME (employant entre 6 et 199 salariés). En 2018, 92% pour cent des entreprises, sur un total de 771 032 entreprises recensées dans le RNE, sont des entreprises sans employés, et 9,4 pour cent emploient moins de 6 personnes. Ventilé par sexe, le résultat se confirme autant pour les femmes que les hommes : la majorité des femmes et des hommes travaillent pour leur propre compte sans avoir recours à des employés. La structure des entreprises individuelles révèle en effet la prépondérance des micro-entreprises : 99% des entreprises sont de petite taille (Figure II.2), le nombre de salariés est inférieur à 6 et ne tenant pas de comptabilité.

⁹⁶ A partir des données du RNE, INS, 2018.

Figure II.2 : Evolution du nombre des Personnes Physiques/femmes et nombre d'employés, 2010-2017⁹⁷



Les écarts du genre sont également observés en considérant le nombre d'entreprises par principale activité. En particulier, 50,8% de ces femmes opèrent dans le secteur du commerce intérieur et 47,4% dans le commerce de détail (y compris le secteur de l'automobile et des motocycles), contre des taux respectifs de 42,7% et 3,9% pour les hommes. Les entreprises dirigées par des femmes se localisent dans le Nord-Est et le Centre-Est et cette répartition se trouve similaire à celle des entreprises détenues par leurs homologues hommes⁹⁸.

L'entrepreneuriat féminin est une composante importante de l'autonomisation économique de la femme et répond aux exigences de justice et d'équité entre les femmes et les hommes. Il est cependant difficile de capitaliser les données dans ce domaine au niveau national.

La présence des femmes dans les conseils d'administration des entreprises privées est faible. Selon l'étude Institut Arabe Chefs d'Entreprises/IACE de 2016, sur l'échantillon considéré et parmi les chefs d'entreprises, 11,7% seulement sont des femmes, et elles ne sont que 37% à pouvoir accéder aux conseils d'administration.

Le nombre de femmes adhérentes à la Chambre Nationale des Femmes Chefs d'entreprises/CNFCE s'établit à seulement 800 femmes en 2018⁹⁹. Malgré les efforts de sensibilisation opérés par cette structure patronale, une majorité d'auto-entrepreneurs préfère exercer leur activité sans avoir recours

⁹⁷ Calculs à partir des données du RNE, INS, 2018.

⁹⁸ Organisation Internationale du Travail. 2016. *Évaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin Tunisie*, 1^{ère} Edition, 130p.

⁹⁹ Entretien avec CNFCE.

à ces structures se privant ainsi des opportunités de formation, d'encadrement et de Networking.

Accès au financement et taux de bancarisation

Le taux de bancarisation en Tunisie est faible¹⁰⁰ Les femmes, plus que les hommes, sont aussi concernées par ce phénomène d'exclusion puisque 20.5% seulement détiennent un compte dans une institution formelle contre 34.1% pour les hommes (Tableau II.1).

L'accès au financement, l'accès au capital conjugué à la faible bancarisation des femmes constituent un obstacle majeur à la création d'entreprises pour les femmes en particulier et l'accès au financement générique reste globalement faible (OIT, 2016). Dans ce domaine, différentes structures de financement peuvent être identifiées, dont notamment, la Banque Tunisienne de Solidarité/BTS et Enda inter-arabe pour les micro- crédits, la Banque de Financement des Petites et Moyennes Entreprises/BFPME et la Banque Centrale de Tunisie/BCT. Pour la BFPME, le taux global d'approbation des demandes de crédit auprès de la BFPME est de 18,3%, à la fin du mois d'août 2015. Le suivi du nombre de projets approuvés renvoie à un écart important entre les femmes et les hommes. La répartition de l'ensemble des projets approuvés par la BFPME montre que 17% sont des projets initiés par des promoteurs femmes et 83% ont été initiés par des promoteurs hommes.

Dans le domaine de la *micro-finance*, les femmes représentent une part élevée dans le portefeuille clients d'Enda Inter-Arabe (61% en 2017)¹⁰¹ comparativement aux autres institutions de financement qui ont une part réduite de clientèle féminine. Le montant total des crédits accordés par cette institution aux femmes s'établit à 376 MDT contre 300,4 MDT alloués aux hommes¹⁰².

En dehors des publications officielles, il existe peu d'études consacrées au profil des femmes chefs d'entreprises/FCE en Tunisie (les femmes chefs d'entreprises en Tunisie dans les rapports CAWTAR, SFI, ONUDI, CNFCE, OIT/BIT)¹⁰³. Au plan national, le nombre des FCE à la tête d'entreprises de type personne morale n'est pas connu de façon précise.

Selon l'étude de l'OIT (2016) faite sur un échantillon de femmes entrepreneurs, la plupart des interrogées confirment que l'entrepreneuriat était un choix volontaire par opportunité, et non pas par nécessité : 87% optent pour une propriété individuelle, 66 % des femmes interrogées

¹⁰⁰ IACE. 2017. Rapport Annuel sur l'Inclusion Bancaire & Financière, Mars. . Il s'agit d'un % dans la population âgée de 15 ans et plus.

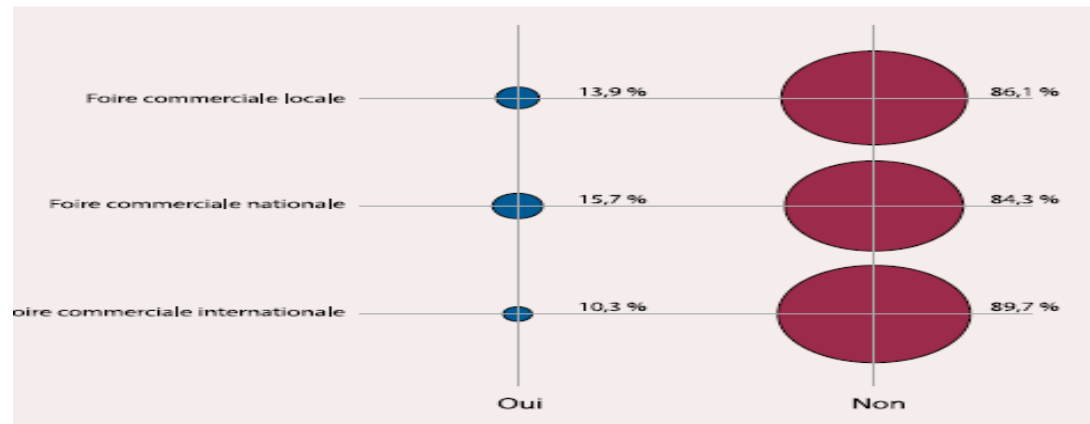
¹⁰¹ Enda Tamweel, Rapport Annuel 2017, p16.

¹⁰² Ibid.

¹⁰³ SFI : Société Financière Internationale ; ONUDI : Organisation des nations Unies pour le développement Industriel ; CFCE : Centre des Femmes Chefs d'Entreprises ; OIT : Organisation International du Travail/ BIT :Bureau International du Travail.

cherchent l'autonomie et 40,5% souhaitent un revenu plus élevé. La même étude révèle qu'uniquement 15,7 pour cent des femmes interrogées ont participé à des foires nationales, et 10 pour cent à des foires internationales (figure II.3).

Figure II.3 : Taux de participation aux foires commerciales¹⁰⁴



Institutionnalisation genre dans la production statistique : Sur le plan statistique, des efforts institutionnels sont déployés pour mettre en place des structures pour la production d'indicateurs et de données genre :

- L'intégration du Genre dans les politiques et les finances publiques suppose d'inclure les questions relatives à l'égalité de Genre ainsi que l'élaboration de la loi organique de budget/LOB qui doit intégrer la possibilité de l'institutionnalisation de la Budgétisation Sensible au Genre.
- Dans le cadre du projet Moussawet, il est ainsi prévu d'appuyer l'INS et le CREDIF pour l'intégration du genre. La LOB prévoit que « *le chef du programme veille à l'adoption de l'approche genre dans la détermination des objectifs et des indicateurs* »¹⁰⁵. De même, le rapport¹⁰⁶ sur les écarts genre en Tunisie, édité en 2016, est considéré comme étant le premier de son genre à faire référence aux recensements effectués en Tunisie. Ce rapport résulte d'un accord de partenariat entre l'INS et l'Entité des Nations Unies pour l'égalité et l'autonomisation des femmes/ONU Femmes pour la promotion et le développement des statistiques sensibles au genre.
- Un Observatoire pour l'égalité des chances et la citoyenneté des femmes en Tunisie, projet avec l'implication du Fonds des Nations Unies pour la Démocratie/FNUD et de l'Association Tunisienne des Femmes Démocrates/ATFD qui vise à développer des outils spécifiques de

¹⁰⁴ OIT, 2016, p. 60

¹⁰⁵ *Programme de Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Réunion du Comité de pilotage 19 Janvier 2017, Moussawet, MFFES en partenariat avec le FNUAP et l'UE .

¹⁰⁶ INS & ONU femmes, janvier 2016.

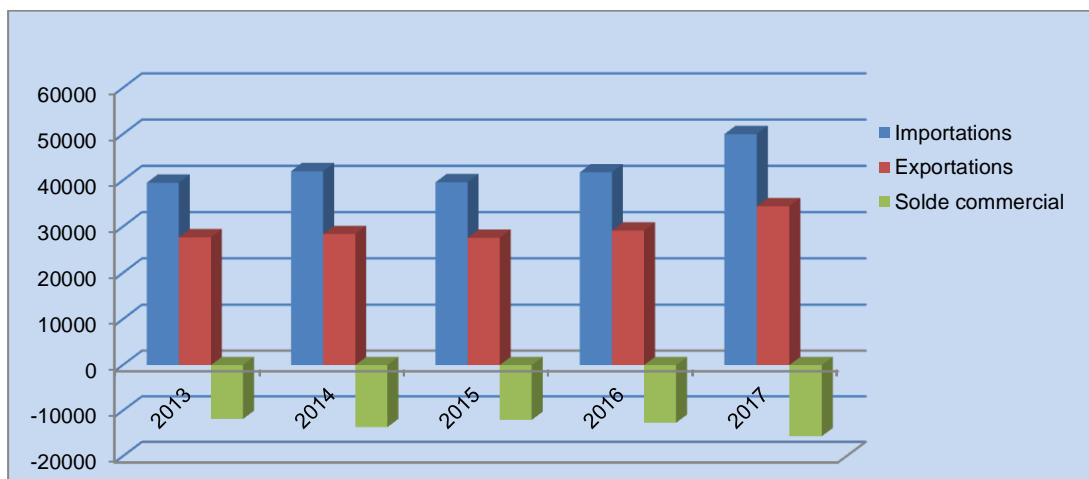
détection de toutes discriminations (politiques, économiques, sociales) à l'égard des femmes. En 2012, l'Observatoire du CREDIF, rebaptisé depuis 2012 Observatoire Genre et Egalité des Chances/OGEC, œuvre principalement pour plaider à l'institutionnalisation du genre dans la production statistique, tout en s'ouvrant sur les approches qualitatives d'observation et d'analyse des disparités entre les sexes et des discriminations de genre en Tunisie. L'Observatoire jouera aussi un rôle de vigilance démocratique et de justice sociale vis-à-vis des populations féminines et mettra en place plusieurs activités dont une enquête sectorielle sur l'état d'application de la législation et leur sensibilisation des femmes quant à leurs droits.

Commerce

La plupart des entreprises œuvrant dans le secteur du commerce intérieur sont des micro-entreprises : dans le commerce de gros, nous comptant plus 90% (à partir du tableau II.2) des unités n'employant pas plus que deux salariés. Cette part du total dépasse les 98% pour le commerce de détail (à l'exception des automobiles et de motocycles). La prépondérance de très petite structure définit ce secteur pour sa majorité comme faisant partie du secteur informel.

Le secteur du commerce est d'une grande importance pour un pays en développement comme la Tunisie, face à l'exigüité de son marché et une faible des ressources. Ce secteur accuse cependant un déficit commercial structurel (Figure II.4) et un taux de couverture inférieur à un.

Figure II.4: Balance commerciale de la Tunisie 2013-2017¹⁰⁷



Durant les dix premiers mois de l'année 2018¹⁰⁸, les exportations (en valeur courante) ont augmenté de 20,2% et les importations maintiennent un rythme

¹⁰⁷ Données en millions de dinars, INS, www.ins.tn.

¹⁰⁸ Commerce extérieur à prix constant base 2010, INS, communiqué sur le commerce extérieur, octobre 2018, www.ins.tn.

de croissance important de 20,5%. L'évolution en termes quantitative est toutefois nettement inférieure témoignant d'un effet prix important résultant d'une dépréciation du change (augmentation de 14,5% pour les exportations et de 18,9% pour les importations¹⁰⁹). En dinars constants et pour la même période, les flux réels commerciaux de la Tunisie avec l'extérieur ont en effet enregistré en volume une hausse à l'export de l'ordre de 4,0% et à l'import de l'ordre de 1,5%.

L'INS publie périodiquement (données mensuelles, trimestrielles et annuelles) les statistiques sur le commerce extérieur pour retracer de près l'évolution d'un secteur de première importance pour l'économie tunisienne. Elles sont établies par l'INS sur la base de l'information recueillie de la Direction Générale des Douanes/DGD. La présentation du secteur extérieur permet une distinction du régime (onshore, offshore) ou un groupement par secteur d'activités (Agriculture et industries agro-alimentaires, mines, phosphates et dérivés, textile, habillement et cuirs, Industries manufacturières, etc.).

Cette deuxième classification permet de présenter une balance import-export des produits classés selon un regroupement des secteurs d'activité faisant ressortir la situation du déficit commercial de l'économie tunisienne. Les données de l'INS relative au commerce extérieur ne retracent pas l'activité exportatrice des femmes au plan national. Quelques projets en coopération avec des bailleurs de fonds étrangers contribuent à alimenter une base de données sur le commerce extérieur fait par les femmes (Projet : lignes de crédit de la Banque internationale pour la reconstruction et le développement/BIRD conçues spécialement pour les entreprises gérées par des femmes et les programmes des énergies renouvelables en coopération avec l'Agence allemande de coopération internationale/GIZ).

Pour les activités exportatrices, les programmes FOPRODEX¹¹⁰, FAMEX¹¹¹ (partenariat entre le Ministère du Commerce et la Banque Mondiale) sont des programmes destinés à améliorer l'accès des PME aux marchés d'export sans toutefois qu'une considération genre ait été particulièrement incluse. Certaines initiatives publiques comme COM-TEXHA (Ministère du Commerce en partenariat avec le Département fédéral Suisse des affaires économiques et le Centre du commerce international)¹¹² ont contribué positivement aux activités gérées par les femmes. Certaines études montrent que les programmes nationaux ont été efficaces à augmenter le nombre de femmes dans le domaine des exportations. Nous citons à juste titre, les résultats de l'étude de l'Organisation des Nations Unies pour le Développement

¹⁰⁹ Augmentation de prix hors énergie.

¹¹⁰ Un deuxième souffle est donné à ce programme à travers FIDEX.

¹¹¹ Y compris FAMEX 2 et FAMEX 3.

¹¹² Le projet d'Appui à la Compétitivité de la Chaîne de Valeurs du Secteur Textile et Habillement, COM-TEXHA.



Industriel/ONUUDI¹¹³ «*Promouvoir l'autonomisation des femmes pour un Développement Industriel Inclusif et Durable dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord* » qui souligne qu' : « *en Tunisie, 17% des entreprises de l'échantillon ont un niveau d'exportation supérieur à 80%. Ce résultat est sans doute en lien avec la taille du marché intérieur et les stratégies d'exportation nationales* ».

Au niveau national existent d'autres programmes qui, sans concerner les activités de commerce en particulier, apportent un soutien financier à l'entrepreneuriat féminin en général : le programme « RAIDA » ou Plan national de l'entrepreneuriat féminin, avec une ligne de financement créée conformément à une convention signée en 2015 entre le MFFES, la Banque Tunisienne de Solidarité/BTS et les programmes ACCES. RAIDA a la particularité de concerner exclusivement les activités féminines de commerce orienté vers les marchés d'exportation. Lancé en 2006, le programme offre aux femmes chefs d'entreprises l'opportunité de comprendre l'ensemble des aspects du commerce international afin de saisir les opportunités d'affaires et contribuer à la création d'emploi à l'échelle nationale. Aujourd'hui ce programme est reconnu comme un pas concret pour l'autonomisation économique des femmes s'imposant en tant que membre actif dans l'économie nationale. Le programme a appuyé au fil des années un nombre important d'entreprises actives dans différents secteurs (le café, le cuir, le textile, l'artisanat, la décoration d'intérieur, etc) et a apporté un soutien qui permet aux femmes d'atteindre les marchés extérieurs en abordant les contraintes liés au processus d'export.

La Tunisie et le système des Nations Unies

La Tunisie est redevable au système des Nations Unies/SNU de suivre un ensemble d'indicateurs reflétant les avancées faites en matière d'égalité du genre et de non-violence tels que : l'« indice de parité entre les sexes/IPS dans l'éducation », la « proportion des sièges occupés par les femmes au parlement national », la « proportion des femmes à tous les niveaux dans les instances des médias », le nombre de sièges au parlement et l'« indicateur sexo-spécifique de développement humain/ISDH ». L'« *Analyse des lacunes au niveau des indicateurs relatifs aux ODD* »¹¹⁴, montre qu'il existe une nette amélioration de l'écart de pauvreté entre les femmes et les hommes. Le rapport montre qu'en 2010, 37,6% des femmes sont en situation de pauvreté contre seulement 14,1% pour les hommes. En 2015 le taux de pauvreté pour les femmes est de 14,8% (soit une diminution de 62,5% en cinq ans) contre 15,5% pour les hommes, ce qui témoigne que l'écart a été significativement

¹¹³ Le projet est une assistance technique financée par le Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération Internationale Italien/MAECI et mise en œuvre par l'ONUUDI. Nous comptons la contribution du Ministère de l'Industrie, de l'Energie et des Mines.

¹¹⁴ MDICI & NU-Tunisie, SDGs Data gap analysis, 2018

réduit. La réduction de la pauvreté féminine est importante pour l'autonomisation économique des femmes et pour la pleine jouissance de leurs droits humains. Plusieurs rapports mondiaux reconnaissent la féminisation de la pauvreté dans le monde : plus de 70% des pauvres dans le monde sont des femmes (PNUD, 2007) et les femmes plus âgées vivent plus dans la pauvreté que les hommes du même groupe d'âge (NU, Département des affaires économiques et sociales, 2016). La lutte contre cette tendance est donc cruciale pour le développement humain et économique dans le monde.

II.2. EAAG sur le plan organisationnel

II.2.1. Synthèse de la cartographie des parties prenantes

Il s'agit d'une synthèse de la cartographie des différents acteurs influents --et organisations et institutions -- impliqués dans le domaine genre et commerce est faite avec un accent sur ceux qui ont été impliqués dans l'exercice EAAG

Les acteurs retenus dans cette mission se subdivisent en quatre grandes catégories : (i) les ministères dont les missions sont en rapport avec le genre, l'emploi ou le commerce ; (ii) les structures d'appui qui œuvrent généralement en matière de commerce et d'entrepreneuriat, et (iii) les organisations professionnelles. Il est à remarquer à ce niveau que la collecte des informations au sujet des attributions et principales missions des acteurs retenus s'est basée sur leurs sites web respectifs. En plus, il est à remarquer que la cartographie des parties prenantes a inclus aussi bien les institutions qui ont été contactées lors de la mission terrain ainsi que celles qui ne l'ont pas été alors que leurs rôles est considérés comme étant d'une grande importance dans le domaine du commerce et/ou du genre.

II.2.1.1. Les ministères

La Tunisie a instauré, en 1983, par une volonté politique de promouvoir les droits de la femme en Tunisie, un véritable mécanisme de lutte contre les discriminations faites aux femmes, celui de considérer un ministère à part entière chargé des affaires de la femme. Ce cadre institutionnel s'est progressivement développé. La Tunisie post-révolution s'est dotée d'un nouveau mécanisme particulièrement dédié à l'institutionnalisation de l'égalité du genre. Les différents ministères qui sont concernés soit par la problématique genre soit par la problématique commerce seront présentés dans cette section.

a) Le Ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Séniors

C'est l'institution centrale en charge des affaires de la femme en Tunisie qui a connu des appellations différentes depuis sa création en commençant par le Ministère de la Famille et de la Promotion des Femmes en 1986. D'après le décret N°2003-2020 du 23 septembre 2003, les attributions du MFFES

s'articulent autour de l'exécution des politiques gouvernementales en faveur de la femme, de la famille, de l'enfance et des seniors. Les attributions du MFFES ainsi que des institutions sous sa tutelle (tel que le CREDIF) sont principalement :

- L'élaboration des plans et des programmes d'action en vue du renforcement de l'intégration des compétences féminines dans le processus du développement intégral ainsi que dans la vie publique.
- La mise en exergue des opportunités (programmes d'action, projets gouvernementaux et non gouvernementaux, etc.) et l'analyse de leurs impacts sur, entre autres, la situation de la femme.
- Veiller sur le respect des droits des femmes tout en enracinant et consolidant les liens familiaux et en développant le partenariat entre les genres dans la vie publique et privée.
- Encourager l'initiative privée et soutenir les organismes dont les actions entreprises sont en relation avec les affaires de la femme, la famille, l'enfance et des personnes âgées.
- Collaborer avec les différents départements ministériels et les organismes publics concernés pour accorder une attention particulière à la femme, la famille, l'enfance et les seniors ayant des besoins spécifiques.
- Rendre des services informationnels portant sur la femme, la famille, l'enfance et les personnes âgées en observant, collectant et diffusant les informations relatives à l'évolution de leurs situations respectives.
- Entreprendre des recherches et des études portant sur la situation de la femme, la famille, l'enfance et les personnes âgées des différentes catégories sociales afin de pouvoir, par la suite, participer à la conception de politiques gouvernementales et à l'élaboration de programmes d'action adaptés à leurs besoins. D'ailleurs la stratégie du MFFES pour la période 2016-2020 dans ce sens peut être résumée en cinq grands axes :
 - Lutter contre la violence fondée sur le genre
 - Autonomiser économiquement les femmes en les accompagnant dans le cadre de l'économie sociale et solidaire ou aussi en les aidant à migrer du secteur informel vers le secteur formel ce qui leur donnera plus d'autonomie financière.
 - Institutionnaliser l'approche genre
 - Promouvoir la participation de la femme à la vie publique et politique
 - Appuyer la participation de la femme dans la culture et la création

b) Le Ministère du Commerce (MC)

Il est sans doute utile de présenter le MC puisqu'il est directement concerné par les questions se rapportant au commerce et par conséquent à la thématique du projet Femme et commerce. En effet, le MC¹¹⁵ et tout en

¹¹⁵ www.commerce.gov.tn

collaborant avec les institutions et établissements concernés, il a pour mission d'élaborer et de mettre en œuvre les politiques du gouvernement tunisien se rapportant au commerce, au contrôle de la qualité, à la métrologie légale, à la protection du consommateur, à la publicité, aux petits métiers et services connexes au commerce, à la concurrence, au prix, aux enquêtes économiques, à l'exportation et à l'importation, à la coopération économique et commerciale, au commerce électronique et à l'économie immatérielle.

Les attributions du MC, selon ce qui lui a été assigné, ne prennent aucunement l'aspect genre en considération. Lesdites attributions se focalisent sur tout ce qui est en relation avec les activités commerciales en partant des politiques économiques et en arrivant au commerce extérieur et ce qui pourrait contribuer à son développement et bonne réglementation, tout en passant par la collecte des données en matière de prix, de concurrence, de distribution et de transparence des transactions.

Au sein du MC, il y a un secrétariat d'Etat pour le commerce extérieur qui a parmi ses fonctions de mener les négociations de la Tunisie avec l'Union Européenne au sujet de l'Accord de Libre Echange Complet et Approfondi/ALECA qui sera analysé avec plus de détails dans les sections suivantes. Aussi, parmi les institutions sous-tutelle du MC, il est sans doute intéressant de mettre l'accent sur au moins deux qui peuvent nous intéresser directement dans le cadre de notre projet : il s'agit du Centre de Promotion des Exportations/CEPEX et les Chambres du Commerce et de l'Industrie/CCI qui sont réparties sur tous les gouvernorats du pays.

- Le CEPEX a quatre principales missions¹¹⁶ : Premièrement, informer, conseiller et orienter les exportateurs tunisiens vers, non pas uniquement, les opportunités d'échanges à l'international, mais aussi les partenariats éventuels à travers un système d'information et de veille concurrentielle. Deuxièmement, le CEPEX appuie les acteurs économiques dans leur processus d'exportation et les soutient administrativement et financièrement. Troisièmement, il accompagne les exportateurs sur les marchés extérieurs en organisant des actions promotionnelles, des rencontres et de prospection. Quatrièmement, il veille sur la promotion du catalogue export des produits tunisiens auprès des clients étrangers.
- Les CCI sont des établissements publics d'intérêt économique et dotés de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Parmi leurs missions, les CCI contribuent à la promotion du secteur privé et à l'impulsion de l'investissement dans les régions. Elles doivent fournir aux autorités publiques tous les renseignements, avis ou propositions sur les questions concernant directement ou indirectement les activités

¹¹⁶ www.tunisiaexport.tn

de l'industrie, du commerce, de l'artisanat et des petits métiers. Les Cci peuvent également conclure des accords de coopération commerciale avec les chambres de commerce et d'industrie étrangère. Ce qui est aussi important, c'est que les CCI tiennent les fichiers comportant tous les immatriculés au registre de commerce dans leur circonscription, chose qui, à notre sens, ne pourrait qu'être utile surtout en matière de collecte d'informations fiables et actualisées pour ce qui est de la répartition par genre des propriétaires et des gérants d'entreprises.

c) Le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (MFPE)

C'est le ministère en charge de l'emploi, de la formation professionnelle initiale et continue et de l'immigration et de la main-d'œuvre étrangère en Tunisie. Il a sous sa tutelle plusieurs institutions telles que l'Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant/ANETI, l'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle/ATFP, l'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications/ONEQ, etc. Notre but, à ce niveau, étant de mettre en lumière les attributions du MFPE afin que l'on puisse savoir par la suite à quel niveau ce ministère pourrait-il intervenir au sujet du travail de la femme, en général, et de la formation professionnelle nécessaire pour qu'elle puisse regagner le secteur du commerce, en particulier.

Ainsi, parmi ses attributions, le MFPE est chargé de¹¹⁷ :

- Suivre les évolutions du marché de l'emploi en collaboration avec les diverses structures concernées,
- Veiller à la concordance des orientations générales et des choix économiques et sociaux avec les objectifs de développement de l'emploi,
- Entreprendre les études et les recherches de nature à permettre l'élaboration d'une politique de développement de l'emploi, de l'insertion et de la réinsertion professionnelle et de la promotion de l'emploi indépendant,
- Elaborer le cadre juridique régissant la formation professionnelle et l'emploi et de l'adapter aux mutations économiques et sociales, et de veiller à l'application des textes législatifs et réglementaires y afférents,
- Elaborer les programmes visant l'adaptation des jeunes, l'amélioration de leur employabilité, et la facilitation de leur insertion professionnelle, et de veiller à l'exécution de ces programmes et à leur évaluation,
- Elaborer les programmes d'intervention destinés à consolider l'emploi, et de veiller à leur exécution et à leur évaluation,

¹¹⁷ www.emploi.gov.tn

- Elaborer les programmes visant le développement de l'initiative individuelle auprès des demandeurs d'emploi, l'encouragement de l'emploi indépendant et la création de la petite entreprise, et de veiller à l'exécution de ces programmes et à leur évaluation,
- Elaborer les programmes relatifs à l'insertion et à la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi relevant des catégories spécifiques, et de veiller à leur exécution et à leur évaluation,
- Veiller à la consécration du principe de la solidarité pour l'emploi, et de concevoir les programmes et instruments visant à le concrétiser, en collaboration avec les structures administratives professionnelles et associatives concernées,
- Entreprendre, avec les structures concernées, les actions nécessaires pour la prospection et la valorisation des opportunités de placement à l'étranger, ainsi que pour la réinsertion des travailleurs émigrés lors de leur retour définitif,
- Assurer la gestion des ressources financières destinées à l'emploi,
- Exécuter les conventions de main-d'œuvre conclues avec d'autres pays,
- Elaborer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'emploi de la main-d'œuvre étrangère et de veiller à leur application,
- Participer, avec les structures concernées, à l'élaboration et au suivi de l'exécution des programmes et accords de coopération internationale destinés à favoriser le développement de l'emploi et du placement à l'étranger,
- Instaurer des relations de partenariat avec les organisations professionnelles ainsi qu'avec les instances et les associations en relation avec l'emploi.

d) Le Ministère de Développement, de l'Investissement et de la Coopération Internationale (MDICI)

Le MDICI est inclus dans le mapping des acteurs concernés par la thématique genre et commerce puisque parmi ses attributions il y a celles en relation avec l'investissement et, par conséquent, en relation direct ou indirect avec le commerce à travers l'industrie. Pour mieux appréhender son implication dans la thématique du rapport, les différentes missions du MDICI peuvent être énumérées comme suit¹¹⁸ :

- Fixer les prévisions économiques, suivre et évaluer la conjoncture économique.

¹¹⁸ www.mdici.gov.tn

- Assurer, avec le concours des départements et organismes concernés, l'élaboration et la coordination des stratégies et politiques globales et sectorielles de développement et d'élaborer les plans de développement et les budgets économiques.
- Préparer les politiques et les stratégies pour le développement régional et sectoriel en collaboration avec les organismes impliqués tels que les ministères, les conseils régionaux et les structures régionales concernées.
- Mettre en œuvre et suivre les directives du gouvernement dans les domaines liés au développement sectoriel et régional.
- Concevoir, préparer et suivre la mise en œuvre des programmes de développement régional dans toutes les régions du pays.
- Gérer les programmes régionaux du développement et le programme du développement intégré ainsi que le programme régional des travailleurs des chantiers régionaux.
- Préparer les études économiques et sectorielles nécessaires au développement sectoriel et régional et soutenir les investissements sectoriels et régionaux privés et publics.
- Promouvoir l'information statistique dans tous les domaines, au niveau national et régional et ce dans le cadre du système national de la statistique.
- Mener des études économiques et sociales.
- Renforcer la coopération internationale sur le plan économique, financier et technique.
- Préparer les négociations dans le domaine de la coopération internationale et de l'investissement extérieur avec le concours des ministères concernés.
- Participer aux négociations bilatérales dans les domaines relevant des attributions du ministère.
- Conduire des négociations multilatérales dans le domaine de la coopération internationale et de l'investissement extérieur et la conclusion d'accords et traités qui s'y rapportent.
- Suivre la mise en œuvre des accords et traités dans les domaines de la coopération internationale et de l'investissement extérieur et national.
- Promouvoir les opportunités de partenariat et d'investissement extérieur à travers le soutien et l'assistance des investisseurs en

Tunisie et veiller à multiplier les opportunités d'emploi à l'étranger pour les cadres et experts tunisiens.

- Assurer la représentation tunisienne au sein des réunions périodiques des organismes financiers internationaux et régionaux et aux conférences internationales et régionales à caractère économique, financier et technique, et ce, en collaboration avec les autres départements.

Parmi les institutions sous-tutelle, il est fort intéressant de citer l'Agence de Promotion de l'Investissement Extérieur (Foreign Investment Promotion Agency/FIPA-Tunisie). La FIPA est un organisme public créé en 1995. Elle est chargée d'apporter le soutien nécessaire aux investisseurs étrangers et de promouvoir l'investissement extérieur en Tunisie. Elle informe sur les opportunités d'investissement en Tunisie ; elle présente l'offre tunisienne la plus satisfaisante pour les entreprises en quête d'internationalisation ; elle fournit le conseil sur les conditions appropriées pour réussir un projet, les régions d'implantation, les régimes d'investissement et les modes de financement. Par ailleurs, FIPA-Tunisie assure l'accompagnement de l'investisseur de la prospection jusqu'à la réalisation du projet, et assure la pérennité de l'entreprise par un suivi personnalisé.

II.2.1.2. Les structures d'appui

A part le CEPEX et les CCI, que nous avons inclus dans les institutions sous-tutelle du MC et la FIPA sous-tutelle du MDICI, il y a lieu de citer les structures suivantes :

a) L'Agence de Promotion de l'Industrie et de l'Innovation (APII)

L'APII, créée en 1972, est un réseau de prestations au service de l'entreprise et opérant sous-tutelle du ministère de l'industrie et des petites et moyennes entreprises¹¹⁹. Elle met en œuvre la politique du gouvernement relative à la promotion du secteur industriel et de l'innovation en tant que structure d'appui aux entreprises et aux promoteurs. L'agence assure des fonctions d'information, d'accompagnement, d'assistance, de partenariat et d'étude. Elle est représentée par une direction générale dans chacun des 24 gouvernorats et est organisée en 5 centres d'intervention : Le centre de facilitation et de gestion des avantages ; le centre d'études et de prospective industrielles ; le centre d'innovation et de développement technologique ; le centre de documentation et d'information industrielle et le centre de soutien à la création d'entreprise.

Par le biais de ses directions régionales et centres d'interventions, l'APII assiste les entrepreneurs dans leurs initiatives sans qu'il y ait une quelconque distinction entre les hommes et les femmes.

¹¹⁹ www.tunisieindustrie.nat.tn

b) L'Agence de Promotion des Investissements Agricoles (APIA)

Il s'agit d'un établissement public à caractère non administratif créé en 1983 et opérant sous la tutelle du ministère de l'agriculture, des ressources hydrauliques et de la pêche. La mission principale de l'APIA étant la promotion de l'investissement privé dans les domaines de l'agriculture, de la pêche et des services associés ainsi que dans les activités de la première transformation intégrées aux projets agricoles et de pêche¹²⁰.

Parmi ses missions, il importe de noter :

- L'octroi des avantages financiers et fiscaux aux promoteurs de projets agricoles, de pêche, de services liés à ces secteurs et de première transformation des produits agricoles et de la pêche.
- L'identification des opportunités d'investissement et des idées de projets à promouvoir par les opérateurs privés Tunisiens et étrangers contribuant ainsi à la réalisation des objectifs nationaux assignés au secteur agricole.
- L'assistance des promoteurs dans la constitution de leurs dossiers d'investissement et leur encadrement durant la phase de réalisation de leurs projets.
- La formation des jeunes promoteurs agricoles et leur encadrement durant les phases d'identification, d'étude et de réalisation de leurs projets dans le cadre de pépinières d'entreprises et de programmes spécifiques de formation.
- La mise en relation d'opérateurs Tunisiens avec leurs homologues étrangers en vue de promouvoir les projets de partenariat et les échanges commerciaux.

Il est ainsi clair que l'APIA, bien que prioritairement s'intéresse à l'agriculture, l'assistance et l'encadrement des entrepreneurs d'un côté et la promotion des échanges commerciaux de l'autre, la rendent un acteur potentiel et important pouvant être pleinement impliquée dans la problématique de genre et commerce.

c) Les banques et les institutions de microcrédits

- La Banque Tunisienne de Solidarité: a été créée en 1997 à l'initiative du gouvernement tunisien pour financer les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle. Elle est spécialisée dans la méso-finance pour la promotion des très petites entreprises¹²¹. Selon son rapport de 2014, la BTS a contribué au financement de 6016 projets en 2012, 9947 en 2013 et 11339 en 2014,

¹²⁰ www.apia.com.tn

¹²¹ www.bts.com.tn

soit une augmentation de près de 14% entre 2013 et 2014. Selon le sexe, les projets approuvés par la BTS en 2012 sont répartis entre 62,4% pour les hommes et 37,6% pour les femmes. En 2013, ces proportions sont successivement : 61,3% et 38,7% et, en 2014, 58,4% et 41,6%. Les financements approuvés en 2014 devraient engendrer la création de 17300 emplois¹²².

- Enda Inter-Arabe est une institution de microcrédit à but non lucratif basée en Tunisie. Elle est membre de la famille Enda Tiers-Monde et contribue depuis sa création au développement économique et à la lutte contre la pauvreté. Enda Inter-Arabe fournit des microcrédits, essentiellement, aux femmes qui désirent monter un petit projet pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles.

II.2.1.3. Les organisations professionnelles

a) L'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA)

L'importance de l'UTICA¹²³ se révèle inéluctable lorsqu'on parle des affaires et du business. Elle est davantage indispensable quand il s'agit des activités commerciales que ce soit à l'échelle nationale ou internationale. Bref, il s'agit de la centrale patronale nationale et, de ce fait, nous avons jugé opportun de passer en revue des missions et attributions de l'UTICA afin d'en déceler celles en relation directe avec la thématique du présent rapport. En effet, la mission principale s'articule autour de la promotion et la dynamisation du secteur privé tout en étant le porte-parole des entreprises auprès du gouvernement et des autorités dans le pays. Ainsi, l'UTICA veille à encourager et à inciter à l'investissement, à l'innovation et à l'encadrement des entreprises afin de créer un environnement sain et digne de confiance et de certitude. L'organisation patronale doit dynamiser l'économie tunisienne en participant activement auprès des pouvoirs publics pour élaborer et mettre en place une politique économique et sociale favorisant la croissance et l'essor économique dans le pays.

Cela étant, la place de l'UTICA est sans doute indispensable pour qu'il y ait développement de l'entrepreneuriat et du commerce. Mieux encore, son implication récente dans les accords 1 et 2 de Carthage lui a confirmé sa place au sein du paysage économique du pays, voire même politique. Dans la même ligne, mais dans une moindre mesure, la Chambre Nationale des Femmes Chefs d'Entreprises est de nature à pouvoir intervenir pour mieux servir la problématique de femme et commerce.

b) La Chambre Nationale des Femmes Chefs d'Entreprises (CNFCE)

La CNFCE est une organisation non gouvernementale à but non lucratif, créée en 1990 comme étant une structure dépendante de l'UTICA. La

¹²² Rapport annuel 2014 du BTS (version arabe)

¹²³ www.utica.org.tn

CNFCE regroupant des entrepreneures et des cheffes d'entreprises de tous les secteurs d'activité, vise à promouvoir l'entrepreneuriat féminin, la performance des entreprises dirigées par des femmes et l'intégration des nouvelles générations de jeunes entrepreneures dans les activités de la Chambre.

c) L'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT)

Fondée en 1946, l'UGTT représente de nos jours la principale centrale syndicale avec un nombre d'adhérents estimé à plus de 700000 en 2012. Malgré la montée de nouveaux syndicats essentiellement sectoriels depuis 2011, l'UGTT reste le plus représentatif. En fait, le pays a connu la création de la Confédération générale tunisienne du travail, l'Organisation tunisienne du travail, l'Union des enseignants universitaires chercheurs tunisiens, etc.

En tant qu'organisation professionnelle, l'UGTT a un rôle inéluctable dans l'organisation du marché du travail et l'émancipation économique de la femme. Elle dispose d'une division en charge des affaires des femmes, des jeunes et des associations.

II.2.2. intégration genre dans les programmes et les organisations

II.2.2.1. Evaluation Rapide Pilote/ERP

Cette partie consiste en l'évaluation de l'intégration genre dans l'organisation et la programmation à travers une Evaluation Rapide Pilote/ERP qui a pour but, d'une part, de tester la faisabilité de ce type d'outil et d'approche et d'apprécier, d'autre part, les perceptions et/ou connaissances d'un certain nombre de parties prenantes elles-mêmes (questionnaires et groupes focalisés de discussion). L'intérêt d'exercice réside aussi dans la possibilité d'élaborer une base de référence pour une phase ultérieure du projet.

a) Le questionnaire

Les grandes lignes de l'évaluation rapide pilote /ERP sont organisées en catégories et sous catégories avec un questionnaire comportant 78 questions réparties entre deux grandes thématiques telles que décrites ci-dessous:

I. PROGRAMMATION :

- (1) Planification/conception des programmes et directives,
- (2) Exécution des programmes
- (3) Expertise technique
- (4) Suivi et Evaluation
- (5) Partenaires de l'organisation

II. ORGANISATION :

- A. Politiques Genre
- B. Personnel/staffing
- C. Ressources humaines

D. Plaidoyer, Marketing et Communication
E. Culture organisationnelle.

Les réponses à ces questions doivent permettre d'identifier les domaines des réalisations, les pratiques et les politiques innovantes ; les indicateurs clés de progrès et de succès vers la réalisation de l'égalité et de l'équité genre, et enfin, de servir comme orientations pour une planification stratégique d'intégration genre.

Grace à une grille de lecture, l'audit Genre est conçu pour solliciter trois types d'informations : 1) **Jusqu'à quel point?** 2) **Avec quelle intensité ?**; 3) **Avec quelle fréquence ?**

c) Profil des répondants

Parmi plus de 60 questionnaires distribués, seuls 20 ont été remplis et ce malgré l'enthousiasme exprimé lors du séminaire de lancement ou les engagements répartis entre femmes (15) et hommes (5). Les répondants, qui exerçaient tous au siège de leurs institutions d'affiliation, occupaient dans leur majorité des postes de direction (17), ou faisaient partie du personnel de soutien (3). Les affiliations des répondants sont principalement : le MFFES, le MFPE, le MC, le MDICI, en plus, d'un nombre limité de chercheurs/universitaires spécialistes en matière de genre et commerce.

b) Difficultés rencontrées

La réactivité des vis-à-vis était mise en question surtout lorsqu'il s'agit du personnel de l'administration publique, cible prioritaire lors de la distribution des questionnaires. Cela étant, certaines personnes sollicitées ont fait remarquer que le questionnaire était assez long pour qu'il soit rempli en un laps de temps réduit. En plus, les réponses proposées aux questions n'ont pas été toujours adaptées à la nature de la question elle-même. C'est-à-dire que face à des questions dont la réponse ne pourrait être que de dire oui ou non, l'enquêté se trouve face à une grille de 6 propositions dont il doit choisir une seule. Cela pourrait mener vers un choix de réponse qui n'est pas obligatoirement conforme à ce qu'il faudrait dire dans de telles situations. Par ailleurs, **le nombre de choix, auxquels les enquêtés sont confrontés, a posé problème** dans plusieurs cas puisque, généralement donner un nombre important de choix pourrait engendrer des réponses qui répondent à une approche d'approximation pouvant être non conforme à la réalité des choses. En effet, les répondants ont toujours tendance à choisir le juste milieu sur la grille des propositions. Pour cela, proposer une grille de quatre choix pourrait être plus plausible dans ce type d'exercice.

d) Résultats de l'enquête

Dans ce paragraphe, nous passerons en revue des principaux constats et résultats de l'enquête. Toutefois, il est toujours utile de dire que les dits

résultats doivent être pris avec réserve étant donné le problème de représentativité qui n'a pas pu être pris en considération lors du choix des personnes enquêtées vu la difficulté d'accéder aux répondants d'un côté, et l'inexistence d'un plan d'échantillonnage conforme à l'hétérogénéité confirmée du tissu institutionnel et organisationnel auquel nous avons à faire.

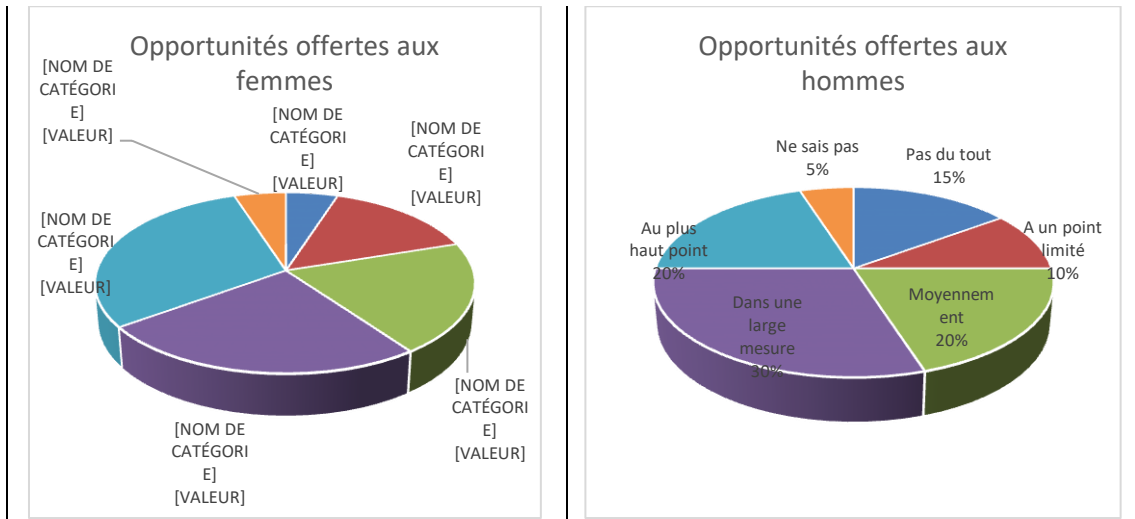
Pour ce qui est de l'intégration de l'approche genre au niveau institutionnel...

Parmi les résultats marquants de l'enquête, nous avons relevé qu'en général, l'intégration de l'égalité genre dans le mandat des organisations interviewées est prévue dans une large mesure que dans 40% d'entre elles. Ces dernières prévoient l'égalité comme étant un objectif qui doit figurer dans les programmes et lui consacrent les bonnes pratiques d'intégration. Cependant, lors de l'identification des besoins relatifs à chaque programme ou projet, uniquement 30% considèrent que les rôles et responsabilités genre sont pleinement inclus dans la programmation. Un pourcentage pareil ne peut être qu'inquiétant puisque, si dans 3 programmes sur 10 l'approche est mise en évidence, cela pourrait déboucher sur une inégalité des chances dans l'élaboration des politiques publiques, chose qui est bel et bien constaté même avec la batterie de conventions et de lois adoptées par la Tunisie depuis son indépendance.

Il est aussi intéressant de s'arrêter sur la mesure dans laquelle le plan d'exécution des programmes et des projets comprend des activités pour développer les aptitudes des femmes où d'après les personnes interviewées, 30% des structures garantissent un accès pleinement équitable aux opportunités de formation et de renforcement des capacités. A vrai dire, si la réponse est de dire que cela est pris en compte dans une large mesure, comme c'est le cas à ce niveau où 25% des répondant adhèrent à cette catégorie de réponse, il nous semble mitigé de se prononcer quant à l'égalité des chances quand il s'agit de l'accès aux services de formation. Nos discussions au sein des FG ont confirmé cette attitude masculine quand il s'agit de profiter de ce genre d'actions. Bien entendu, il en est de même quand il s'agit de l'accès aux postes de prise de décision.

Néanmoins, lorsqu'on se réfère aux réponses à la même question mais tout en s'intéressant aux hommes, les pourcentages ne sont pas très différents (Figure II.3). De toutes les manières, on a enregistré 40% de répondants, donc des institutions participantes à l'enquête, où les stratégies et les plans d'exécution tiennent compte dans une large mesure de l'aspect genre, alors que 40% n'en tiennent quasiment pas compte (15% pas du tout et 25% à un point limité).

Figure II.3 : Plan d'exécution des programmes/projets et accès aux services de formation



Ce qui a été aussi marquant, c'est la conscience que les programmes et projets des organisations auxquelles appartiennent les répondants contribuent à l'accroissement de l'égalité genre dans le bien-être matériel (70%), dans l'accès aux ressources (65%), dans l'accès à la formation (85%), dans la participation à la prise de décision (80%), dans le respect de soi (70%) et dans la participation au secteur public (85%). Paradoxalement, 75% des personnes interviewées considèrent que les programmes soutenus par leurs organisations respectives ne contribuent pas à l'équité.

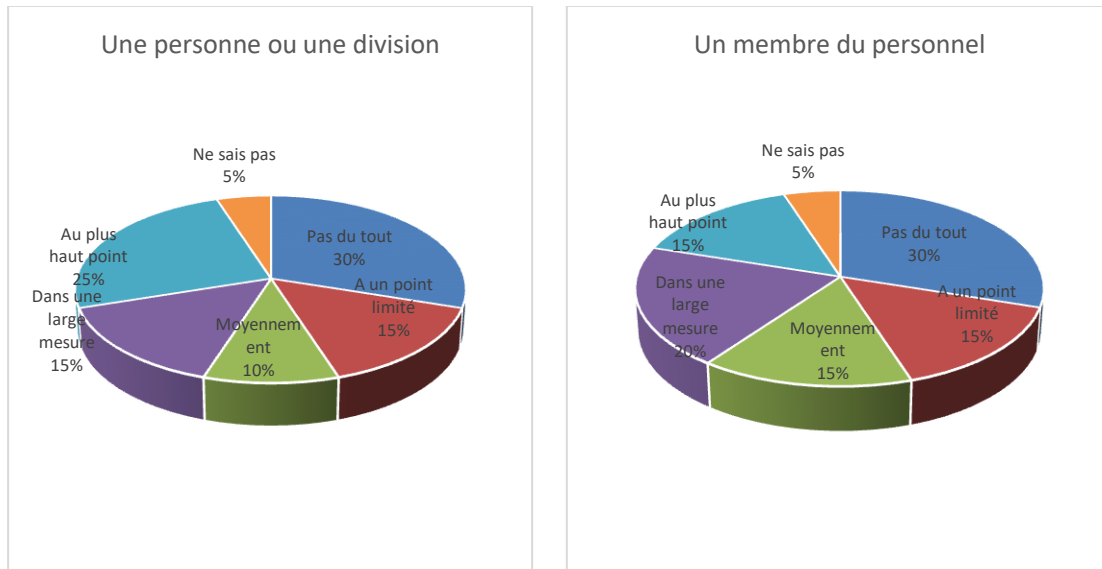
A ce niveau, il importe de souligner qu'à part 30% des répondants qui approuvent l'implication de leurs organisations dans le développement des capacités d'identification de la résistance à l'intégration de l'approche genre dans ses programmes et projets, 45% des répondants ont été répartis entre ceux qui ont nié et ceux qui n'ont même pas d'opinion.

Cela est très révélateur, puisque même statistiquement parlant, quand on n'a pas de réponse, c'est déjà une réponse ! Donc, il est possible d'admettre l'absence implicite d'identification de la résistance à l'intégration des questions genre dans les programmes et projets soutenus par ces organisations.

Sur le plan technique...

La figure II.4 ci-contre montre une certaine similitude dans les réponses et répartition quasi-égale entre les différentes catégories bien que les réponses attendues devraient être extrêmes. Toutefois, il est toujours utile de conclure que cette répartition reflète dans une large mesure l'inexistence de ces entités dans la plupart des institutions enquêtées mise à part le point focal genre (PFG) dont les fonctionnalités ne sont trop apparentes dans bon nombre d'entre elles.

Figure II.4 : L'existence d'une entité en charge des questions genre



La présence de staff ayant une connaissance et des compétences leur permettant d'assurer leur travail tout en prenant l'aspect genre en considération est considérée comme plutôt réconfortante, selon les répondant(e)s. En effet, près de la moitié des personnes enquêtées ont confirmé cette présence. Cette proportion pourrait s'améliorer si l'on considère que ceux/celles qui ont répondu en choisissant l'alternative moyennement (25%) sont sujets d'amélioration et de renforcement des capacités pour mieux préparer son personnel et le rendre plus habilité à prendre conscience du genre.

L'idée ici est de mettre le processus de renforcement des capacités en marche pour qu'il y ait un personnel de plus en plus sensible à la question genre et travaillant de façon engagée pour l'inclure dans les programmes et au moment de la planification. Force est de constater à ce niveau que l'existence de ce type de programmes a été jugée insignifiante puisque 50% des répondant ont nié ou presque l'existence, et parmi les 50% restants, plus que des deux tiers ont déclaré que ces programmes existent dans une large mesure et au plus haut niveau.

Par ailleurs, un quart des répondants déclarent l'absence de coordination d'où la nécessité de revaloriser et de renforcer la présence et/ou le rôle des PFGs qui ont pour mission d'assurer la coordination entre les organisations en matière d'égalité genre, le PFG n'a pas eu l'occasion d'informer et d'orienter le processus décisionnel interne au niveau des ministères et autres institutions.

Sur le plan des capacités....

Les résultats de l'enquête ont révélé que les organisations interrogées ne fournissent la formation et les outils nécessaires en matière d'analyse,

planification et évaluation genre, que moyennement (40%). Un tel pourcentage est, tout de même, assez faible pour pouvoir contribuer pleinement à la considération de l'approche genre et l'émancipation des femmes au moment d'élaboration des politiques et des programmes se voulant être sensibles au genre. D'ailleurs, il a été conclu que seulement 25% des organisations prend moyennement en considération l'engagement du nouveau partenaire pour l'équité genre. Le plus intéressant, c'est que 25% aussi ne le prennent pas en considération.

Sur le plan du suivi et de l'évaluation...

Il a été constaté que le travail d'évaluation d'impact des programmes et des projets était loin d'être concrétisé surtout lorsqu'il s'agit de l'impact sur le genre. 40% des répondants ont reconnu que l'impact genre n'est considéré que moyennement bien que 50% d'entre eux/elles reconnaissent que les données distribuées selon le sexe fournissent une information utile pour l'évaluation des programmes et des projets en plus d'une conception future des programmes à entreprendre. En revanche, il importe de souligner à ce niveau les difficultés rencontrées dans tout travail d'évaluation d'impact et ce pour au moins deux raisons : la première est le coût des travaux d'évaluation d'impact qui est très élevé, et la deuxième étant reliée à l'aspect technique puisque ce genre de travaux nécessitent des méthodes très développées se basant sur des statistiques très riches.

II.2.2.2. Discussions de Groupes focalisées/DFGs

a) Organisation des DFGs

Il a été question d'organiser entre trois et cinq DFGs réunissant chacun entre 8 et 15 personnes. Cependant, il n'a été possible d'en conduire que deux avec un nombre de présents inférieur à celui qui est habituellement requis à savoir : 5 pour le premier FG et 6 pour le deuxième. Les femmes étaient beaucoup plus présentes que les hommes puisque les cinq participantes au premier FG étaient toutes des femmes dont deux travaillant au Ministère de l'équipement, de l'habitat et de l'aménagement du territoire, une au MFFES, la quatrième au MDICI et la cinquième au CEPEX. Elles avaient toutes des diplômes universitaires. Le deuxième FG quant à lui a réuni 3 femmes : deux femmes d'affaires, une universitaire et une experte genre ; et 2 hommes : un universitaire et un représentant de l'organisation de développement TAMSS (Tunisian Association for Management and Social Stability).

Théoriquement ces discussions de focus groupes sont caduques parce qu'ils ne répondent pas aux critères techniques et méthodologiques requis. Néanmoins il a été décidé, en reconnaissance des efforts des personnes qui se sont déplacées, de maintenir chacune des deux réunions et de la transformer en analyse des parties prenantes utilisant les techniques de remue-méninges et de discussions à bâtons rompus tout en gardant le fil

conducteur initial des discussions et ce d'autant plus qu'elles ont été fructueuses et constructives dans l'un comme dans l'autre petit groupe.

A part les participants à la discussion, une rapporteuse et une observatrice du centre CAWTAR ont été présentes. Les deux experts se sont partagé la facilitation des discussions du premier et du deuxième groupe de discussion. Lesdites discussions ont essayé d'aborder les quatre grands axes suivants :

Axe 1 : L'égalité hommes-femmes : entre les connaissances et les perceptions. Il a été question des politiques, programmes et stratégies visant le développement et l'émancipation de la femme en Tunisie. Des questions liées aux droits légaux ont été soulevées surtout celles en rapport avec le monde des affaires et la contribution dans les domaines économique et commercial. La fin de la discussion relative à cet axe, bien qu'elle a suscité beaucoup plus de débat que les autres points, était réservée aux obstacles rencontrés par les femmes ainsi que les opportunités qui lui sont offertes. A ce niveau, les expériences individuelles ont été assez nombreuses.

Axe 2 : Accès aux ressources et leur contrôle. A ce niveau, deux points essentiels ont été discutés pour mettre en exergue l'accès des femmes aux postes de décision, d'un côté, et aux ressources financières, d'un autre.

Axe 3 : Quels sont les changements requis pour renforcer la place des femmes et leur accès aux marchés national et international.

Axe 4 : Communication et plaidoyer.

Les deux axes 3 et 4 sont voués à recueillir les points de vue et les propositions des participant(e)s concernant les interventions qu'il faudrait engager afin de permettre aux femmes plus d'émancipation économique, y compris l'accès aux marchés.

Globalement, les discussions ont convergé vers deux points essentiels : l'accès des femmes tunisiennes à l'entrepreneuriat et la domination relative du patriarcat dans les milieux sociaux essentiellement ruraux et défavorisés. Ces éléments étaient révélateurs des soubassements socio-culturels des difficultés rencontrées par les femmes tunisiennes dans leur accès au marché du travail en général, et en tant que cheffe d'entreprise en particulier.

b) Déroulement des discussions

Certaines participantes ont commencé par mettre l'accent sur les stéréotypes traditionnels, d'autrefois, où les femmes étaient censées rester à la maison et prendre soin de leur mari et de leurs enfants. Elles n'étaient pas encouragées pour aller à l'école ou pour rejoindre le marché du travail. Toutefois, à l'heure actuelle, il est clair que la situation est nettement meilleure et les femmes participent de plus en plus au marché du travail. La participation accrue était principalement due à l'amélioration significative de la fréquentation scolaire et

à une plus grande conviction en l'importance de la participation au marché du travail puisque cela pourrait contribuer à l'amélioration du bien-être individuel et familial. Cette implication ne s'est pas limitée à un simple emploi, mais a évolué vers la propriété et la gestion d'entreprises qui restent, toutefois, parmi les plus petites. D'après les participants aux DFG, cela est du souvent aux problèmes d'accès aux capitaux humain, financier et social, d'un côté, et au manque d'expérience, de l'autre. En plus, elles ont tendance à appartenir à des secteurs moins rentables, tels que la vente de détail et de services, étant donné leurs responsabilités familiales et domestiques d'une part et leurs obligations économiques d'autre part.

Néanmoins, il est possible de trouver des femmes engagées dans des entreprises de plus grande envergure tout en occupant des postes de direction, dans ce genre de situations, il s'agit d'entreprises familiales (c'est le cas de l'une des femmes d'affaires participants au deuxième FG). Cela étant, il est toujours utile d'avoir, en plus de l'efficacité, une forte personnalité qui aiderait une femme dans une situation pareille à bien gagner en termes d'émancipation. Reste à savoir si l'on doit se référer à la propriété ou bien à la gestion de l'entreprise ? C'est l'une des questions qui ont été débattues lors des FG. En d'autres termes, il a été question de la mesure dans laquelle il est utile de considérer le rôle du propriétaire ou bien du gérant pour faire une analyse sensible au genre. Bien que les deux soient nécessaires pour le développement et l'expansion de tout projet, les avis des participants aux discussions ont dévoilé que l'un ne peut se passer de l'autre. Le travail du propriétaire du projet vient avant sa création, mais le poste de responsable commence après le travail de l'infrastructure du projet.

« Une femme, même si elle est efficace, elle doit être forte et charismatique pour pouvoir aller jusqu'au bout dans sa carrière, sinon elle sera écrasée même par des membres de sa famille »

Participante au FG (Femme d'affaires)

Les différentes difficultés évoquées par les femmes au cours des FG dans leur accès au marché et au poste de décision l'ont été non pas uniquement par les entrepreneures mais aussi par les autres participants que ce soit les universitaires ou bien les institutionnels travaillant dans les ministères représentés dans ces groupes de discussion. D'ailleurs, la plupart des points de vue étaient similaires en termes de problèmes rencontrés et obstacles affrontés par les femmes. Les difficultés énumérées sont, à titre non exhaustif, les suivantes :

- En termes d'accès au financement : de nombreuses femmes rencontrent des problèmes majeurs lors de la création de leurs entreprises et de leurs demandes de prêts bancaires. Les demandes de prêts bancaires ne sont pas traitées avec les mêmes facilités et la même rapidité que dans le cas

des hommes. Les taux d'intérêt proposés aux femmes sont parfois excessifs comparés aux hommes. Les garanties demandées sont plus importants et les délais de réponse et, le cas échéant de virement des crédits sont parfois plus longs.

- Cela étant, il y a toujours des exceptions lorsqu'il s'agit de femme issu d'un entourage connu auprès de la banque. Les traitements de faveurs existent. Le problème d'accès, dont ont parlé les participants aux FG, n'a pas concerné uniquement le financement mais il a été question, aussi, de l'accès des femmes aux poste de décision et ce même au sein de l'administration. C'est ce qui s'est passé par exemple en milieu universitaire. Des réticences se manifestent quant à l'ascension des femmes aux postes de direction.

« J'ai été proposée pour être présidente d'université, et bien il y a eu une campagne menée par mes collègues hommes : « il ne faut pas que ce soit elle.... pas une femme ».... Par conséquent, je n'ai pas eu le poste »

Participante au FG (Femme universitaire)

- L'obligation de payer des impôts en plus des procédures jugées **bureaucratiques** expliquent l'adhésion d'un nombre important de femmes dans le secteur informel. En effet, les procédures administratives sont très **bureaucratiques**, lentes et compliquées, ce qui explique, en plus du paiement obligatoire des impôts, les difficultés d'entrée dans le secteur structuré ce qui accroît le nombre de femmes cheffes d'entreprises dans le secteur informel. Outre le fait qu'un faible pourcentage d'entre-elles ont des comptes bancaires, ce qui constitue une pierre d'achoppement pour le développement de leurs projets et leur accès aux marchés mondiaux.
- **L'accessibilité à l'information**: il s'agit d'une contrainte majeure, notamment en ce qui concerne les opportunités d'emploi, les programmes de formation et le renforcement des capacités. Un grand nombre de programmes destinés aux nouveaux entrepreneurs, hommes et femmes, qui n'arrivent pas à en bénéficier pleinement du fait du manque des informations qui lui sont relatives. Le manque de données et de statistiques fiables et souvent obsolètes ou non conformes aux besoins des chercheurs, a été un obstacle à de nombreuses initiatives commerciales nationales et étrangères. Les exemples incluent, sans s'y limiter, les entreprises appartenant à des femmes exclues de certains marchés, le blocage des informations relatives aux enchères, la compréhension des procédures et la capacité de satisfaire les exigences. Nous parlons ici d'inégalité des chances qui a été fortement débattue lors des FG.

- **L'incapacité de concilier travail et famille** (ou aussi travail marchand et travail domestique) : lors de nos discussions, nous avons constaté que la dualité vie familiale et vie professionnelle reste problématique pour la participation des femmes au monde des affaires. Il n'existe pas de stratégie claire visant à aider les femmes à concilier leur rôle de femme au foyer, d'un côté, et de femme d'affaires (ou de travailleuse en général), de l'autre. Cependant, il était clair que le soutien familial aux femmes chefs d'entreprises (en particulier le soutien des conjoints) serait positivement lié au succès du projet et à la pertinence des avantages qu'il génère. Toutefois, bien que les avis recensés sont dans leur majorité d'accord avec cette confirmation, cela n'a pas empêché certaines autres déclarations de surgir pour mettre en question ce soutien et renvoie son existence principalement à la forte personnalité de la femme et sa persévérance qui oblige son entourage à accepter son rôle économique.
- La corruption, la discrimination et l'absence de la culture entrepreneuriale, ainsi que les normes sociales masculines prévalant dans certains quartiers, ont placé les femmes face à des défis majeurs, ce qui nécessite de repenser l'inclusion des femmes sur le marché du travail, notamment en les associant à l'esprit d'entreprise par le biais d'une stratégie claire et explicite.

II.3. EAAG sur le plan programmatique

Dans cette partie, il s'agit d'auditer un ensemble d'accords commerciaux bilatéraux et multilatéraux ratifiés par la Tunisie, ainsi que la documentation disponible en matière de principaux programmes, de politiques économiques et de stratégies pouvant être pertinent pour la thématique étudiée.

II.3.1 Méthodologie et outils¹²⁴

L'analyse dans cette partie repose sur l'utilisation de quatre outils, ci-après explicités, et mis au point pour être utilisés dans le cadre de l'EAAG d'un ensemble de documents (accords, politiques et programmes).

OUTIL1 - L'analyse quantitative du contenu : Estimer la récurrence d'un nombre sélectionné de concepts et mots clés en rapport avec « l'autonomisation économique des femmes et Genre & Commerce » (aspect quantitatif). L'analyse dans cette étape a un aspect purement quantitatif qui prend toutefois en compte le contexte dans lequel les mots clés ont été utilisés (voir Annexe 1).

Outil 2 - La liste de vérification GDHC¹²⁵/analyse qualitative du contenu : La liste de vérification GDHC est organisée sous forme de catégories et sous-

¹²⁴ Voir outils en annexe 1

¹²⁵ Genre, Droits humains & Commerce/GDHC appliqué à « l'autonomisation économique des femmes et genre & commerce ».

catégories, avec une sélection de séries de concepts, outils et approches de planification et GDHC

Outil 3 - Le Continuum Genre : Appliquer aux cadres analytiques et programmatiques des documents pour confirmer/infirmier l'adoption et l'intégration du genre selon les principes de droits humains ainsi que vérifier la mise en œuvre effective – ou non – dans la planification et la programmation qui transforment les vies des personnes vers plus d'égalité et d'équité. Organisé à deux niveaux : (i) analytique pour apprécier si le cadre est « genre aveugle », « genre négatif », « genre neutre », « genre informé » ou « genre sensible » ; et (ii) programmatique, avec différents degrés : du « genre informé » au « genre réactif » au « genre transformatif ».

Outil 4 - La liste de vérification du Commerce équitable : Vérifier si les documents considérés par l'analyse tiennent compte des dix principes du Commerce équitable (voir annexe 1).

Les 10 principes sont explicitement/implicitement sensibles au genre et prônent la non-discrimination et l'égalité entre les hommes et les femmes. Ils répondent aux exigences de la justice sociale et l'équité et garantissent l'autonomisation économique des femmes.

Dans l'exercice d'audit, la **clé de la réponse** correspondant au corpus de chaque document est catégorisée comme suit :

- **Oui/Toujours (O) :** le mot est toujours utilisé pour désigner le sens qui lui a été attribué par l'étude/ ou le contexte décrit par la question est toujours appliqué
- **Non/Jamais (N) :** le mot n'a jamais été utilisé/ou contexte décrit par la question n'est jamais appliqué
- **Partiellement/Parfois (P) :** le mot a été parfois utilisé pour désigner le sens qui lui a été attribué par l'étude/ ou le contexte décrit par la question est partiellement/parfois appliqué
- **Fréquemment/Largement (F) :** le mot a été fréquemment utilisé pour désigner le sens qui lui a été attribué par l'étude/ou contexte décrit par la question est largement appliqué
- **Non-applicable (N) :** non applicable au contexte/contenu du document
- **Non-spécifié (NS) :** le mot a été utilisé mais ne désigne pas le sens qui lui a été attribué/ ou le contexte de la question n'est pas spécifié dans le document

Pour l'outil 3 « Continuum genre » en annexe 1, seule la catégorisation O/P/N est considérée pour rendre compte des différents concepts genre retenus (Genre informé/réactif/transformatif ou Genre aveugle/négatif/neutre/sensible). Cette catégorisation (O/P/N) est aussi appliquée comme clé de réponse pour l'outil 4 et ce afin : (i) d'évaluer le degré

de cohérence du contenu du document avec les dix principes du commerce équitable, et par suite (ii) d'identifier les écarts par rapport à l'application effective de ces principes et l'intégration du genre et des droits humains dans les politiques économiques et dans les accords commerciaux.

L'EAAG a retenu 9 documents en total : 6 accords et conventions de commerce et 3 documents de politiques publiques et programmes. Cet exercice d'évaluation et d'audit considère une matrice de réponse 17x6 (pour les accords et conventions) et 17x9 pour l'ensemble de l'exercice GDHC (Genre, Droits Humains et Commerce) et se déduit d'une lecture comportant 571 pages (conventions et accords) et 966 pages pour l'ensemble des documents (accords, plans et programmes).

II.3.2 Accords bilatéraux, régionaux et internationaux en relation directe ou indirecte avec le Commerce et l'accès au marché sur le plan national, régional ou international

Pour la Tunisie, une typologie¹²⁶ des accords de commerce permet d'identifier les types d'accords suivants :

- Les accords de libre échange/ALE : sont des accords établis entre un pays et ses partenaires commerciaux soit sur une base bilatérale (accords bilatéraux), soit avec un groupe de partenaires (accords multilatéraux) : la Tunisie est signataire d'une dizaine d'accords bilatéraux de libre échange avec ses partenaires dont le Maroc, la Jordanie, l'Egypte, l'Algérie et la Turquie, et multilatéraux dont la Grande Zone Arabe de Libre Echange (GZALE)¹²⁷ qui est une Convention de facilitation et de développement des échanges commerciaux entre les Etats Arabes. Il y a aussi l'Accord de libre échange entre les Etats arabes méditerranéens (Tunisie, Maroc, Egypte, Jordanie) signé en 2004 et entré en vigueur en juin 2007 (AGADIR).

- Le groupement économique : c'est un accord de « partenariat économique » que signe très souvent l'Union Européenne avec ses partenaires de la rive Sud de la Méditerranée ou les pays du Mercosur.¹²⁸ Il s'agit de l'Accord de partenariat avec l'Union Européenne (28 Etats membres) signé en 1995 et de l'Accord européen de libre échange (AELE) avec la Suède, le Norvège, L'Islande et Lichtenstein) en date du 17 décembre 2004.

- Les accords de type NPF (Nation la Plus Favorisée) : Se sont des accords signés sur la base du traitement de la Nation la Plus Favorisée (NPF). La NPF est une clause incluse dans les principes de l'OMC. Pour ce type

¹²⁶ Cette typologie est retenue par le MC et la DGD pour classer en différentes catégories les accords commerciaux de la Tunisie.

¹²⁷ 18 pays arabes, qui sont : L'Arabie Saoudite, le Bahreïn, les Emirats Arabes Unis, l'Egypte, l'Iraq, la Jordanie, le Koweït, le Liban, la Libye, le Maroc, le Sultanat d'Oman, le Qatar, la Syrie et la Tunisie, le Soudan, le Yémen et l'Autorité Palestinienne.

¹²⁸ Communauté économique qui regroupe plusieurs pays de l'Amérique du Sud : Argentine, Brésil, Paraguay, Uruguay, Venezuela

d'accords, une liste intègre un nombre important de pays dont: Norvège, Pologne, Roumanie, Tchéquie, Russie, Canada, Chine, Zimbabwe, Mozambique, Namibie et Afrique du Sud.

- Le Système Généralisé de Préférences (SPG) : Ce système est établi par l'OMC dans le cadre du « Traitement différencié et plus favorable, réciprocité, et participation plus complète des pays en voie de développement » de (1979) et dont le fondement juridique est « Clause d'habilitation »¹²⁹. Cette clause habilite en fait les pays développés Membres à accorder un traitement différencié (*traitement préférentiel non réciproque*, comme par exemple des droits de douane nuls) et plus favorable aux pays en développement mais dont les préférences sont déterminées unilatéralement par le/les pays octroyant(s). La Tunisie bénéficie de ce système avec les USA, le Canada, le Japon et la Russie.

Au plan national, le diagnostic couvre, en une première étape, les accords bilatéraux et multilatéraux, portant sur le commerce et sur l'investissement, suivants:

- **Accord d'association Tunisie – Union Européenne**¹³⁰ /Accord Tunisie-UE– ratification loi n° 96-49 du 20 juin 1996 JORT n°51 du 25 juin 1996 et entrée en vigueur le 01 mars 1998 ;
- **Accord de Libre Échange entre la Tunisie et la Turquie**¹³¹/Accord Tunisie-Turquie, conclu le 25/11/2004 et entré en vigueur le 01/07/2005
- **Tunisie- Association Européenne de Libre Echange (AELE)**¹³²/Accord Tunisie-AELE : Accord de Libre- Échange entre Les États de l'Association Européenne de Libre- Échange et la République Tunisienne, ratifié le 17/05/2005
- **Convention d'Agadir**¹³³: **Accord arabo-méditerranéen de libre échange** Signé le 25/02/2004 et entré en vigueur 27/03/2007
- **Traité COMESA**¹³⁴- **Common Market of Est and South Africa**
- **Convention portant création d'une zone de libre-échange entre la Tunisie et le Maroc**¹³⁵/Accord Tunisie-Maroc signée et entrée en vigueur le 16 Mars 1999

Les textes d'accords et de conventions ont été soumis aux outils d'analyse qualitative et quantitative du contenu sexo-spécifique et des droits humains dans le commerce. L'outil d'analyse de contenu quantitatif a été mis en place

¹²⁹ Cette clause cadre aussi juridiquement le Système global de préférences commerciales entre pays en développement (SGPC), dans le cadre duquel des concessions commerciales s'accordent mutuellement entre un nombre de pays en développement.

¹³⁰ <http://www.commerce.gov.tn/Fr/image.php?id=338>.

¹³¹ http://www.exportateur.tn/wp-content/uploads/2013/10/accord_tunisie-turquie.pdf.

¹³² <http://www.exportateur.tn/wp-content/uploads/2013/10/texte-accord-tun-aele1.pdf>.

¹³³ <http://www.exportateur.tn/wp-content/uploads/2013/10/MicrosoftWordAgadir.pdf>.

¹³⁴ <http://www.comesa.int/wp-content/uploads/2016/06/Traite-du-COMESA.pdf>.

¹³⁵ <http://www.exportateur.tn/wp-content/uploads/2013/10/AccordLibreEchangeTunisieMaroc.pdf>.

pour déterminer le nombre de concepts et de mots-clés utilisés en rapport avec le contenu des concepts de genre et de droits de l'homme (ci-dessus listés). Comme on pouvait s'y attendre, l'analyse quantitative et qualitative au niveau des conventions de commerce montre pour la majorité des accords une quasi-absence de la prise en considération d'une dimension associant le genre et le commerce et aucunement une référence pour les questions relatives aux droits de l'homme fondant notamment la convention CEDEF.

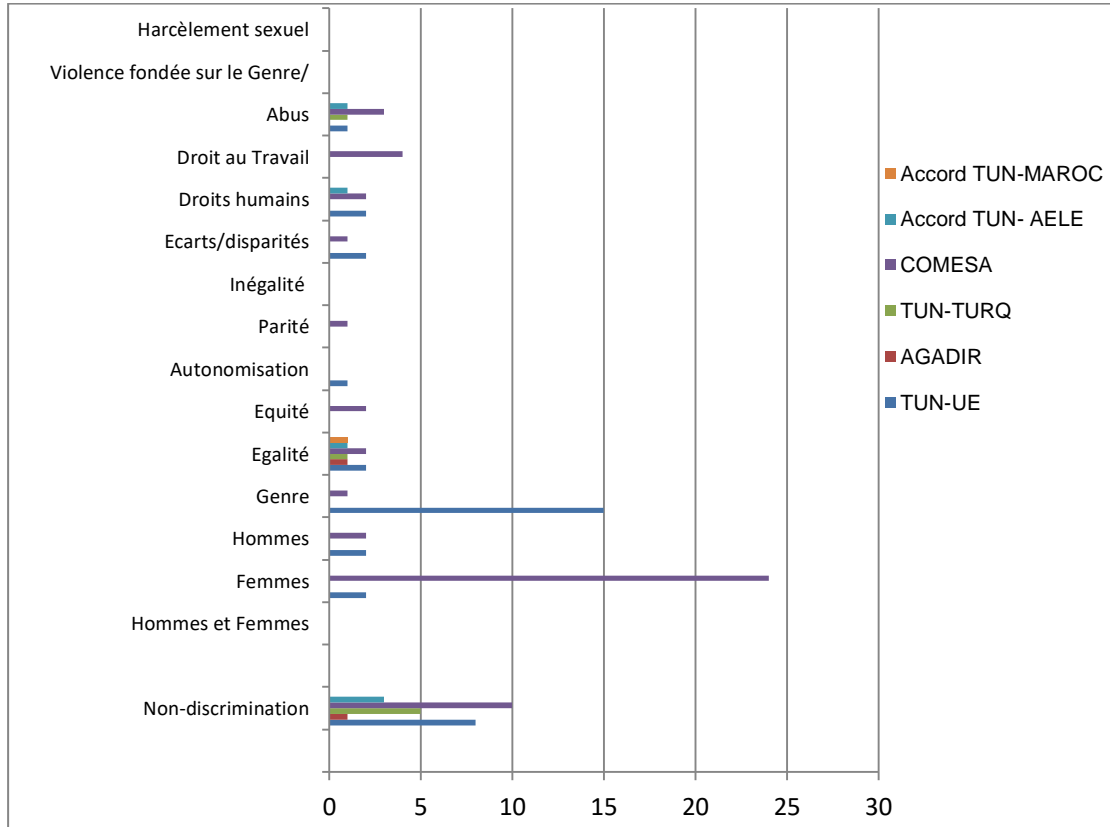
L'absence, ou du moins la faible utilisation de mots clés spécifiques pour le genre est manifeste comme le montre la Figure II.5 ci-dessous. L'ensemble des 17 mots sélectionnés ont été utilisés en total 103 fois dans les 571 pages : dans ce total, la « non-discrimination » a été mentionnée 27 fois principalement dans les accords COMESA et Tunisie-UE, soit un taux de 26,21% ; le mot « femme/(s) » a figuré dans les corps des textes 26 fois (soit 25,24%) et uniquement dans les accords précédemment cités et « genre » 16 fois (soit 15,53%).

La Figure II.5 témoigne d'une absence d'utilisation dans le corps du texte des accords commerciaux des termes spécifiques « violence contre les femmes », « harcèlement sexuel » ainsi que « inégalités » et « hommes et femmes ».

En revanche, le terme composite « droits humains » a figuré dans 50% des conventions que sont Tunisie-UE, Tunisie-COMESA et Tunisie-AELE. Il n'a pas été recensé pour les accords Tunisie-Maroc, Tunisie-Turquie et accord Agadir.

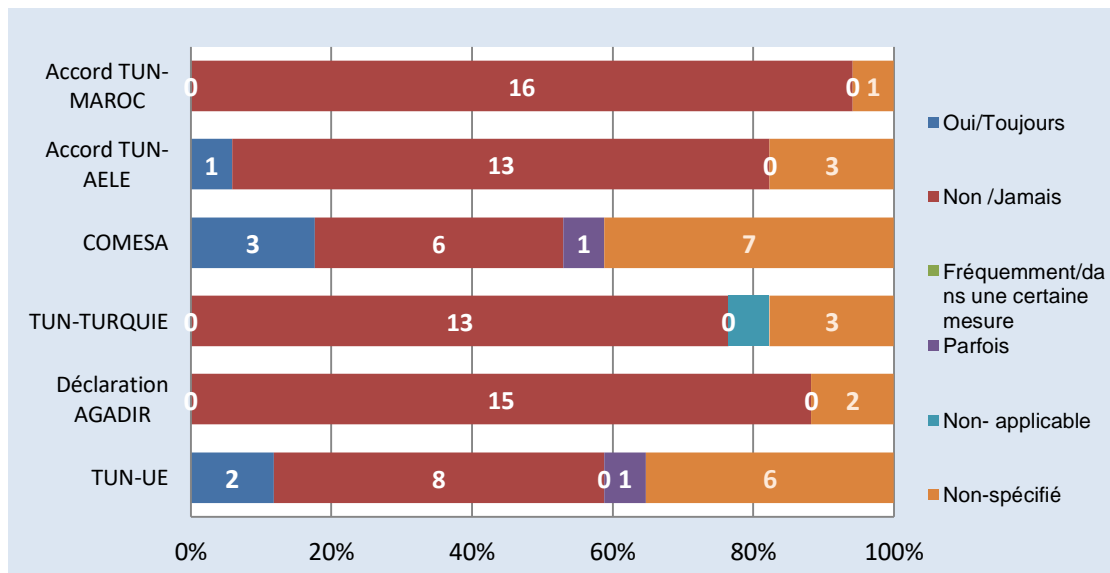
La plupart des mots mentionnés dans les textes des accords ne fait pas référence au genre et sont utilisés pour désigner un autre sens sans relation directe avec les concepts genre et droits humains : sur les 6 documents de conventions, la réponse « Non/jamais » a été recensée pour les mots « hommes », « genre », « parité », « écarts/disparités » et « droits de travail » à raison de 66,6% du nombre total des réponses par document, et 83,3% pour la « non-discrimination », « autonomisation », « parité » et « harcèlement sexuel ».

Figure II.5 : Nombre de mots pour les résultats de l'outil quantitatif du GDHC pour les accords de commerce



Ainsi, suivant la catégorisation retenue des réponses, les résultats de l'exercice de l'EAAG par l'outil 1 sont retracés dans la Figure II.6

Figure II.6: Résultats de l'analyse quantitative du GDHC/accords



Ainsi, une lecture horizontale (par document et par rapport au total des réponses attendues pour les 17 mots retenus), la plupart des accords et conventions audités montre la prépondérance de la réponse « N » (Figures II.6 et II.7), en particulier: l'accord Tunisie-Turquie et l'accord Tunisie-Maroc où la réponse « Non/jamais » compte pour 13 fois dans les 17 réponses

attendues pour le premier accord (soit donc 76,4%) et 16 fois correspondant 94,1% des réponses pour le second. La réponse « Non-spécifié » est aussi importante dans le résultat final qui signifie que les mots clés sont utilisés mais dans un sens indépendants du concept et spécificités genre.

C'est ainsi par exemple, et bien que la « discrimination » ait été mentionnée dans plusieurs accords, ce terme fait référence à la discrimination entre pays et/ou produits et non à la discrimination fondée sur le sexe.

L'analyse du contenu indique la mention de mesures non discriminatoires dans l'accord Tunisie-Maroc mais ces mesures sont liées aux droits de propriété commerciale et intellectuelle (article 20), en particulier l'application et la protection non discriminatoire, efficace et adéquate de ces droits par les parties prenantes à l'accord.

Dans l'ensemble des accords (l'Accord d'Association avec l'Union Européenne et les négociations de l'ALECA, COMESA, AGADIR et accords bilatéraux avec la Turquie et le Maroc),

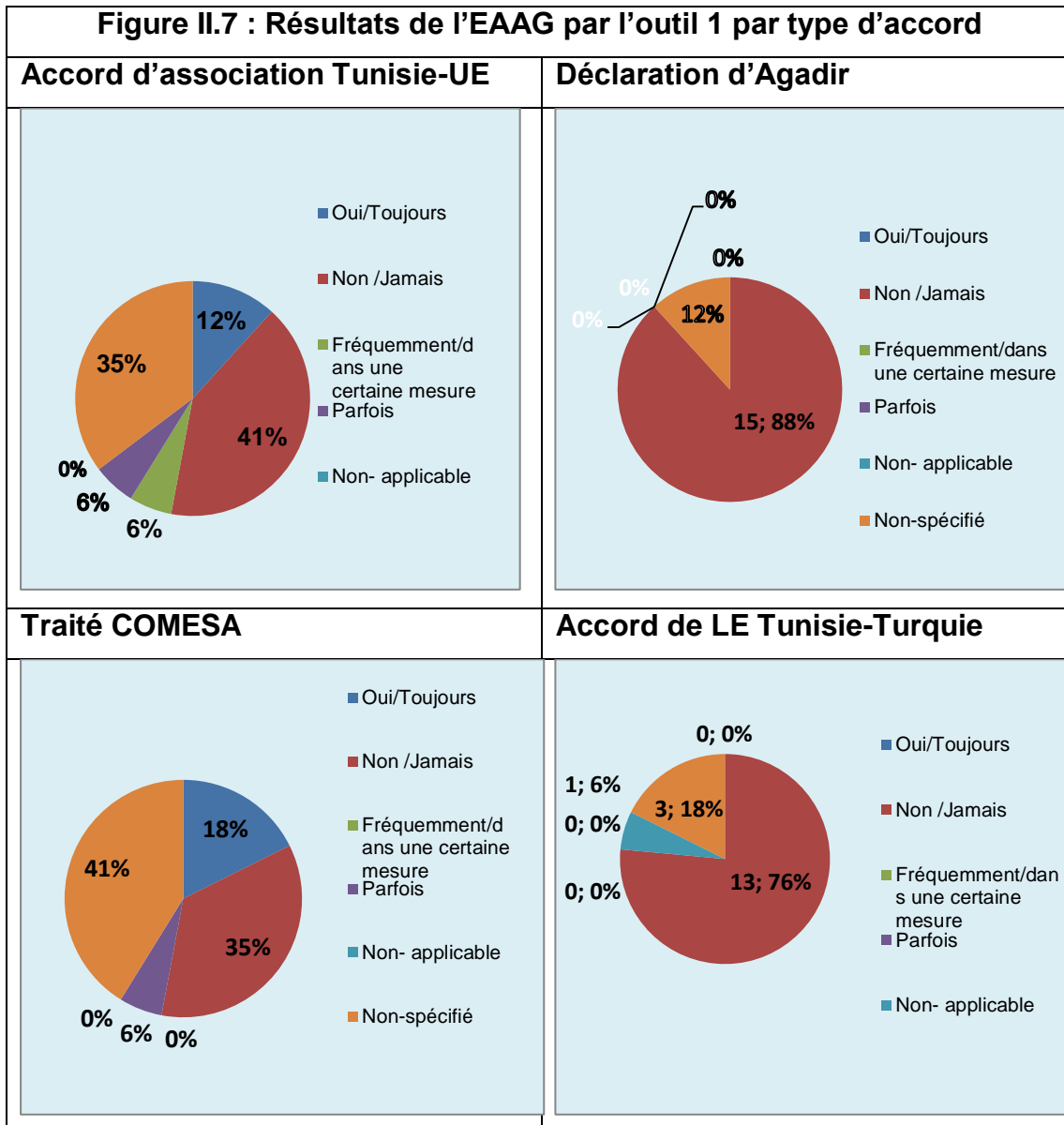
Le mot « non-discrimination/aucune discrimination » a été utilisé non pas pour considérer la discrimination hommes-femmes mais en tant que règle dictée par le système international de commerce de ne pas considérer une discrimination entre les partenaires membres de l'accord et n'appliquer aucune discrimination (traitement discriminatoire) entre les produits nationaux et les produits importés (par exemple aux articles 22, 28, 64 et 65).

Dans le traité COMESA, la « non-discrimination » a été utilisée de même pour désigner la non-discrimination de partenaires à l'application des mesures de protection pour l'industrie naissante ou la clause et mesures de sauvegarde (cf. articles 61 et 83). Cette remarque reste valable pour l'ensemble des accords portant sur le commerce.

La réponse « NS » a été également recensée pour le mot « égalité » car l'emploi de ce mot n'identifie pas souvent le concept d'égalité du genre : il a été utilisé dans les accords pour désigner l'égalité du traitement entre ressortissants des deux parties et essentiellement pour désigner une marchandise (« du type... ») pour l'accord d'association avec l'UE.

De même, le mot « égalité » a été utilisé dans le préambule en tant que principe pour le développement des relations économiques et commerciales sur la base de l'égalité et de l'intérêt commun (notamment dans les accords Tunisie-Europe et le traité COMESA).

Figure II.7 : Résultats de l'EAAG par l'outil 1 par type d'accord



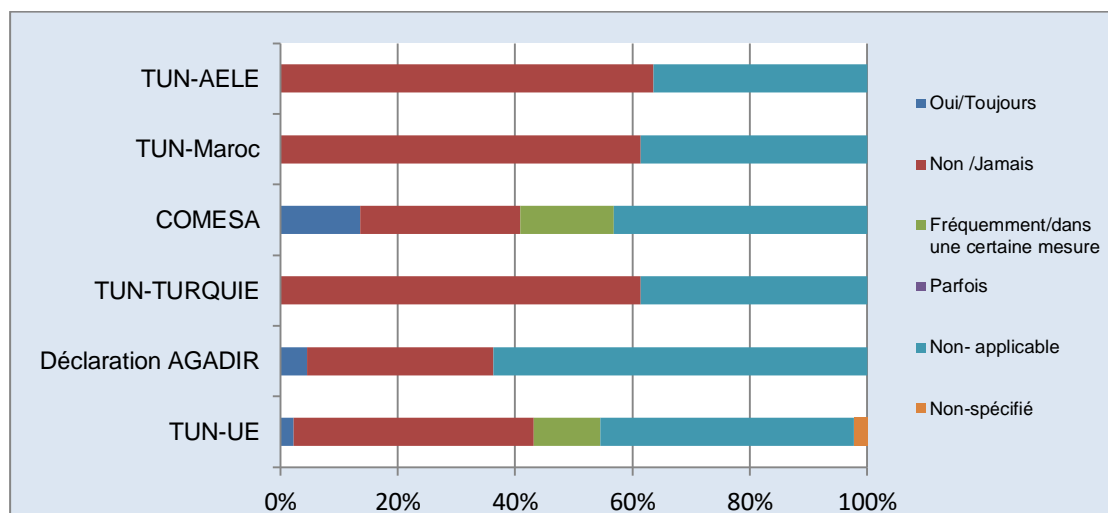
Il convient, par ailleurs, de souligner que les conventions bilatérales entre la Tunisie et ses partenaires méditerranéens du sud (Maroc, la Turquie) et celles multilatérales (AGADIR et AELE) traitent des mesures tarifaires et non tarifaires entre les Etats membres et ne couvrent pas d'autres domaines comme « le développement durable et inclusif », « la coopération internationale dans le domaine social » comme c'est le cas par exemple dans l'accord d'association avec l'UE. Les résultats affirment que la typologie des accords est en relation directe avec les résultats de l'EAAG, à savoir que les accords de type NPF, accords ne relatant que de dispositions tarifaires, ne se prêtent pas à l'exercice d'audit et encore plus eu égard à la liste de mots sélectionnés sur la base de leur sensibilité au Genre et aux Droits Humains.

En effet, ce type d'accord témoigne essentiellement d'un niveau d'intégration économique souhaité par les deux partenaires. Si l'accord couvre principalement et des dispositions tarifaires qui dictent le régime commercial qui sera adopté par les deux pays conformément à leur accord, (ce qui est le cas de plusieurs accords de l'échantillon) alors Il ne se prête pas nécessairement et directement aux questions en relation avec la coopération sociale ou le genre.

Partant de là, l'outil d'analyse qualitative des résultats qualitatifs et quantitatifs a ensuite été utilisé pour déterminer si les sexo-spécificités, des questions genre et des droits humains étaient prises en compte et intégrés à tous les niveaux du processus de planification et d'élaboration des programmes ainsi que le suivi et l'évaluation. C'est de voir en autres si le document inclut ou fait référence aux données/études relatives aux questions du genre, si l'utilisation d'un langage des droits humains ou ventilé par sexe est respectée et/ou si des informations sur les droits des femmes et des filles et l'égalité des sexes sont identifiées. Il s'agit aussi de voir si l'intégration du genre est référenciée en tant que stratégie, également d'évaluer si une approche de programmation fondée sur les droits humains est adoptée. L'analyse consiste aussi d'apprécier objectivement si des mesures visant la réduction des disparités genre ou des actions spécifiques traitent des besoins genre.

La figure II.8 montre les résultats de l'analyse appliquée à l'ensemble des accords commerciaux retenus pour cette étude. Sur les 264 réponses attendues (ensemble des accords), la réponse « Non/jamais » apparaît 126 fois (soit 47,7%), « Non applicable » 116 fois (43,9%). En revanche, la réponse « Oui/toujours » n'a été recensée que 9 fois dans l'ensemble des documents relatifs aux accords et conventions de commerce (soit 3,4%).

Figure II.8 Analyse qualitative du contenu quantitative GDHC/accords



Ce résultat est attendu car la plupart des catégories et/ou sous catégories ne s'appliquent pas au contenu et aux dispositions des accords qui restent pour

la plupart portés sur les mesures tarifaires et les dispositions commerciales. C'est le cas de la Déclaration d'Agadir qui, portant principalement sur les tarifs applicables entre les pays membres, ne se prête pas à l'analyse qualitative par les outils de l'EAAG, et qui pour l'outil 2, dans ces différentes parties fait donc apparaître principalement le résultat « Non-Applicable ». Il y a cependant à signaler par la lecture du texte que la coopération internationale sur des domaines non couverts par la déclaration reste possible entre les Etats membres : il reste donc possible d'élargir le domaine de cette coopération aux questions relatives à la discrimination du genre si les pays membres de cette convention y trouvent une opportunité à le faire.

Le recours aux droits de l'homme est clairement mentionné dans un certain nombre d'accords, dont ils font explicitement référence à la Déclaration universelle des droits de l'homme. Le principe d'égalité et du bénéfice mutuel est stipulé dans les préambules des accords signés avec les pays de la zone d'Europe (UE et AELE et la Turquie). Dans l'Accord d'association Tunisie-UE : le Préambule affirme le respect des « *principes de la charte des Nations unies et, en particulier, au respect des droits de l'homme et des libertés politiques et économiques qui constituent le fondement même de l'association* » (p1) par les Etats membres. Dans le préambule aussi, il existe une référence à l'importance du développement social : « *...la Communauté d'apporter à la Tunisie un soutien significatif à ses efforts de réforme et d'ajustement sur le plan économique, ainsi que de développement social* » (p1).

Les femmes ne sont mentionnées que dans l'accord d'association avec l'UE et dans le Traité COMESA (2 fois pour le premier et 24 pour le second). Parmi les actions à entreprendre, dans le domaine de la coopération sociale, l'accord d'association avec l'UE affirme (dans l'article 71) la promotion du rôle de la femme dans le développement et par suite l'obligation de son autonomisation dans le domaine économique et commercial. La promotion de la femme fait partie des actions jugées prioritaires dans le cadre du partenariat engagé entre les deux parties. Sur la question de l'autonomisation et la participation, et bien que la promotion de la femme soit ainsi inscrite dans les dispositions légales de l'accord comme action prioritaire de développement social, prétendre que ce cadre remet en cause les rôles, les responsabilités et les rapports genre établis ne serait pas correcte. La promotion du rôle économique de la femme n'est pas explicitée dans le corps du texte et qui en toute évidence, impacterait à long terme l'aptitude de la femme à prendre sa vie en main et à agir collectivement pour plaider sa cause.

Dans le Traité du COMESA, bien que la question genre est prise en compte, la sensibilité aux droits humains et rapports hommes femmes n'est cependant qu'imparfaite. L'analyse qualitative ne montre pas une approche statistique

fondée sur le genre, le traité se préoccupe des systèmes d'information qui doivent être harmonisés entre les membres. Un chapitre dédié à l'harmonisation des systèmes d'information entre les Etats membres (CHAPITRE XX Développement De Systèmes D'information Complets : dans lequel l'Art 140 « *Coopération dans la promotion de la statistique* » stipule que « *les États membres s'engagent à coopérer dans le secteur de la statistique afin de mettre en place un environnement favorable à la circulation régulière de données statistiques à jour, fiables, harmonisées et comparables sur les divers secteurs de l'activité économique, lesquelles sont nécessaires à la réalisation des objectifs du Marché commun* »). Ce repérage statistique couvre les principaux secteurs d'activité mais aucune mention de la nécessité de fournir des données sur les discriminations genre par exemple par les Etats membres.

Il relate la nécessité de *promouvoir l'échange de compétences et de personnel et renforcer la coopération dans la formation en matière de statistique par l'utilisation des institutions de formation existantes* » (Art.40 alinéa d) et de *coopérer dans le domaine du traitement des données* (Art.40 alinéa e). Sur ce point, dans le domaine de la coopération technique, la production statistique est guidée par un souci d'harmonisation et de promotion des compétences et ne porte pas sur des aspects liés au genre. Le Traité est sur ce point est considéré « genre aveugle » et partiellement « neutre ». En revanche, bien que le terme « autonomisation » n'a pas été utilisé dans le corps du texte, l'accord inclut une référence explicite au rôle économique de la femme et la prise en compte institutionnelle de cette question. Le traité s'étale sur cette question par l'inclusion d'un chapitre (CHAPITRE XXIV) sur « Intégration de la Femme dans de Développement et les Affaires » avec deux articles relatent du « Rôle de la femme dans le développement » (Art. 154) et du « Rôle de la femme dans les affaires » (Art.155).

L'accord **COMESA** et l'accord **Tunisie-UE** sont considérés partiellement « **genre aveugle** », et « **genre neutre** » dans leur partie analytique. Le traité **COMESA partiellement informé dans sa partie programmatique**. L'accord utilise en effet un langage ventilé par sexe (homme / femme), et considère que les femmes ont un rôle économique qui dépasse leur rôle de mère pour devenir producteur, entrepreneur et participante au processus de décision. Il prend en considération la nécessité d'élargir leurs opportunités ainsi que leur accès aux ressources et compétences mais ne stipule aucune action affirmative. L'Accord UE-Tunisie stipule dans son article 71, la promotion du « *rôle de la femme dans le processus de développement économique et social, notamment à travers l'éducation et les médias et ce dans le cadre de la politique tunisienne en la matière* ». Les dispositions de l'article 71 comprenaient également l'élaboration de programmes de

planification familiale et de protection de la mère et de l'enfant. Les dispositions relatives à la «sécurité sociale» (article 65) couvrent les branches de sécurité sociale qui concernent les prestations de maladie et de maternité, Cet accord est donc considéré dans le Continuum Genre en tant qu'accord partiellement neutre dans sa partie analytique et partiellement informé dans sa partie programmatique. Il se trouve aussi en partie «genre aveugle » car pour les dispositions relatives aux travailleurs (Article 64) aucune distinction du genre n'est détectée ; seule la nationalité est considérée comme critère de discrimination en ce qui concerne les conditions de travail, de rémunération et de licenciement: « *Chaque État membre accorde aux travailleurs de nationalité tunisienne occupés sur son territoire un régime caractérisé par l'absence de toute discrimination fondée sur la nationalité* » (p15).

Les accords principalement, **entre la Tunisie et Turquie et AGADIR, de notre liste sont considérés « genre aveugle »** dans le sens que ce sont des documents techniques qui ne se prêtent à aucune considération des questions femmes et hommes. Ils sont aussi « neutres » car ils n'impactent pas le genre dans leurs parties analytiques.

L'outil 4 s'intéresse par ailleurs à vérifier dans les documents qui ont été soumis à l'EAAG s'il est possible d'y identifier l'un des 10 principes du commerce équitable dont la plupart sont sensibles au genre dont : « Création d'opportunités pour producteurs économiquement désavantagés » (Principe 1) ; « Paiement d'un prix juste » (Principe 4) et « Engagement à la non-discrimination, à l'égalité des genres et à la liberté d'association » (Principe 6). L'analyse des accords ne semble pas affirmer l'hypothèse d'une considération des principes du commerce équitable, à l'exception du principe 6 dans le Traité COMESA.

II.3.3 Résultats de l' «EAAG des Plans, politiques, stratégies et programmes en relation directe ou indirecte avec le Commerce et l'accès égal des femmes au marché sur le plan national, régional ou international

L'exercice d' « EAAG » s'étend aussi aux politiques et programmes en relation directe et indirecte avec le commerce et porte sur les documents suivants : (i) **Plans de développement quinquennal (2016-2020)**¹³⁶, (ii) **Plan des réformes majeures**¹³⁷ et (iii) **Projet de développement des exportations (PDE III)**¹³⁸.

Dans l'analyse quantitative du contenu et dans les documents de politiques publiques notamment, d'autres termes composites¹³⁹ ont été introduit comme

¹³⁶ http://www.mdci.gov.tn/wp-content/uploads/2017/06/Volume_Global.pdf.

¹³⁷ [http://www.leaders.com.tn/uploads/FCK_files/Programme%20National%20des%20R%C3%A9formes%20Majeures%20Les%20propositions%20du%20CAE%20%20\(version%20provisoire\).pdf](http://www.leaders.com.tn/uploads/FCK_files/Programme%20National%20des%20R%C3%A9formes%20Majeures%20Les%20propositions%20du%20CAE%20%20(version%20provisoire).pdf).

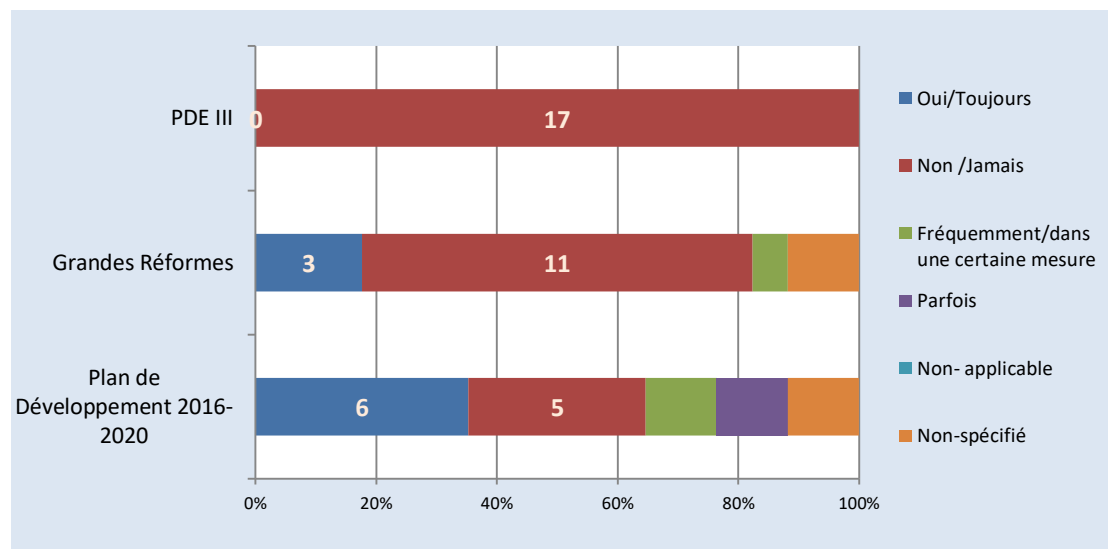
¹³⁸ http://www.commerce.gov.tn/Fr/3eme-projet-de-developpement-des-exportations-pde-iii_11_364.

¹³⁹ Comme aussi « code de travail » et uniquement « droit de travail ».

« discrimination positive » dans le but de vérifier si la politique de l'Etat, dans sa composante sociale, attribue des avantages spécifiques aux couches vulnérables dont peut-être une catégorie de femmes (femmes rurales par exemple) et se positionne ainsi d'office, ce qui relate tout naturellement de ses attributions (choix de politiques publiques), par rapport à certaines composantes sur la base de la discrimination positive (politiques pro-pauvres par exemple).

L'analyse quantitative des documents a permis de dégager un ensemble de résultats comme le montre la figure suivante :

Figure II.9 : Résultats de l'analyse quantitative GDHC/politiques & programmes



(i) Plan de développement : le Pacte social et application du principe de discrimination positive : Il convient de noter que le Plan de développement insiste sur l'importance du contrat social (comprenant 5 axes principaux) à l'origine de 5 sous-comités: la commission de la croissance économique et du développement régional ; la commission des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle ; la commission des relations professionnelles et du travail décent, la commission de la protection sociale et la commission de l'institutionnalisation du dialogue social.

En conséquence, l'année 2015 a été marquée par la préparation d'un projet de loi sur la création du Conseil suprême pour le dialogue social, qui a été inclus dans le contrat social et s'est référé à l'approbation de l'Assemblée du peuple. Le Plan fait référence explicite aux droits humains et au respect du principe du développement équilibré et au pacte social (par application de l'outil 1 dans

Les droits de la femme étant pleinement reconnus ainsi que son rôle prépondérant dans le développement économique, le Plan de développement

consacre une partie significative aux *droits de la femme et à son autonomisation économique* ainsi qu'au principe d'égalité hommes-femmes. L'analyse qualitative du contenu GDHC révèle que sur les 44 réponses attendues, la réponse « Oui/toujours » figure 8 fois ; soit donc 18% des réponses affirment une préoccupation genre. En revanche, plus de 54% des réponses sont de type « Fréquemment/dans une certaine mesure ».

(ii) Pour le Plan des réformes majeures, il est nécessaire de considérer parmi les réformes au redressement du potentiel de la croissance, la question de l'inclusion. Le plan des réformes attribue à l'Etat un rôle indispensable pour l'inclusion, celui d'assurer l'égalité des chances et garantir la justice sociale : « *l'Etat joue ainsi un rôle via la politique sociale pour assurer des conditions de vie décentes, l'infrastructure, l'éducation, la santé et la politique industrielle, dans l'initiation et la diffusion des innovations* ». Le plan insiste aussi sur la lutte contre les inégalités et le chômage. Ces inégalités sont perçues à travers le texte comme une lutte contre les disparités régionales de développement et non forcément des inégalités hommes-femmes. Les Figures II.7 et II.8 montrent en clair que le document des réformes majeures est moins explicite sur les questions d'inégalités hommes-femmes.

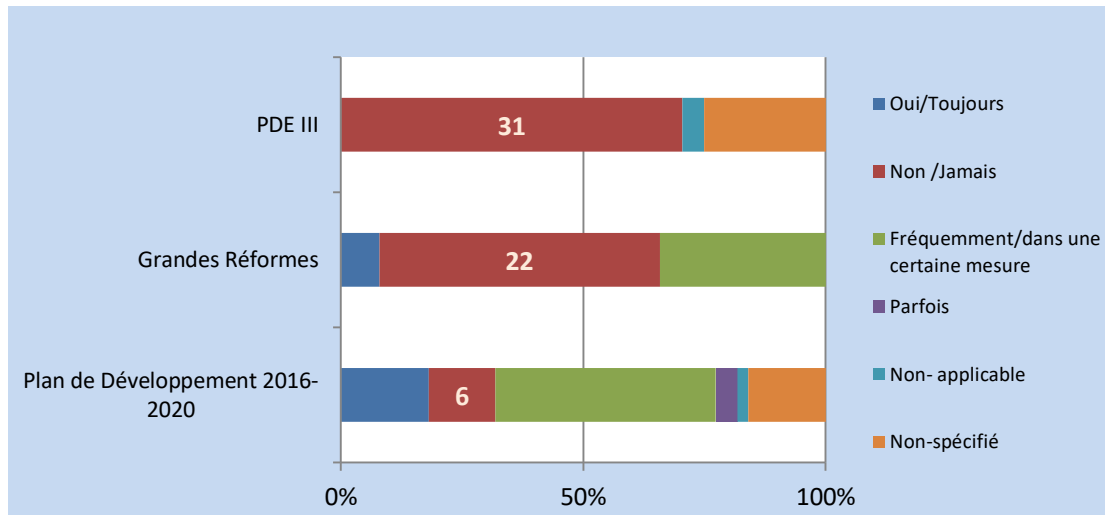
Pour le programme PDE III (partenariat entre l'Etat tunisien et la Banque Mondiale), l'outil 1 n'a pas été concluant. De même, l'outil 2 a permis de dégager que la référence « Non/jamais » compte pour 31 fois sur les 44 réponses attendues (soit 70.4%)

Bien que dans le document préparé à ce projet, la question de l'égalité n'est pas explicite dans le corps du texte, le ministère du commerce (à travers sa structure d'appui, le CEPEX) prête quelques bonnes pratiques à considérer cette question dans l'élaboration des Termes de Référence/TdR¹⁴⁰ se référant à des missions différentes dans le cadre de ce projet national. La recherche faite dans les TdR des manifestations d'intérêt pour le projet « PDE III » disponibles en ligne, une sensibilisation aux questions du genre se retrouve dans la mission « *Sélection et l'emploi d'un consultant spécialiste en passation de marchés* » avec une mention incluse dans le TdR que « *le genre masculin est utilisé à titre générique à seule fin d'alléger le texte et désigne genre autant féminin que masculin* ».

L'analyse qualitative (figure II.10) a permis de dégager la prépondérance de la réponse « N » pour le plan des réformes majeures et surtout le Programme PDEIII. Dans le cas Plan de Développement, la réponse « Fréquemment » est celle la plus utilisée.

Figure II.10 : Analyse qualitative du contenu GDHC/ politiques & programmes

¹⁴⁰ TdR consultés mais non inclus dans l'échantillon des documents audités.



Des **entretiens/interviews** avec des responsables au MC ont montré que les bonnes pratiques sont étendues au processus de sélection des candidats aux projets cadrés et financés par le Ministère et des bailleurs de fonds partenaires, qui attribue un quota pour les femmes afin d'encourager et de soutenir leurs activités et leur présence sur le marché. Il est à noter par ailleurs que ces pratiques sont en partie le résultat de recommandations faites par les bailleurs de fonds étrangers qui considèrent dans leurs programmations et projets une approche fondée sur les droits humains et le genre.

Le Plan de développement consacre dans une certaine mesure des préoccupations liées à l'égalité du genre. Il est considéré partiellement «genre neutre» et partiellement «genre sensible» dans sa partie analytique et partiellement «genre informé» et «genre réactif» dans sa partie programmatique. En revanche, la question de l'égalité dans le plan des réformes majeures révèle plutôt d'une politique publique dont l'axe prioritaire vise à lutter contre les inégalités régionales en Tunisie et ne prête pas particulièrement l'attention à l'inégalité hommes-femmes, l'aspect (et non le principe) d'égalité genre y ait partiellement inclus. Il existe cependant des relations indirectes entre les axes prioritaires de réformes et l'autonomisation économique de la femme avec les questions de lutte contre la pauvreté, le système de compensation forfaitaire aux familles nécessiteuses, l'amélioration d'accès à la santé pour les couches vulnérables, les transferts sociaux directs sur la population pauvre et vulnérable, etc.

Ces mesures qui en toute nature se font au bénéfice des couches vulnérables et des régions les plus défavorisées peuvent ainsi bénéficier aux femmes se retrouvant dans des conditions économiques très précaires mais sont «genre négatif» étant donné que si elles peuvent bénéficier aux femmes et aux familles, ces interventions peuvent renforcer la distribution traditionnelle des rôles des hommes et des femmes. Le programme d'appui aux exportations

est en revanche considéré « genre aveugle » parce qu'il n'est révélateur de ce fait ni aux hommes ni aux femmes.

L'outil 4 montre toutefois que les 10 *principes fondamentaux du commerce équitable* sont inclus à différents niveaux du texte dans les documents relatifs aux orientations stratégiques et globales de la politique publique (Plan de Développement et Plan de réformes) mais ne se retrouvent pas dans le programme PEDIII : les principes 4 et 6 sont inclus dans le plan de développement.

II.4. Conclusions sur le plan organisationnel et programmatique

II.4.1. Sur le plan organisationnel

Au niveau institutionnel, il a été clair que la coordination entre les différents acteurs est l'une des leurs attributions assignées de par les décrets de création sauf que, malgré l'existence des points focaux genre (PFG) partout dans les ministères, la question qui doit être posée étant : jusqu'à quel point ces PFG contribuent à la considération de l'aspect genre lors de l'élaboration de programmes et de politiques commerciales en particulier et de développement en général ? La constatation à ce niveau est que les structures sont existantes mais le rapprochement genre – commerce n'est pas obligatoirement assuré. En fait, il a été démontré que le degré d'implication institutionnelle dans le domaine de l'égalité genre demeure assez faible malgré l'historique avant-gardiste et prometteur en matière juridique et les avancées qu'a eu la femme en Tunisie depuis l'indépendance.

Au niveau de la participation économique, les DFG ont révélé beaucoup d'éléments révélateurs quant à la participation économique des femmes tunisiennes. Celles-ci, malgré les handicaps auxquels elles font face, elles demeurent déterminées pour aller en avant et atteindre leurs objectifs professionnels et aboutir à une émancipation irréversible. D'ailleurs, dans ce sens, il est utile de remarquer que la CNFCE a mené une enquête sur l'organisation de projets féminins en Tunisie en 2010. L'étude a été administrée auprès de 18000 femmes d'affaires, dont la plupart étaient des diplômées universitaires (74,5%).

Les secteurs les plus importants dans lesquels ces femmes sont actives sont : les technologies de l'information, les services, la communication, etc. Sur les 18000 femmes d'affaires, 41% travaillent dans le secteur des services, 25% dans l'industrie, 22% dans le commerce et 11% dans l'artisanat. L'enquête a également révélé que les entreprises appartenant à des femmes avaient une productivité plus élevée, une politique de financement bien structurée et une meilleure utilisation des outils informatiques, ce qui met clairement en évidence une corrélation significative entre l'éducation et l'entrepreneuriat.

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a également mené une autre étude en 2016, en coopération avec l'UTICA visant à évaluer le cadre national pour le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes tunisiennes durant l'ère postrévolutionnaire. Cela s'ajoute aux données sur les micro-entreprises publiées par l'INS en septembre 2018 et portant sur l'enquête de 2016 où il a été constaté que la proportion de travailleuses indépendantes parmi le nombre total de femmes actives dans ce type d'entreprises est de 25% (40989 sur un total de 168744 PME) sans égard aux femmes qui travaillent seules ou indépendamment. Ce qui est déplorable, c'est l'augmentation du nombre d'entreprises appartenant à des femmes dans l'économie informelle, avec plus de 45000 sur 82800 micro-entreprises recensées.

L'importance de ce chiffre est très grande, ce qui nous incite à nous interroger sur les raisons de l'implication de la femme tunisienne dans le secteur non organisé, principalement en raison des difficultés rencontrées par les femmes, en particulier pour obtenir le financement nécessaire, ainsi que des contraintes administratives et sociales et du manque d'information. Les obstacles logistiques sont également l'un des facteurs qui, s'ils sont évités, permettent une ouverture sur l'environnement commercial régional et international.

En outre, selon une étude de la Banque Mondiale (2014b), 75% des femmes d'affaires tunisiennes ont demandé un prêt bancaire en 2011 et seulement 47% ont reçu un financement d'une institution officielle dans des conditions plus strictes que celles de leurs homologues masculins. Par conséquent, selon les points de vue exprimés par les femmes entrepreneuses, pour qu'elles perçoivent un financement, cela demande un long souffle.

II.4.2. Sur le plan programmatique

Les principales conclusions obtenues par l'application des outils d'EAAGC sont :

- **L'absence ou pour le moins une faible prise en compte** de l'aspect genre et droits humains dans les accords de commerce.
- Les **accords d'Agadir, Tunisie-Turquie et Tunisie- Maroc** portent principalement sur les dispositions commerciales tarifaires et non tarifaires et sont considérés par ces aspects techniques «**genre aveugle**»
- Le **Traité COMESA** fait référence explicite à l'égalité hommes- femmes en consacrant un chapitre sur le rôle de la femme dans l'économie et les affaires publiques. **L'Accord Tunisie-UE** fait mention brève sur la nécessité de reconsidérer le rôle de la femme dans l'économie. Cela ne confirme pas pour autant que ces accords sont sensibles au genre

car le principe d'égalité n'est pas explicitement reconnue et/ou appliqué dans toutes les parties de l'accord.

- On note cependant que les accords les plus récents font référence aux droits humains dans leurs préambules (Accord Tunisie-UE, l'accord Tunisie-AELE et l'accord COMESA) mais ils restent partiellement « aveugles » ou « neutres » au genre & droits humains dans leur partie analytique.
- Le **principe d'égalité est inclus dans les accords pour désigner « l'égalité du traitement »**. Le corps du texte de la plupart des accords insiste sur le traitement égal entre : les parties contractantes, entre produits locaux et produits étrangers et entre les ressortissants des différents partenaires.
- **L'autonomisation économique des femmes est perçue à travers quelques références** sur la nécessité de **promouvoir le rôle économique** de la femme dans l'Accord Tunisie-UE sans pour autant expliciter dans les articles de ces accords comment et par quel mécanisme cet objectif peut être réalisé. Cet objectif est inclus dans les textes des accords **d'intégration économique plus complète et approfondie, portant sur des domaines de coopération sociale et de développement durable**, et ne se trouve pas dans les conventions et accords axés explicitement sur le commerce ou sur l'investissement. Le principal programme national d'appui aux exportations (**PDE III**) ne considère pas la dimension genre. Il est noté « **genre aveugle** ». Dans les conditions d'éligibilité, **il n'est noté aucune mention sur la considération des activités faites par les femmes et aucune mention de discrimination positive** dans les critères de sélection, la préférence est pour une approche par la compétence. Cependant, sont soulignées quelques bonnes pratiques à soutenir l'entrepreneuriat féminin dans le domaine du commerce dans le processus final de sélection de certains projets. Un certain **nombre de femmes se voit bénéficier d'un encadrement pour son activité entrepreneuriale** sans que le projet n'ait d'objectif particulier à le faire.
- Le **Plan de développement** consacre dans une certaine mesure des préoccupations liées à l'égalité du genre. Il est considéré partiellement « **genre neutre** » et partiellement « **genre sensible** » **dans sa partie analytique** et partiellement « **genre informé** » et « **genre réactif** » **dans sa partie programmatique**. En revanche, l'aspect genre y ait partiellement la le **plan des réformes majeures** où l'action publique s'oriente prioritairement à lutter contre les inégalités régionales en Tunisie et n'inscrit quasiment pas à la question de **l'égalité hommes-femmes**, inclus. Des liaisons indirectes entre les axes prioritaires de

réformes et l'autonomisation économique de la femme peuvent être décelés dans les axes de réformes luttant contre l'exclusion sociale et les politiques pro-pauvres. Le Programme PDEIII est par contre « genre aveugle ».

- Les principes du **commerce équitable** sont **partiellement considérés** dans les documents d'orientation des **politiques publiques** (Plan de Développement et Plan des réformes majeures) et sont **absents du programme PDEIII**.

II.5. Recommandations spécifiques

Le travail mené et les conclusions qui en sont ressorti permettent de proposer les recommandations suivantes :

Au niveau institutionnel

Il doit y avoir une coordination horizontale entre les acteurs concernés par la thématique genre et commerce pour qu'il y ait impact des politiques fixées par les uns et les autres et, sur le genre et, sur le commerce. C'est ainsi que toute mesure ou stratégie visant le développement régional ou sectoriel doit impacter les femmes surtout s'il s'agit d'activités reliées au commerce.

D'ailleurs, le conseil des pairs et les autres institutions ont beaucoup à faire surtout lorsqu'on se réfère aux problèmes rencontrés par les femmes chefs d'entreprises, tel que cela a été discuté lors des FG. Il est fort probable qu'avec la création du conseil des pairs, la coordination devrait être mieux adaptée aux objectifs assignés par les Objectifs de Développement Durable/ODD en matière d'égalité homme-femme et, c'est d'ailleurs, ce qui est ressorti des attributions du conseil des pairs telles qu'elles étaient présentées précédemment.

Emancipation économique et sociale de la femme tunisienne

Les projets dirigés par des femmes nécessitent des efforts supplémentaires et une plus grande volonté politique pour fournir une assistance appropriée et explorer leur potentiel et leur motivation de manière adéquate. En outre, des politiques ciblées devraient être mises en place pour leur donner confiance en eux et obtenir tout le soutien nécessaire pour les inciter à créer leurs entreprises, en particulier lorsque les emplois ne sont pas disponibles (le secteur public est saturé et incapable de recruter davantage).

1. En termes de financement, il est clair que l'adoption d'un nouveau régime d'aide financière semble urgente. L'accent peut être mis davantage sur la finance sociale, où les membres de la famille et les amis sont impliqués. La finance sociale se présente comme une alternative à la finance officielle qui fonctionne selon un ensemble strict de procédures formelles certes mais lentes et longues.

2. Introduire des modules en relation directe avec la culture de l'entrepreneuriat dans les programmes scolaires en mettant davantage l'accent sur les problèmes d'entrepreneur dans les programmes d'éducation, même à partir du secondaire. Cela créera un sentiment de créativité et de confiance en soi qui permettra aux jeunes, hommes ou femmes, de créer leurs propres entreprises.

3. Renforcer le système de mise en réseau avec les organismes et institutions entrepreneuriaux, ce qui permettra d'identifier les opportunités d'un côté mais aussi d'échanger les meilleures pratiques et de prendre part des « *success stories* ». À ce niveau, les sites dédiés devraient être mis à jour pour servir de pont entre tous les entrepreneurs, d'un côté, et ceux qui s'intéressent à l'entrepreneuriat de l'autre.

4. Des efforts supplémentaires doivent être consentis pour mettre en œuvre des stratégies au sein des départements et des institutions de l'État tunisien afin de leur permettre de produire des bases de données traitant de l'entrepreneuriat avec allusion au genre afin de pouvoir les prendre en considération lors de la conclusion des accords commerciaux futurs. La production de statistiques fiables est de nature à alimenter les travaux d'évaluation d'impact qui s'avèrent inévitables pour mener au mieux possible les programmes et les politiques dans l'avenir.

5. Un travail soutenu de plaidoyer est d'une extrême importance. En fait, sans sensibiliser les intervenants institutionnels de la nécessité de s'aligner avec le 5^{ème} objectif des ODD d'un côté et les ambitions d'une société en pleine métamorphose de l'autre, l'objectif de l'égalité genre risque de ne pas être facilement atteint. Plaidoyer aujourd'hui ne fait plus face aux mêmes obstacles qu'auparavant surtout avec l'envahissement des réseaux sociaux et des moyens de communication qui servent à plus d'une échelle ladite plaidoirie.

6. Institutionnalisation Genre : Le rôle des PFG doit être renforcé de manière à avoir l'influence nécessaire sur le processus décisionnel interne. Pour cela, il est souhaitable de nommer 2 ou 3 PFG par ministère, et de préférence parmi les responsables de la planification et de la budgétisation. Une mesure de la sorte engagera les ministères dans le processus d'égalité genre sous l'impulsion du PFG d'une part, et permettra de rendre plus opérationnel la planification et la budgétisation sensible au genre d'autre part.

7. En termes de Statistiques, prévoir des rapports périodiques sur le Genre, l'Entrepreneuriat et Commerce en Tunisie : Ce travail peut être fait par les départements publics de la Statistiques (INS et IECQT) en capitalisant l'information contenu dans la base de données du Registre de Commerce, la DGI et la DGD pour une publication périodique (annuelle/bi-annuelle) de

statistiques aux données relatifs aux commerce et aux activités entrepreneuriales soient ventilés selon le genre.

8. En termes de Politiques et Programmes, inclure un « objectif de parité » dans les programmes d'appui aux exportations et dans l'accès au financement public des projets (BFPME, BTS)

L'implication envers l'égalité de genre dans la prise de décision politique s'est déployée en instaurant des quotas de genre obligatoires et facultatifs, afin de créer un équilibre hommes-femmes en politique et d'introduire des objectifs de parité lors de la sélection des candidats. Ce même principe peut être repris dans le cadre des sélections des candidats pour les programmes et projets visant l'amélioration de l'accessibilité aux marchés

Principe d'égalité et les accords de commerce

1- Inscrire dans les accords commerciaux le principe d'égalité genre et non uniquement le principe d'égalité/OMC (Traitement national et Principe NPF/non-discrimination)

Etendre le principe d'égalité inscrit dans les accords à l'égalité du genre en mentionnant explicitement « le traitement égal des hommes et femmes ». Une avancée peut se faire à ce niveau par l'inclusion du « principe d'égalité » comprenant : « égalité du traitement des partenaires, de leurs ressortissants et des citoyens et citoyennes pour chaque partie contractante ». et comment pensez-vous réaliser l'égalité lorsque le point de départ n'est pas égal ?

2- Inscrire dans les accords une référence explicite aux chartes et pactes fondamentaux des droits humains et une référence à la Convention CEDEF

Le principe d'égalité genre peut s'appliquer aux accords de commerce en faisant référence explicite aux droits humains tels qu'inscrit dans la Charte des Nations Unies et les pactes fondamentaux. La notion de l'autonomisation économique des femmes est une piste à travailler dans les accords à travers les chapitres : « développement durable », « droits sociaux » notamment. Il est en effet recommandé d'intégrer dans les accords un chapitre (ensemble d'articles) dans lequel il serait question de détailler le domaine de « coopération en matière d'égalité de chances ». Pour la Tunisie, il s'agit de développer avec son partenaire stratégique UE un chapitre inspiré du cas COMESA qui serait inclus dans la négociation de son statut avancé avec le projet ALECA.

3- Inclure un chapitre (ensemble d'articles) dans lequel il serait question de détailler le domaine de « coopération en matière d'égalité de chances ».

PARTIE III : ETAT DES LIEUX GENRE ET COMMERCE

Les développements entrepris dans cette partie du document sont essentiels pour répondre à des interrogations qui sont la toile de fond de ce projet, à savoir : *qu'est-ce qu'il faut apprendre sur l'état des lieux quant au genre et au commerce en Tunisie ? Que faut-il recommander pour faire évoluer les pratiques genre et droits humains dans le domaine du commerce ?*

Pour répondre à ces interrogations, cette partie va faire des corrélations entre les parties précédentes (les parties I et II ainsi que leurs sous-parties) à travers une lecture et une analyse transversales. Il sera question des réalisations et des écarts qui se maintiennent ainsi que d'un ensemble de recommandations qui faciliteront la sensibilisation du large public et des acteurs étatiques notamment à la question du genre et commerce et serviront, par conséquent, au Plaidoyer.

III.1. Les réalisations

1- La Constitution consacre le principe de l'égalité genre et prévoit son institutionnalisation à travers des mécanismes genre et des politiques qui lui sont sensibles

En tant que la Loi fondamentale et fondatrice de l'ensemble des lois devant régir la société tunisienne, la Constitution reconnaît les droits humains et consacre le principe de l'égalité des tunisiens et des tunisiennes dans les droits et les devoirs. Axée sur la durabilité, elle ne s'est pas contentée des préoccupations du moment (celles de l'emploi et de la dignité personnelle) mais a permis un cadre dans lequel les rapports sociaux notamment hommes – femmes seront plus équilibrés. De plus, l'approche plutôt démocratique et participative souscrit la consultation populaire et offre en conséquence l'occasion d'intégrer l'aspect genre dans toutes les étapes du processus constitutionnel et programmatique.

2- L'égalité genre est garantie dans les instruments internationaux généraux et spécifiques ratifiés par la Tunisie et des nouveaux acquis législatifs

L'égalité genre est garantie dans les instruments internationaux généraux i) Charte Universelle des droits de l'homme de 1948 (articles 1, 2, 6 et 16) et dont le contenu a acquis le pouvoir de coutume international (Rapport COLIBE, p135) ; ii) Pactes fondamentaux (1966) et iii) Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples (articles 2 et 18). Elle est aussi assurée par la ratification de l'instrument spécifique, la Convention CEDEF. Le cas tunisien se caractérise par une cadence du changement dans le domaine de lutte contre la discrimination assez élevée. Plusieurs domaines de l'égalité entre les sexes ont connu des avancées notables dont, entre-autres, la participation de la femme dans la fonction publique, le nombre de femmes au parlement. Certainement la nouvelle loi de lutte contre la violence à l'égard

des femmes est un tournant essentiel dans le domaine de l'émancipation de la femme tunisienne. Il suffit à ce niveau de rappeler que cette loi s'est voulu un garant de l'égalité hommes-femmes et un outil de respect de la dignité humaine. De nouveaux mécanismes sont en cours de création au sein du MFFES afin de prendre en charge et d'encadrer les femmes victimes de violence. Plusieurs structures et institutions sont partenaires dans cette démarche telles que la sécurité sociale, la justice, la santé et les affaires sociales.

3- Réduction du taux de pauvreté féminine

Ce taux a été réduit de 62,5% en cinq ans (2010-2015, ce qui témoignant que l'écart a été significativement réduit. Ce constat est important pour l'autonomisation économique des femmes et pour la pleine jouissance de leurs droits humains. Sur le plan international, on reconnaît la féminisation de la pauvreté et on plaide la lutte contre cette tendance pour assurer le développement humain et économique dans le monde.

4- L'égalité entre les sexes est considérée comme axe prioritaire dans les rapports de la Tunisie sur les ODD:

La non-discrimination et la non-violence fondées sur le genre sont inscrites dans la matrice des priorités de la Tunisie post-2015. Il s'agit de « lutter contre toute forme de discrimination et de violence [...] garantir l'égalité des sexes, l'autonomisation des femmes et la lutte contre la violence fondée sur le genre » (Agenda Post-2015 pour le Développement Vers les Objectifs du Développement Durable (ODD), « La Tunisie que Nous Voulons », 2014). En continuité du travail fait avec le SNU (Système des Nations Unies), le rapport volontaire de la Tunisie de 2019 lancé par une séance tenue le 18 octobre 2018, apporte un éclairage sur la dimension genre comme préoccupation majeure de la Tunisie.

5- La relation genre et commerce se tisse progressivement dans les engagements de la Tunisie dans le cadre multilatéral et régional

Cette démarche est observable aux niveaux suivants :

- La Tunisie fait partie des pays observateurs de la Déclaration de Buenos Aires (2017) relative à l'autonomisation économique de la femme dans le domaine du commerce. La Tunisie se veut active et sa démarche est à ce niveau perçue comme une intention positive d'inscrire l'intégration du genre dans le domaine de commerce.
- La Tunisie est membre à part entière du COMESA¹⁴¹ à côté de l'Égypte, pays également couvert par ce projet. En tant que membre de

¹⁴¹ Les États membres du COMESA sont: le Burundi, les Comores, la République démocratique du Congo, Djibouti, l'Égypte, l'Érythrée, l'Éthiopie, le Kenya, la Libye, Madagascar, l'île Maurice, le Rwanda, le Swaziland, les Seychelles, l'Ouganda, la Zambie et le Zimbabwe.

l'UMA, la Tunisie a signé le Mémorandum d'entente entre l'UMA et le COMESA. Cet engagement est de nature à renforcer la coopération en matière de l'inclusion du genre dans le domaine du commerce et globalement l'autonomisation économique, voire politique de la femme en Tunisie et en Afrique.

III.2. Les écarts qui se maintiennent malgré les réalisations en matière de lutte contre la discrimination hommes-femmes

Ces écarts sont parfois entremêlés et tiennent source essentiellement aux points suivants :

1- L'application du principe de suprématie des traités sur les lois

Il existe en Tunisie un plan de formation continue pour les juges et avocats assuré par l'école de magistrature qui permet aux juges, avocats et auditeurs de justice de se mettre à jour par rapport à la législation. A travers cet effort, il serait possible d'améliorer la connaissance des juges pénitentiaires et des administratifs du contenu des conventions internationales, dont la convention CEDEF, et par voie de conséquence la considération de ses dispositions au cours d'un amendement.

2- Une défaillance nationale au niveau de la production statistique de données liant le commerce (intérieur et extérieur) et le genre

La production statistique sur le genre est assez récente en Tunisie. Elle se trouve souvent permise dans le cadre de partenariat internationaux entre les départements publics (INS, MDCl, MFFES entre autres) et les organismes internationaux. Elle reste cependant très partielle ne se prêtant pas à des analyses globales et spécifiques/par domaines au niveau national

3- Il n'y a pas d'harmonisation entre les stratégies d'égalité genre et les stratégies commerciales

Il existe au plan national des mécanismes genre, des stratégies nationales de lutte contre les discriminations hommes-femmes qui prend différents domaines de cette discrimination sans qu'une liaison spécifique et explicite soit faite en rapport avec l'entrepreneuriat féminin et le commerce. Les programmes qui appuient ces efforts ne considèrent que partiellement la donne de l'égalité hommes-femmes en Tunisie. En fait, l'amélioration de la contribution des femmes à l'effort national à l'exportation est tributaire de gains pour la Tunisie.

4- Certains droits sont omis dont notamment, la liberté de commerce et l'initiative privée

Dans la période post-révolution, la Constitution définit les principes et instruments nécessaires à l'instauration de l'Etat de droit et à la réalisation d'une réelle justice sociale. D'esprit libéral, le texte constitutionnel affirme

dans ses articles la nécessité d'un développement social, économique, culturel et politique. Les droits proclamés dans le texte constitutionnel sont explicites dont un nombre importants sont des droits économiques et sociaux, il y a cependant des droits qui ont été omis dont notamment, la liberté de commerce et l'initiative privée

5- Faible représentativité et influence réduite des femmes dans la gestion des affaires publiques et locales

Les politiques et droits constitutionnels n'ont toujours pas réussi à soutenir efficacement la **participation et l'influence des femmes** dans la sphère politique et publique. Les femmes continuent d'être exclues des processus politiques formels en raison de normes discriminatoires profondément ancrées, et des règles du jeu déséquilibré. La **faible connexion des femmes aux sphères de décision** relate en fait une défaillance socio- culturelle et une désinformation liée à la méconnaissance des textes religieux.

III.3. Conclusions

Comme cela est confirmé dans le cadre législatif et réglementaire et relaté dans le texte constitutionnel et dans les engagements internationaux de la Tunisie, de nombreux droits légaux et humains, économiques et politiques s'y trouvent souscrits. Cependant, Il existe encore des obstacles patents liés au poids des traditions et des préjugés socioculturels. La perpétuation de normes sociales et de stéréotypes placent les hommes en position dominante dans les domaines économique et commercial et dont une population féminine ne peut se permettre malgré les droits qui leur sont accordés en matière de droits civils, politiques et économiques.

III.4. Recommandations par domaine/thématique

1- Développer un système d'information statistique reliant genre et commerce

- Prise en compte du genre dans les statistiques nationales officielles.
- La **coordination en aval et en amont** entre les différents départements publics pour la production des données pour capitaliser et traiter l'information statistique contenue dans les documents en première version (fichiers sources), ce qui permet leur utilisation pour fournir de nouveaux documents ventilés par sexe
- Fédérer les efforts entre INS, les chambres de commerce et les organisations professionnelles pour la **production statistique complète et périodique** des données

2- Promouvoir davantage le rôle des femmes dans la prise de décisions comme levier à son autonomisation dans le domaine commercial

- Soutenir l'**application des quotas** qui permettent d'accroître la présence des femmes dans la sphère politique officielle, et ce malgré la

limite d'un accroissement réelle de l'influence de la femme dans la sphère formelle.

- **Connectez les femmes** et maintenir leur influence dans les sphères de décision.
- Considérer les **hommes comme acteurs réformateurs et actifs** et travailler avec les dirigeants et les activistes masculins pour changer les attitudes et les comportements.

3- Accroître la participation de la femme dans la gestion des affaires au plan national et dans les affaires locales

- Renforcer la capacité des **femmes dans les postes de délégués** communaux par la sensibilisation et les cycles de formation
- Sensibiliser les parlementaires de l'importance d'impliquer les femmes dans la gouvernance locale et l'application effective de la parité en ce domaine

4- Promouvoir l'autonomisation économique de la femme dans le domaine du commerce à travers un ensemble de mesures visant de :

- Fédérer les efforts des associations pour **une plateforme de compétences** tunisiennes qui soit mis en place par nature d'activité : entrepreneuriat, conseil, recherche, technologie et autres
- Connecter les femmes à la **Chaîne de valeur mondiale** à travers le renforcement des compétences, par la mise à niveau des structures productives et par l'identification des chaînes de valeurs potentielles pour lesquelles la Tunisie pourrait être compétitif.

6- Promouvoir l'éducation genre et commerce

- Tisser des **partenariats** entre les **universités/instituts** et les **centres de recherche sur la femme** pour l'éducation genre/ droits humains et commerce
- **Travailler avec les associations étudiantes** dans les différents instituts pour la sensibilisation de la population jeune sur les questions des inégalités hommes-femmes et leur impact sur l'entrepreneuriat et l'épanouissement professionnel

7- Promouvoir la coopération internationale pour l'inclusion du genre dans le domaine du commerce

- **Mettre en place une plateforme de documents** sur les lois en relation avec les droits économiques et politiques en général et, en particulier avec les législations et les lois commerciales, qui fournissent des informations nécessaires à la visibilité des opportunités d'affaires dans le domaine commercial

- **Publication de rapports nationaux et régionaux** avec le soutien des bailleurs régionaux et internationaux (**SIDA, Ligue Arabe, UN..**) prêtant l'attention au genre et commerce et visant à répondre :(i) si les instruments internationaux prêtent suffisamment l'attention à relier le « commerce » et le « genre » ; (ii) comment pouvant-nous améliorer les conventions internationales, régionales ou bilatérales pour rendre compte de la dimension « genre ».
- **Adopter un manuel commun entre les pays MENA** et dans le cadre de la coopération avec la ligue arabe et l'UMA pour une approche genre, droits humains et commerce qui soit une référence pour les pays dans l'élaboration des accords de commerce et/ou les politiques publiques

CONCLUSION GENERALE

La présente étude s'est consacrée à produire une **compréhension globale et une évaluation d'un ensemble** de domaines-cadres **pour l'émancipation économique des femmes et leur autonomisation dans le domaine du commerce**. L'objectif étant de proposer des recommandations d'actions spécifiques, fondées sur des données factuelles en plus d'un travail de terrain pouvant constituer des lignes directrices pour développer une plateforme de recommandations devant servir au plaidoyer. La démarche a consisté en une revue documentaire et une Evaluation, Audit et Analyse genre et commerce.

Les principaux résultats de la présente analyse ont permis une connaissance intéressante sur :

- Les **écarts hommes-femmes** que révèlent les données statistiques globales et spécifiques sur l'initiative privée et l'entrepreneuriat féminin, sur l'emploi, sur l'inclusion financière et la bancarisation, sur l'accès au marché et aux facteurs productifs, sur l'autonomisation et opportunité économiques, etc. Ces données sont contenues dans une documentation riche en la matière, notamment dans les rapports internationaux profilant la Tunisie sur des domaines variés.
- Le **bilan des barrières juridiques et réglementaires** à travers une lecture approfondie puis synthétique des principaux documents y afférents ; barrières rencontrées par les femmes dans leur vie publique et privée et qui limitent leur émancipation politique et notamment l'autonomisation dans le domaine de l'économie et du commerce.
- **L'implication de l'action publique** dans ce domaine par, d'une part, l'examen et l'audit des **politiques, plans et programmes ainsi que des accords commerciaux** par l'application des outils GDHC et, d'autre part, l'évaluation des principaux acteurs sur les plans organisationnel et programmatique en termes d'approche genre et droits humains. L'objectif est d'apprécier dans quelle mesure ces niveaux d'analyse

affirment une sensibilité aux besoins des femmes d'être pleinement actifs dans l'économie et le commerce.

Les principales conclusions s'édifient autour des points suivants :

- Il a été question d'une coordination entre les différentes institutions de l'Etat tunisien pour qu'il y ait considération de l'aspect genre lors de l'élaboration de programmes et de politiques commerciales en particulier et de développement en général. Les structures existent, certes, mais il leur manque une meilleure coordination pour pouvoir faire les rapprochements nécessaires entre l'aspect genre et les autres secteurs, en l'occurrence le commerce.
- En termes de participation économique des femmes tunisiennes, il faut reconnaître que malgré les difficultés rencontrées et les contraintes auxquelles elles font face, il y a une détermination explicite pour qu'elles aboutissent et atteignent leur objectifs sur le plan professionnel. Cette détermination fait parfois faute si les contraintes familiales se multiplient et surtout dans des régions particulières et face à une société où le stéréotype basé sur le sexe prend le dessus. Par exemple, les principales contraintes auxquelles les femmes entrepreneuses font face, peuvent se résumer en la difficulté d'accès au financement, d'accès à l'information et de réconcilier vie familiale et vie professionnelle.
- Par ailleurs, et suite à l'EAAGC entamée dans le cadre de cette étude, il ressort que la considération de l'aspect genre est sinon totalement absente du moins faiblement prise en compte. Certains accords sont carrément considérés comme étant « genre aveugle », tels que les accords d'Agadir, Tunisie-Turquie et Tunisie- Maroc. D'autres, font référence explicite à l'égalité hommes- femmes tel que le traité COMESA. Sinon l'Accord Tunisie-UE suppose brièvement qu'il est nécessaire de reconsidérer le rôle de la femme dans l'économie. Les accords les plus récents (Accord Tunisie-UE, l'accord Tunisie-AELE et l'accord COMESA) font référence aux droits humains dans leurs préambules alors que pour l'aspect genre, ils étaient partiellement « aveugles » ou « neutres ».
- Le principe d'égalité dans les accords avait plutôt insisté sur le traitement égal des parties contractantes, des produits locaux et produits étrangers ainsi qu'entre les ressortissants des différents partenaires sans pour autant spécifier les hommes des femmes.
- L'Accord Tunisie-UE perçoit la nécessité de promouvoir l'autonomisation économique des femmes sans pour autant l'explicitier dans ses articles. Aucune mention des mécanismes qui pourraient mener vers la réalisation d'un tel objectif qui est aussi inclus dans les textes des accords d'intégration économique plus complète et approfondie.

- Le troisième projet de développement des exportations (PDE III) est aussi considéré d'après l'EAAGC comme étant « genre aveugle ». Aucune mention des activités assurées par les femmes n'a été explicitée dans les conditions d'éligibilité qui ne contiennent, non plus, aucune mention renvoyant vers une quelconque façon de discrimination positive dans les critères de sélection. Les principes du commerce équitable sont, quant à eux, absents du programme PDE III.
- Certaines bonnes pratiques ont été, tout de même, constatées telles que l'encadrement dont bénéficient certaines femmes dans leurs activités entrepreneuriales. L'éducation financière et le renforcement des capacités en matière de management sont les plus répandus.
- Au niveau de la planification, la Tunisie a pris soin, lors de l'élaboration de son plan quinquennal de développement de se préoccuper de l'égalité genre. Le plan était en partie « **genre neutre** » et « **genre sensible** » dans sa partie analytique, et partiellement « **genre informé** » et « **genre réactif** » dans sa partie programmatique. Il existe, par ailleurs, des liaisons indirectes entre les axes prioritaires de réformes et l'autonomisation économique de la femme. Ces liaisons apparaissent dans les axes de réformes luttant contre l'exclusion sociale d'un côté et la pauvreté de l'autre. Quant aux principes de commerce équitable, il a été déduit qu'ils ne sont pris en compte que partiellement dans les documents d'orientation des politiques publiques pour la planification (Plan quinquennal de développement et le Plan des réformes majeures).

Les recommandations qui ressortent de ce travail d'EAAGC concernent essentiellement des actions spécifiques, incluses dans ce qui suit :

- Sur le plan juridique : Les efforts consentis dans le domaine juridique en Tunisie sont, sans aucun doute, claires. Cela n'empêche pas de proposer la nécessité de veiller à ce que ces lois soient appliquées. Il est inévitable d'avoir un mécanisme en charge du suivi de l'application et de la mise en œuvre de ces textes de lois avant-gardistes dont l'application n'est pas tout-à-fait mise à jour. A ce niveau, une coordination entre le gouvernement tunisien et la société civile pourrait être d'une grande utilité. La proximité dont bénéficient certaines associations de la société civile, les place dans la meilleure position pour être d'un côté informées sur les dépassements, et de l'autre bien outillées pour en informer les autorités qui doivent en ce moment agir à temps.
- Faciliter l'accès des femmes aux financements et à l'information tout en leur attribuant des conditions moins strictes et abordables lors de l'accord des crédits. Cela ne pourrait être fait que suite à une stratégie tripartite où le gouvernement, les institutions financières et les organisations professionnelles (dont principalement l'UTICA)

s'entendent sur une feuille de route en vue de permettre aux femmes entrepreneurs d'accéder aux moyens sans leur imposer trop de contraintes. Cela permettra de sortir les femmes de la sphère habituelle des travaux artisanaux et des microprojets. Cette tendance est désormais dévalorisante pour les femmes tunisiennes qui veulent concourir leurs homologues masculins dans le monde des affaires.

- Impliquer les femmes tunisiennes dans la chaîne de valeur à l'échelle mondiale et ce tout en mettant à niveau, non pas uniquement, les structures productives, mais aussi les structures d'appui afin qu'elles puissent aider ces femmes à identifier des créneaux productifs pour lesquels la Tunisie pourrait être compétitif.
- Sur le plan statistique : La nécessité de développer le système statistique actuel afin d'une meilleure prise en compte de l'aspect genre essentiellement dans les activités reliées au secteur du commerce. Une ventilation des données par genre permettrait de s'étaler davantage sur la problématique genre et commerce.
- Sur le plan organisationnel : La coordination horizontale dans le domaine genre au niveau de tous les ministères, voire même les départements ministériels, est d'une importance inéluctable. Il est vrai que les ressources humaines capables d'assurer cette coordination existent (les points focaux genre), sauf que la synchronisation et le harmonisation des efforts des uns et des autres est nécessaire afin que l'approche genre soit de plus en plus mise en évidence lors de la programmation et de la planification. A ce niveau, il est certainement important d'organiser des réunions périodiques et fréquentes où ces PFG se réunissent et s'échangent les informations et les nouveautés au sein de leurs ministères/départements correspondants. Cela permettrait aux uns et aux autres d'être au courant de ce qui est en train d'être fait par ailleurs.
- Faire participer la femme dans la prise de décision est aussi un créneau primordial qui pourrait certainement contribuer à plus d'attention aux obstacles rencontrés par les femmes en Tunisie si elle décide de franchir le pas et intégrer le monde des affaires. C'est en quelque sorte une antenne pour les femmes qui sont en dehors de la sphère politico-publique.
- Travailler conjointement avec tous les acteurs dans les domaines du genre et commerce pour mettre au point une stratégie de plaidoyer en vue de sensibiliser les organismes internationaux quant à la nécessité d'inclure l'approche genre dans les conventions et accords qui seront conclus dorénavant entre les pays que ce soit à l'échelle régionale ou internationale. Cette plaidoirie commencera à partir des députés dans



l'ARP, ensuite le gouvernement pour qu'elle soit en fin de compte proposée à l'échelle internationale lors des réunions périodiques des organisations concernées dont principalement l'OMC et ONU Femmes et autres organisations concernées directement ou indirectement.



PLATEFORME DES RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES

REPUBLIQUE TUNISIENNE

EGALITE GENRE, DROITS HUMAINS & DEVELOPPEMENT		
Recommandations	Termes	Acteurs/Institutions impliqués
1. Les composantes de la société civile doivent mieux s'organiser en collectif travaillant activement pour promouvoir l'égalité genre par des actions auprès des femmes dans les zones décalées.	A COURT TERME	- MFFES ¹⁴² - OSC ¹⁴³ - ONU Femmes ¹⁴⁴ - Agences de coopération internationale (GIZ ¹⁴⁵ , AFD ¹⁴⁶ , AECID ¹⁴⁷ , SIDA ¹⁴⁸ , etc.)
2. Rendre le rôle des PFG plus fonctionnel tout en leur offrant la possibilité de se réunir périodiquement afin de pouvoir bien s'informer et mieux s'organiser pour mener des actions communes et efficaces sans faire un double travail. Une plateforme des PFG pourrait être créée afin de faciliter la connexion entre eux.		- MFFES - PFG ¹⁴⁹
3. Au niveau du système éducatif, il faudrait repenser les programmes dans les écoles de base. L'un des points qui doivent faire l'objet d'une relecture profonde c'est l'éloignement au plus possible des cas de figure et des images stéréotypées où les idées héritées Fille/Garçon s'enracine davantage auprès des écoliers adultes de	A MOYEN TERME	- Ministère de l'éducation - MFFES - OSC - Experts genre - ONU Femmes

¹⁴² Ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors

¹⁴³ Organisations de la Société Civile

¹⁴⁴ Entité des Nations unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

¹⁴⁵ Agence allemande de coopération internationale

¹⁴⁶ Agence française de développement

¹⁴⁷ Agence Espagnole pour la Coopération Internationale au Développement

¹⁴⁸ Agence Suédoise de coopération internationale au développement

¹⁴⁹ Point focal genre

demain.		- Unesco ¹⁵⁰
4. Création de plus de mécanismes réunissant des institutionnels et des actifs dans la société civile pour veiller à l'application des textes de loi visant la promotion de l'égalité genre. La plaidoirie à ce sujet, pourrait être faite via les moyens de communication officiels ou aussi les réseaux sociaux.		- Ministère de la justice - MFFES - OSC - Media - Ligue des Etats Arabes
5. Les programmes de soutien aux femmes entrepreneuses se voient de plus en plus inévitables. A travers ces programmes, les femmes entrepreneuses auront des formations en termes de renforcement des capacités en matière d'éducation financière et managériale.	A LONG TERME	- MFFES - MFPE ¹⁵¹ - CNFCE ¹⁵² - UTICA - Bailleurs de fonds
6. L'institutionnalisation de l'égalité genre dans toutes les structures de l'Etat et dans les postes de décision tout en veillant sur son respect et sa pérennité.		- MFFES - ARP - OSC - Media et réseaux sociaux
GENRE ET COMMERCE		
1. Entamer les campagnes de sensibilisation auprès du gouvernement et des représentants du peuple pour les convaincre des biens faits de la considération de l'aspect genre dans les accords et conventions commerciales. Par ces efforts de sensibilisation, les décideurs ne pourront plus s'en passer d'exiger la mention de l'égalité genre dans tout accord qui sera, dorénavant, signé.	A COURT TERME	- Présidence du gouvernement - ARP ¹⁵³ - Experts genre - Media
2. En commençant par les études pays émanant du présent projet, il		- MFFES

¹⁵⁰ Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

¹⁵¹ Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi

¹⁵² Chambre nationale des femmes cheffes d'entreprises

¹⁵³ Assemblée des représentants du peuple

<p>est essentiel de veiller sur la publication de toutes les études et rapports portant sur le genre et commerce. Un portail pourrait être créé pour héberger ces rapports et études.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Ministère du commerce - Bailleurs de fonds et agences de coopération internationales - Ligue des Etats Arabes
<p>3. La collecte des statistiques sensibles au genre et en relation avec le commerce doit être incluse dans les priorités de l'INS</p>	<p>A MOYEN TERME</p>	<ul style="list-style-type: none"> - INS¹⁵⁴ - Ministère du commerce - Bailleurs de fonds (Commission européenne, Banque mondiale, Agences de coopération, etc.)
<p>4. Inclure des modules dans les programmes scolaires, au niveau de l'enseignement secondaire et universitaire, en relation directe avec la culture entrepreneuriale</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Ministère de l'éducation - MES¹⁵⁵ - Ministère du commerce - UTICA¹⁵⁶ - CNFCE
<p>5. Travailler intensivement avec les partenaires de la Tunisie pour créer un réseau de concertation et de coordination à l'échelle régionale permettant de mettre la pression sur les organismes internationaux en charge des accords et conventions en relation avec le commerce international pour qu'ils prennent au sérieux l'approche genre</p>	<p>A LONG TERME</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gouvernement tunisien - UMA¹⁵⁷ - Ligue des Etats Arabes - OMC¹⁵⁸
<p>6. Mise à niveau des structures productives et identification des chaînes de valeurs potentielles pour lesquelles la Tunisie pourrait</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Ministère du commerce - MDICI¹⁵⁹

¹⁵⁴ Institut national de la statistique

¹⁵⁵ Ministère de l'enseignement supérieur

¹⁵⁶ Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat

¹⁵⁷ Union du Maghreb Arabe

¹⁵⁸ Organisation mondiale du commerce



être compétitif. De cette façon, il peut y avoir renforcement des compétences des femmes qui seront connectées à la chaîne de valeur mondiale.		<ul style="list-style-type: none">- CEPEX¹⁶⁰- UTICA- CNFCE

¹⁵⁹ Ministère du développement, de l'industrie et de la coopération internationale

¹⁶⁰ Centre de promotion des exportations

ANNEXE 1 :

BIBLIOGRAPHIE

Documents

- ATFD (Association Tunisienne des Femmes Démocrates). 1995. Les violences à l'égard des femmes. Actes du séminaire international de Tunis, 11-12 et 13 novembre 1993. Editions Chama. Tunis.
- BAD, OCDE & PNUD. 2014. Les chaînes de valeur mondiales et l'industrialisation de l'Afrique Perspectives économiques en Afrique : Perspectives économiques en Afrique. Édition thématique. 201p
- Banque Mondiale. 2014a. Tunisie : Surmonter les obstacles à l'inclusion des jeunes. Rapport N°89233-TN. Washington, DC. 154p
- _____. 2014b. Women, business and the law 2014 : removing restrictions to enhance gender equality. Volume 2. Washington DC. 200p
- BCT. 2018. Rapport annuel 2017. Tunis. 246p
- _____. 2014. Rapport annuel 2013. Tunis. 189p
- _____. 2011. 52^{ème} Rapport d'activité : Exercice 2010. Tunis. 132p
- BIT. 2015. La jeunesse tunisienne et l'économie informelle. Genève. 102p
- BTS. 2014. Rapport annuel 2014 (version arabe). Tunis. 30p
- CAWTAR & SFI. 2008. Les femmes chefs d'entreprises en Tunisie. Tunis. 26p.
- Centre d'écoute et d'orientation juridique et psychologique pour femmes agressées, Casablanca ; S.O.S. Femmes en détresses, Alger ; Association tunisienne des femmes démocrates, Tunis, *Casablanca, Alger, Tunis., 2001, Femmes unies contre la violence. Analyse de l'expérience maghrébine en matière de violences subies par les femmes*, Editions le Fennec, Casablanca.
- CNFCE, *Femmes Chef d'Entreprises : Bilan et Perspectives*, [en ligne ://www.utica.org.tn/Fr/telecharger.php?code=4](http://www.utica.org.tn/Fr/telecharger.php?code=4)
- CIC. 2014. Empowering women through public procurement. Genève. pp. 86
- CREDIF. 2016. Les violences fondées sur le genre dans l'espace public en Tunisie. Tunis
- CRES & BAD. 2016. Protection sociale et économie informelle en Tunisie. Tunis. pp. 94
- Erland, Herfindahl. 2017. Le Système Généralisé des Préférences. Avril. 31p.
- ETF. 2018. Tunisie: Evolution en matière d'éducation, de formation et d'emploi 2017. Turin. 16p

- _____. 2014. Employment policies and active labor market programmes in Tunisia. Turin. 36p
- Gastineau, Benedicte et Sandron, Frédéric. 2000. La politique de planning familiale en Tunisie (1964-2000). Les dossiers du CEPED, N°61. Paris. 48p
- Groupe de la Banque Mondiale, 2015, Etat des lieux Inclusion financière en Tunisie Populations à bas revenus et micro-entreprises, Septembre, 22p.
- Hatem Kahloun. 2013. L'agenda 21 local en Tunisie : des tentatives de démocratisation de la planification du développement durable, Environnement Urbain / Urban Environment. Volume 7. Special Issue : Arab Cities, Sustainable Cities? Challenges, movements and testing of new urban policies south of the Mediterranean. pp. a62 - a82
- Hartwich, F. 2009. Value chain diagnostics for industrial development: From theoretical approaches to common practice. UNIDO Working Paper.
- INS. 2017. Statistiques issues du répertoire national des entreprises. Tunis. 83p
- _____. 2015. Rapport national genre : Tunisie 2015. Tunis. 182p
- _____. 2012. Statistiques issues du répertoire national des entreprises : Dynamique des entreprises du secteur privé durant la période de 1996 à 2011. Octobre. Tunis. 99p
- _____. 2009. Nomenclature d'Activités Tunisienne. NT 120.01. Octobre. Tunis. 42p
- Néji Baccouche. 2016. Les droits économiques et sociaux et la Constitution, in La Constitution de la Tunisie : Processus, principes et perspectives. PNUD. pp 473-481.
- OECD, WTO & UNCTAD. 2013. Implication of Global Value Chains for Trade, Investment, Development and Jobs. Rapport prepare pour la G-20 Leaders Summit de Saint Petersburg (Russie). September. 29p.
- Office National de la Famille et de la Population (ONFP). 2007. La violence fondée sur le genre en Tunisie : Etat des lieux. Edité par L'ONFP. Tunis.
- OMC, 2016, *Examen des politiques commerciales*, rapport du secrétariat-Tunisie, juin, 161p.
- ONU. 2017. L'autonomisation économique des femmes renforcer l'entreprenariat féminin en Afrique. Premier projet de rapport, Commission Economique pour l'Afrique. 114p
- _____. 2016, *Les femmes Les femmes dans le monde, 2015- Des chiffres et des idées*, Département des affaires économiques et sociales, New York, 280p.
- Permanyer, I. 2011. Are UNDP Indices Appropriate to Capture Gender Inequalities in Europe? Social Indicators Research. pp. 1-24.
- PNUD. 2018. Human development indices and indicators: 2018 statistical update. New York. 121p

- _____. 2013. Human development report 2013. The rise of the south : Human progress in a diverse world. New York. 216p
- _____. 2001. Introductory Gender Analysis and Gender Planning Training Module for UNDP Staff. UNDP/UNIFEM, Quito.
- Ministère de la Santé, ONFP, AECID Espagne. 2010. Enquête nationale sur la Violence à l'égard des femmes en Tunisie. Rapport Principal. Juillet.
- Rapport COLIBE. 2018. juin, en ligne <https://colibe.org/wp-content/uploads/2018/06/Rapport-COLIBE.pdf>
- Sameh, Zouari & Samira, Chaker. 2018. Fintech, Risk Management and Emerging Markets – a Case Study, in Diane Maurice & all., FINTECH: GROWTH AND DEREGULATION. 16p
- UNICEF (Le Fonds des Nations Unies pour l'Enfance). 2018. Levels and trends in child mortality. Rapport 2018. New York. 48p
- WEF. 2017. The global gender gap report. Genève. 361p
- World Bank Group & World Trade Organization. 2015. The Role of Trade in Ending Poverty. Geneva. 77p
- EY. 2018. Baromètre 2018 des entreprises en Tunisie Moral, préoccupations et perspectives des dirigeants d'entreprises.

Liens WEB (Les sites indiqués dans le tableau ci-dessous ont été consultés entre Mai et Novembre 2018)

Site web	Organisations/Institutions
www.aleca.tn	
www.apia.com.tn	Agence de Promotion de l'Investissement Agricole
www.tunisieindustrie.nat.tn	Agence de Promotion de l'Industrie et de l'Innovation
www.worldbank.org	Banque Mondiale
http://databank.worldbank.org/	Banque mondiale, Indicateurs du développement dans le monde
www.bct.gov.tn	Banque Centrale de Tunisie
www.bts.com.tn	Banque Tunisienne de Solidarité
www.tunisiaexport.tn	Centre de Promotion des Exportations
www.credif.org.tn	Centre de Recherches, d'Etudes, de Documentation et d'Information sur la Femme
www.etf.europa.eu	European Training Foundation
www.finances.gov.tn	Ministère des Finances
https://www.indexmundi.com	Index Mundi
www.iace.tn	Institut Arabe des Chefs d'Entreprises
www.ins.tn	Institut Nationale de la Statistique
http://www.legislation.tn	
www.commerce.gov.tn	Ministère du Commerce
www.mdici.gov.tn	Ministère de Développement, de

	l'Investissement et de la Coopération Internationale
www.femmes.gov.tn	Ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors
www.emploi.gov.tn	Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi
http://elibrary-data.imf.org/	Statistiques Financières internationales
www.utica.org.tn	Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat

ANNEXE 2:

OUTILS D’EVALUATION, D’AUDIT ET D’ANALYSE GENRE /EAAG

INTRODUCTION

Grace à la diversité de ses outils, l’Audit Genre Participatif et Transformatif / AGPT ou l’Evaluation, l’Analyse, l’Audit du Genre/EAAG permettra de développer une vision éclairée sur les liens entre le fonctionnement d’une organisation, ses règles et réglementations, ses politiques et programmes/projets d’une part, et le genre et droits humains de l’autre.

L’analyse et l’évaluation des résultats contribuent à l’exécution de l’approche et des interventions en vue de réduire les inégalités et disparités genre, de permettre aux femmes et hommes de jouir pleinement de façon égale de leurs droits humains, y compris le droit à la non-discrimination en matière d’accès aux ressources et leur contrôle.

Une preuve concrète quant à la manière dont le genre et par conséquent les droits humains sont intégrés – ou non - dans les législations, les règles & réglementations et les programmes/projets, sera basée sur les résultats de ces analyses et révisions afin d’identifier les meilleurs moyens de combler les écarts identifiés pour la réalisation de l’égalité genre dans les Droits Humains, et dans ce cas en matière du développement économique axé sur le commerce.

Les interventions qui seront planifiées en fonction des résultats sont supposées concorder pour lancer et produire, sur le long terme, un changement significatif dans les attitudes et les comportements liés aux statuts social, économique, culturel et politique des femmes. Ceci permettra en conséquence une réorganisation aussi bien de la construction sociale des rôles et responsabilités genre que dans les relations hommes-femmes, et une distribution plus équilibrée des ressources, y compris en matière du pouvoir en vue d’avancer vers l’égalité genre.

Outils d’Evaluation, d’Audit et d’Analyse Genre /EAAG

- Outil 1: l’analyse quantitative du contenu relatif à genre droits humains et commerce (GDHC)
- Outil 2: l’analyse qualitative du contenu relatif à GDHC
- Outil 3: Le Continuum Genre, Droits Humains & Commerce (GDHC):
- Outil 4: Liste de vérification des Principes du Commerce Equitable