



# LA PLACE DES FEMMES DANS LA VIE POLITIQUE LOCALE EN TUNISIE



RÉPUBLIQUE  
TUNISIENNE



MINISTERIO  
DE ASUNTOS EXTERIORES  
Y DE COOPERACIÓN





# LA PLACE DES FEMMES DANS LA VIE POLITIQUE LOCALE EN TUNISIE



## **L'OCDE**

L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) est un organisme international dont la vocation est de promouvoir des politiques publiques visant à améliorer le bien-être économique et social partout dans le monde. Elle est composée de 35 pays membres, d'un Secrétariat basé à Paris et d'un comité formé d'experts issus du gouvernement et d'autres organismes spécialisés dans chaque domaine d'intervention de l'Organisation. L'OCDE offre un forum dans lequel les gouvernements peuvent travailler ensemble, partager leurs expériences et rechercher des solutions aux problèmes communs auxquels ils font face, identifier les bonnes pratiques à la lumière des nouveaux défis, travailler à coordonner les politiques nationales et internationales et promouvoir les décisions et recommandations pour élaborer de meilleures politiques pour une vie meilleure.

## **L'AGENCE ESPAGNOLE POUR LA COOPÉRATION INTERNATIONALE AU DÉVELOPPEMENT (AECID)**

L'Agence espagnole pour la coopération internationale au développement est le principal organe de gestion de la coopération espagnole, qui a pour objectif de combattre la pauvreté et de promouvoir un développement humain durable. L'agence a été créée avec pour objectif de promouvoir le plein exercice du développement, conçu comme un droit humain fondamental. À cette fin, les priorités de l'Agence sont la promotion du développement et de l'équilibre dans les relations internationales, la prévention des situations de crise et leur résolution, ainsi que la promotion de la démocratie et des relations avec les pays partenaires. L'Agence a de plus développé une boîte à outils qui comprend des outils techniques, économiques, de coopération financière, d'aide humanitaire, d'éducation pour le développement ainsi que des mesures de sensibilisation aux enjeux sociaux.

## **LE PROGRAMME MENA-OCDE POUR LA GOUVERNANCE**

Le programme MENA-OCDE pour la gouvernance est un partenariat stratégique entre les pays de la région MENA et de l'OCDE pour partager des connaissances et de l'expertise, en vue de diffuser les normes et les principes de bonne gouvernance qui soutiennent le processus de réforme en cours dans la région MENA.

Le programme renforce la collaboration avec les initiatives multilatérales les plus pertinentes actuellement en cours dans la région. Plus particulièrement, le programme soutient la mise en œuvre du partenariat de Deauville du G7 et aide les gouvernements à répondre aux critères d'admissibilité pour devenir membre du Partenariat pour un Gouvernement Ouvert. Grâce à ces initiatives, le Programme agit comme un des principaux défenseurs de la gestion des réformes de la gouvernance publique en cours dans la région MENA.

Le programme fournit une structure durable pour le dialogue de la politique régionale ainsi que pour des projets pays spécifiques. Les projets reflètent l'engagement des gouvernements de la région MENA à mettre en œuvre des réformes de leur secteur public afin de libérer leur potentiel de développement social et économique dans

le contexte des attentes grandissantes des citoyens en matière de services publics de qualité, d'inclusion dans l'élaboration des politiques publiques et de transparence.

## **LA PLATEFORME DES FEMMES AU GOUVERNEMENT MENA-OCDE**

L'OCDE possède une longue expérience en matière de promotion de l'égalité d'opportunités entre les femmes et les hommes. Dans le cadre du Programme MENA-OCDE pour la Gouvernance, la Plateforme des Femmes au Gouvernement MENA-OCDE fournit une plateforme d'échange de bonnes pratiques et d'enseignements tirés de l'expérience pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les pays membres de l'OCDE ainsi que dans les pays partenaires. S'appuyant sur les orientations définies dans la Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique, la Plateforme apporte des activités de soutien spécifiques aux pays afin de renforcer la sensibilité aux questions de genre des parlements et administrations publiques, mais aussi de renforcer la participation politique des femmes. Elle fournit également un soutien à la mise en œuvre de ces orientations et développe des boîtes à outils ainsi que des guides offrant des conseils pratiques pour réduire les écarts qui subsistent entre les femmes et les hommes.

## REMERCIEMENTS

Ce rapport a été préparé par la Direction de la Gouvernance Publique de l'OCDE, sous la direction de Marcos Bonturi, Directeur de la Gouvernance Publique, et sous la supervision de Martin Forst, Chef de la Division des Examens de la Gouvernance et des Partenariats, Direction de la Gouvernance Publique.

Il a été élaboré sous la direction stratégique de Tatyana Teplova, Cheffe de l'unité pour l'égalité femmes-hommes et l'inclusivité, OCDE ; et Roula Sylla, Analyste en politiques publiques et Coordinatrice du portefeuille de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie publique – région MENA, OCDE, a géré et contribué au processus de la conception, la rédaction et la révision de ce rapport.

Miriam Allam, Cheffe du Programme MENA-OCDE pour la Gouvernance a fourni des orientations et suggestions méthodiques tandis que Sarah Hermanutz, Manon Epherre-Iriart et Elodie Le Fur, analystes en politiques publiques, ont contribué à la structuration, la rédaction et la finalisation de ce rapport.

L'OCDE remercie Jinan Limam, enseignante universitaire à la Faculté des Sciences juridiques, politiques et sociales de Tunis, et Emna Gana Oueslati, docteur ès en sciences économiques à l'Institut Supérieur de Comptabilité et Administration des Entreprises (ISCAE), Université de la Manouba pour leurs contributions à la rédaction de ce rapport.

L'OCDE remercie également Mme. Lara Ferguson, Conseillère juridique, Institut de la Femme et d'égalité des opportunités de l'Espagne, et Mme. Socorro Prous Zaragoza, Conseillère des Affaires Internationales, Ministère des Finances et de la Fonction Publique de l'Espagne pour leur importante contribution dans la conception et la finalisation de ce rapport ainsi que dans la fourniture de bonnes pratiques de l'Espagne. L'OCDE remercie Benjamin Jouannes et Robin Houg Lee pour leur soutien logistique durant l'élaboration de ce rapport et tout au long du projet. L'OCDE remercie enfin Viviane Consoli pour son concours à la révision linguistique du rapport.

L'OCDE remercie la Tunisie et notamment Mme, Naziha Labidi, Ministre de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors, Mr Riadh Mouakher, Ministre des Affaires Locales et de l'Environnement, et les parties prenantes rencontrées pour le soutien et la fourniture des informations essentielles à l'élaboration de ce rapport :

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

- Mme. Imen Zahouani Houimel, Directrice Générale des Affaires de la Femme et de la Famille
- Mme. Sana Azouzi, Directrice Générale chargée de la Coopération Internationale et des Relations Extérieures
- Mme. Anissa Saidi, Commissaire de la Ministre de la Femme, de la Famille et de l'Enfance à Kairouan
- M. Faycal Sahraoui, Directeur Général de la Gestion Budgétaire par Objectifs
- M. Anis Zahraz, Responsable Genre

## Ministère des Affaires Locales et de l'Environnement

- Mme. Inayet Soltani, Directrice Générale, Ministère des Affaires Locales et de l'Environnement

## Assemblée des Représentants du Peuple

- Mme. Kalthoum Badreddine, Députée
- Mme. Hager Becheikh Ahmed, Députée
- Mme. Samah Dammeg, Députée et présidente de la commission des affaires de la femme, de la famille, de l'enfance, de la jeunesse et des personnes âgées
- Mme. Ferida Laabidi, Députée
- Mme. Rim Mahjoub, Députée
- Mme. Olfa Soukri, Députée

## Municipalité de Kairouan

- M. Bassem El Chrigui, Maire de Kairouan
- Les membres de la délégation spéciale de Kairouan

## Municipalité de Tunis

- M. Hatem Ben Kedim, Chef de Cabinet de la municipalité de Tunis
- Mme. Souad Sassi, chargée de la communication et des relations extérieures, auprès de la Municipalité de Tunis
- Mme. Anissa Ramoundi, membre de la délégation spéciale de Tunis

## Centre de Recherches, d'Etudes de Documentation et d'Information sur la Femme

- Mme. Dalenda Larguèche, Directrice Générale
- Mme. Sonia Ben Jemai, Chargée des Etudes et de l'Observatoire Genre et Egalité des Chances
- Mme. Houda Dridi, Chargée de la Formation Nationale et Internationale
- Mme. Neila Saadi, Chercheuse
- Mme. Sonia Zekri, Chargée de la Communication et de l'Information
- Mme. Imen Zouaoui, chargée d'études

## Centre de Recherches, d'Etudes de Documentation et d'Information sur la Femme

- Mr. Chafik Sarsar, ancien président de l'ISIE
- Mme. Lamia Zargouni, ancienne membre du conseil de l'ISIE
- Mr. Ahmed Kilani, ancien Directeur Régional de l'ISIE

## Instance nationale de lutte contre la traite des personnes

- Mme. Raoudha Laabidi, Présidente

## Membres de la société civile

### Tunis

- Ligue des Électrices Tunisiennes (LET)
- Institut Tunisien pour la Démocratie et le Développement
- Association Femmes et Leadership
- Academia
- Association Action associative
- Association tunisienne pour le management et la stabilité sociale
- Association Mourakiboum
- Centre des femmes arabes de formation et de recherche (CAWTAR)

### Kairouan

- Association Femmes et Leadership
- Association tunisienne de Protection de l'Environnement et Promotion de l'Emploi
- Association SAWA-MED, de l'association Droit à la Différence
- Association tunisienne des Femmes Démocrates
- Association tunisienne de la Biodiversité et de la Protection Civile
- Association Atfal Wa Chabab
- Academia
- Association AKAD Pro et We love Kairouan.
- Union Nationale de la Femme Tunisienne – Kairouan (UNFT- Kairouan)
- Ligue Tunisienne des Droits de l'Homme (LTDH)

L'OCDE remercie particulièrement Mesdames Afaf Zaddem et Ayda Allani pour leur soutien durant l'organisation et la conduite de la mission de collecte de données à Kairouan, ainsi que pour leur conseils, leur soutien et leurs orientations stratégiques.

L'OCDE remercie l'Agence espagnole pour la coopération internationale au développement (AECID) pour le soutien financier et l'accompagnement du projet et l'ambassade de l'Espagne en Tunisie pour le soutien continu et l'intérêt porté à ce projet.



# TABLE DES MATIÈRES

Remerciements.....	6
Méthodologie.....	11
Abréviations et acronymes .....	13
Résumé exécutif .....	14
L'importance de la présence et de la participation des femmes dans la vie politique en Tunisie .....	17
Processus de décentralisation et de démocratisation .....	18
Considérations en matière de droits humains.....	19
Arguments économiques .....	20
Considérations en matière de développement durable .....	22
<b>Chapitre 1   Un aperçu de la participation politique actuelle des femmes en Tunisie .....</b>	<b>23</b>
Au niveau parlementaire .....	23
Au niveau ministériel .....	25
Au niveau local .....	27
<b>Chapitre 2   Le cadre juridique international et national vis-à-vis de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie publique.....</b>	<b>30</b>
Les instruments internationaux relatifs aux droits humains .....	30
Les principaux textes nationaux fondateurs sur les droits des femmes en Tunisie : Cadre législatif et stratégies nationales .....	33
Les stratégies nationales .....	44
<b>Chapitre 3   Le cadre institutionnel pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie publique en Tunisie .....</b>	<b>49</b>

Le ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors.....	49
Le Centre de Recherches, d'Études, de Documentation et d'Information sur la Femme : le CREDIF.....	51
Le Conseil des Pairs .....	52
Les instances constitutionnelles.....	54
L'Instance supérieure indépendante pour les élections (ISIE) .....	55
Instance pour les droits de l'Homme .....	56
L'Institut National de la Statistique (INS) .....	57
<b>Chapitre 4   Les partis politiques : un acteur clé de la participation des femmes à la vie politique locale .....</b>	<b>60</b>
<b>Chapitre 5   Renforcer la société civile et sensibiliser les médias à l'égalité et la participation des femmes dans la vie publique et politique .....</b>	<b>69</b>
Renforcer la société civile.....	69
Développer la sensibilisation des médias en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes .....	72
<b>Chapitre 6   Des défis socio-culturels et économiques qui entravent la participation politique des femmes en Tunisie.....</b>	<b>77</b>
Les défis socio-culturels.....	78
Les défis économiques.....	83
Annexes.....	86
Glossaire.....	98
Références bibliographiques.....	100
Notes.....	110

## MÉTHODOLOGIE

Ce rapport a pour objet d'étudier la participation des femmes dans la vie politique locale tunisienne. Il analyse les administrations et institutions centrales et locales et tous les acteurs qui peuvent affecter la participation des femmes dans la vie politique en général et au niveau local en particulier.

L'analyse et les recommandations de ce rapport se basent sur la Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes- femmes dans la vie publique et sur la boîte à Outils de l'OCDE pour l'Égalité Hommes-Femmes au Niveau de la Gouvernance : *Mettre en œuvre la Recommandation du Conseil de l'OCDE de 2015 sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique.*

Ce travail est effectué dans le cadre du projet pour « **Le renforcement de la participation des femmes à la prise de décision à tous les niveaux de l'administration publique et à la consolidation des conseils locaux élus en Tunisie** ». Il est soutenu financièrement et techniquement par l'Agence Espagnole pour la Coopération Internationale au Développement (AECID-Espagne). Cette collaboration vise à établir à la fois une évaluation synthétique de l'accès des femmes tunisiennes à la vie politique et plus précisément aux conseils élus locaux mais aussi à l'échange entre les pairs de la Tunisie et de l'OCDE sur les réformes à engager, les pratiques qui peuvent marcher et les leçons à apprendre afin que la participation efficace et effective des femmes dans les élections et ensuite dans la vie politique locale puisse devenir une réalité incarnée dans les politiques publiques, les pratiques et les mœurs.

Dans le cadre de ce projet, deux gouvernorats-pilotes présentant des caractéristiques différentes et connaissant des situations différentes en matière de participation des femmes dans la vie politique locale ont été sélectionnés: Tunis et Kairouan. **Tunis** est la capitale économique et politique de la Tunisie et compte 1 056 247 habitants en 2014<sup>1</sup>. **Kairouan** est une ville riche en histoire. Elle fut la capitale d'Ifrîqiya (ancien nom donné à la Tunisie) sous les Almohades en 1228, sous la dynastie des Hafsides, jusqu'à l'indépendance de la Tunisie le 20 mars 1956. Dans le gouvernorat de **Kairouan** le nombre d'habitants était de 564 900 en 2014.

En tant que capitale de la Tunisie, **Tunis** fait partie des régions les plus avancées en termes de participation des femmes à la vie politique ; de nombreux progrès ont déjà été réalisés pour promouvoir le rôle des femmes dans la vie publique qui pourraient inspirer des réformes dans d'autres régions du pays. Le gouvernorat de **Kairouan** est quant à lui une région rurale où la participation des femmes à la vie publique reste faible. Il s'agit également du gouvernorat où le taux d'analphabétisme est le plus élevé (35%)<sup>2</sup> et dans lequel les habitants sont plus réservés quant à la participation des femmes à la vie politique<sup>3</sup>.

Un cadre analytique a été préparé et des entretiens avec une cinquantaine de personnes ont été menés au cours de la mission officielle de collecte de données de l'OCDE qui prit place entre le 9 et le 12 mai 2017 à Tunis et à Kairouan et qui a permis de dresser un état des lieux des opportunités et des défis rencontrés par les femmes tunisiennes qui aspirent à intégrer la vie politique locale. Les informations et témoignages recueillis au cours de la mission de collecte de données furent complétés par une recherche documentaire approfondie menée par l'OCDE, ainsi que par les informations partagées par les parties prenantes tunisiennes. Deux consultations regroupant les principales parties prenantes furent organisées à Kairouan le 5 mars et à Tunis le 12 mars 2018, à la suite de laquelle fut lancée une consultation en ligne auprès de tous les partenaires tunisiens impliqués dans le projet afin de permettre à tous de participer à la validation des informations et la finalisation de ce rapport.

## ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

AECID	Agence Espagnole pour la Coopération Internationale au Développement
ANC	Assemblée Nationale Constituante
ARP	Assemblée des Représentants du Peuple
CAWTAR	Centre des femmes arabes de formation et de recherche
(anglais)	
CEDEF	Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CNP-EGAL	Comité National pour la Promotion de l'Égalité femmes-hommes dans la gestion des affaires locales
CREDIF	Centre de Recherches, d'Études, de Documentation et d'Information sur la Femme
CSP	Code du Statut Personnel
FEMP	Fédération Espagnole des Municipalités et des Provinces
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la Population
HAICA	Haute Autorité Indépendante de la Communication Audiovisuelle
IFEC	Institut de la Femme et pour l'Égalité des Chances d'Espagne
IFEDA	Centre d'information, de formation, d'études et de documentation sur les associations
INS	Institut National de la Statistique
ISIE	Instance supérieure indépendante pour les élections
LET	Ligue des Électriciennes Tunisiennes
MENA	Moyen-Orient et Afrique du Nord (Middle-East North Africa)
MEPI (anglais)	Initiative du Partenariat États-Unis-Moyen Orient (Middle East Partnership Initiative)
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Économiques
ONU	Organisation des Nations Unies
ONU Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
OSC	Organisation de la société civile
PANIG	Plan d'Action National d'Institutionnalisation du Genre
PIB	Produit Intérieur Brut
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
RCD	Rassemblement Constitutionnel Démocratique
UE	Union Européenne



## RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Les femmes représentent 34% des parlementaires de l'Assemblée des Représentants du Peuple (ARP), faisant de la Tunisie le premier pays arabe pour la représentation féminine au sein des parlements, et 47% des candidats élus aux élections municipales du 6 mai 2018. La comparaison de ces chiffres à la situation des pays de l'OCDE, où les femmes représentaient en moyenne 27,7% des élues parlementaires<sup>4</sup> et 28,5% des élus dans les conseils locaux<sup>5</sup> en 2017 (OCDE, 2017e), et avec les pays de la zone MENA, où les femmes représentaient en 2016 en moyenne 14% des parlementaires (OCDE, 2017c), montre que la Tunisie est un pays avancé en matière de participation des femmes à la vie politique du pays.

Depuis la promulgation du Code du Statut Personnel en 1956 qui fit de la Tunisie un pays pionnier dans la région MENA en matière de droits des femmes, la législation tunisienne a enregistré des avancées notables en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la participation des femmes dans la vie publique et politique. L'égalité en droits et en devoirs, l'égalité des chances, ainsi que la parité entre les sexes dans les assemblées élues et les élections furent consacrées dans la Constitution de 2014 et dans le cadre juridique national avec l'adoption de lois en 2014 et en 2017 consacrant la parité dans les élections, conformément aux engagements internationaux pris par la Tunisie. Le cadre institutionnel a également été progressivement développé dans le but de renforcer l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et de promouvoir les droits des femmes.

Les résultats des récentes élections municipales, bien que très encourageants, ne doivent cependant pas faire oublier que de nombreux obstacles entravent encore l'accès des femmes à la vie politique, notamment au niveau local. Ces chiffres doivent être pérennisés afin d'être significatifs d'un réel progrès de la participation politique des femmes en Tunisie, et du développement d'un environnement favorable qui permet aux femmes d'exercer leurs fonctions d'élues d'égal à égal avec les hommes et où les institutions soutiennent et sont engagées en faveur de l'égalité des genres. Cela est particulièrement important dans le contexte de décentralisation que vit actuellement la Tunisie, contexte dans lequel le Code des collectivités locales a été adopté le 26 avril 2018 à l'ARP. La participation des femmes d'égal à égal avec les hommes dans ce processus de démocratie est essentielle pour permettre l'adoption et la mise en œuvre de politiques publiques locales et pratiques justes et inclusives qui répondent aux besoins de la société dans son ensemble.

Cette étude a été réalisée avant les élections, mais les résultats ne dissipent pas les difficultés et défis identifiés qui affectent la participation des femmes aux élections en tant que candidates, leur réussite et la possibilité de participer ensuite pleinement à la prise de décision et la pratique de leurs devoirs et droits en tant qu'élues. De nombreux obstacles à la fois socio-culturels, politiques, économiques et institutionnels continuent de limiter la participation des femmes tunisiennes à la vie politique, notamment au niveau local. Les études de cas menées à Tunis et à Kairouan montrent que les femmes restent marginalisées dans la prise de décision au sein de l'espace politique et public dans une société patriarcale où les traditions socio-culturelles l'emportent souvent face au cadre législatif, réglementaire

et institutionnel, surtout dans les zones rurales. Les femmes, en particulier les jeunes, rencontrent également des contraintes matérielles et pratiques - notamment dans l'accès à l'éducation et à la vie professionnelle - qui limitent leur participation à la vie publique et politique.

Dans une société tunisienne avec une vision négative de la politique et peu informée des affaires publiques, la culture et les pratiques des partis politiques continuent de s'opposer à la participation des femmes. L'appui institutionnel, bien qu'en progression, souffre également d'une insuffisance des efforts, comme en témoigne notamment une société civile présente mais qui reste timide, particulièrement dans les régions rurales. Enfin, l'absence de couverture médiatique des femmes politiques, et plus généralement les stéréotypes du rôle de la femme dans la société tunisienne qui sont véhiculés dans les médias, freinent cette participation à la vie publique.

Les expériences de plusieurs pays de l'OCDE ont montré que l'adoption de mesures et des politiques publiques positives, ainsi que des pratiques inclusives des droits des femmes, à la fois dans le cadre légal national mais aussi au sein des différentes institutions gouvernementales et non gouvernementales, est souvent nécessaire afin de compenser les préjugés hérités des traditions patriarcales qui continuent d'entraver la participation des femmes à la vie politique et le bon exercice de leur mandat d'élue.

L'OCDE considère que l'égalité entre les femmes et les hommes est aujourd'hui une préoccupation majeure des institutions nationales et internationales qui sont désormais conscientes du rôle primordial que doivent jouer les femmes dans la société. Leur participation à la vie politique et publique à tous les niveaux est essentielle au développement d'une égalité effective entre les femmes et les hommes dans tous les aspects de la société et en particulier à l'élaboration de lois et de politiques publiques inclusives et égalitaires, ainsi qu'à la relance sociale et politique durable du pays. La participation des femmes dans la vie politique tunisienne sera également un facteur moteur de la dynamisation de l'activité féminine dans la société, qui bénéficiera à la croissance de l'économie.

De nombreuses mesures et actions en matière juridique, institutionnelle, de politiques publiques, d'éducation et de formation peuvent être appliquées, en particulier au niveau local.

Les recommandations de l'OCDE développées dans cette étude à l'intention des décideurs politiques et des différents acteurs engagés sur cette question se résument par :

- L'importance de la conformité du cadre juridique aux niveaux national et local, avec la nouvelle constitution tunisienne et les outils internationaux ratifiés par la Tunisie ;
- La mise en place de mécanismes visant l'application du cadre législatif et réglementaire national et international promouvant l'égalité des genres ;

- La mise en place de politiques publiques innovantes et inclusives, en particulier au niveau local dans une période historique où le pays est amené à instaurer une vraie décentralisation ;
- Des changements juridiques et structurels dans les partis politiques et les médias et une sensibilisation sur leur rôle essentiel dans l'incarnation d'une égalité complète entre les femmes et les hommes ;
- La promotion du rôle de la société civile dans la promotion des femmes comme acteurs politiques à part entière et dans la préparation de celles qui souhaitent s'engager en politique ;
- La mise en place d'actions d'éducation, de formation et de partage des connaissances sur l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Le développement d'une meilleure collecte des données désagrégées et détaillées par sexe, sur lesquelles toutes les analyses et les décisions puissent se baser. Cela facilitera une prise de décision juste ainsi qu'une élaboration et orientation des politiques et des lois précises et adaptées et qui contribuent à une parité, égalité et équité réelles entre les femmes et les hommes en Tunisie.

## L'IMPORTANCE DE LA PRÉSENCE ET DE LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LA VIE POLITIQUE EN TUNISIE

Les femmes restent sous-représentées au plus haut niveau des institutions et services publics, malgré de fortes disparités entre les pays pour des raisons historiques et socio-économiques (OCDE, 2014).

En matière de représentativité politique et publique des femmes, la Tunisie ne fait pas exception. La situation au niveau local n'avait pas beaucoup évolué depuis la révolution de 2011 et jusqu'aux élections du 6 mai dernier, malgré un effort volontariste et réformiste important engagé grâce à la Constitution de 2014 qui consacre l'égalité en droits et en devoirs (Article 21) ainsi que l'égalité des chances entre les femmes et les hommes pour l'accès aux responsabilités et dans tous les domaines (article 46). Plusieurs facteurs peuvent expliquer la faible présence des femmes dans les fonctions locales, notamment les difficultés liées à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, politique ou associative et la persistance de comportements sociaux valorisant le rôle de l'homme dans l'espace public, professionnel et dans la gestion de la communauté, au détriment de celui de la femme (voir le chapitre 3).

Pourtant, de nombreux arguments plaident en faveur de l'implication des femmes dans la vie politique et publique : au niveau politique local, l'intégration systématique des femmes dans la gestion des affaires locales est cruciale dans la mesure où « elle renforce le fondement démocratique, l'efficacité et la qualité des activités des collectivités territoriales. Si le gouvernement local entend répondre aux besoins des femmes et des hommes, il doit s'appuyer sur l'expérience des unes comme des autres, à travers une représentation égale à tous les niveaux et dans tous les domaines de décision, recouvrant la large palette de responsabilités des gouvernements locaux »<sup>6</sup>. La mixité est en effet un facteur primordial pour la performance d'une équipe, qu'il s'agisse du secteur public ou du secteur privé ; A titre d'exemple, l'enquête « Gender Scan » (2016) montre ainsi qu'il existe dans le monde un écart positif de 23 % entre la performance d'équipes mixtes et non-mixtes dans les entreprises du secteur des sciences, des techniques et de l'innovation<sup>7</sup>.

Les conseils élus des collectivités locales doivent former un cadre efficace pour la mise en œuvre de l'égalité des chances entre tous les acteurs de la société, c'est-à-dire à la fois les femmes et les hommes, dans tous les domaines qui relèvent de leur responsabilité. L'accès des femmes aux mêmes perspectives leur permet d'exprimer leurs besoins et leurs priorités et de les inscrire dans les politiques, les programmes, les projets, les plans de développement et les budgets au niveau local, ceci de façon à les rendre plus efficaces et plus égalitaires. Les femmes pourront ainsi bénéficier de leurs droits de citoyennes à part entière. En outre, l'article 139 de la Constitution tunisienne hisse les citoyens des deux sexes et la société civile au rang d'acteurs-clés dans la gouvernance locale.

L'importance du rôle de la femme dans ce processus, les arguments économiques, les raisons liées aux droits humains, et enfin les considérations en matière de développement durable sont discutés ci-dessous.

## Processus de décentralisation et de démocratisation

La décentralisation et la démocratisation sont deux processus qui s'accompagnent mutuellement. En particulier, la décentralisation a pour corollaire indispensable l'instauration d'une véritable démocratie locale dans la mesure où elle reconnaît la libre administration des collectivités locales par des conseils élus et autonomes. Le projet de code des collectivités locales (voir le chapitre 2), voté par la Commission de l'organisation administrative et des forces armées de l'Assemblée des Représentants du Peuple (ARP) en février 2018 et adopté par l'Assemblée plénière de l'ARP le 26 avril 2018 - soit dix jours avant les élections municipales qui ont eu lieu le 6 mai 2018 - précise les différents modes de la démocratie participative. De même, la réussite de la décentralisation repose sur l'ancrage de la démocratie locale par le biais d'une forte participation de tous les citoyens à la vie publique locale et leur appropriation. Cette configuration s'oppose à celle d'un État centralisé.

La Constitution du 27 Janvier 2014 a opté pour une nouvelle organisation de l'État fondée sur le principe de la décentralisation dans le respect de l'unité de l'État (article 14) en mettant en place un véritable pouvoir local (chapitre VII) qui se caractérise par sa généralisation sur l'ensemble du territoire et ce à travers trois catégories de collectivités locales : les municipalités, les régions et les districts. Ainsi 86 nouvelles municipalités<sup>8</sup> ont été créées et les limites territoriales de certaines communes ont été modifiées<sup>9</sup>. La décentralisation repose donc sur des principes fondamentaux tels que le renforcement de l'autonomie des collectivités locales, aussi bien au niveau politique qu'aux niveaux fonctionnel et financier, et sur la consécration du principe de solidarité pour faire face aux disparités régionales, qu'elles soient de nature spatiale, économique ou sociale.

Par cette nouvelle organisation, l'État vise à atteindre les finalités prévues par l'article 12 de la Constitution qui stipule que « L'État agit en vue d'assurer la justice sociale, le développement durable et l'équilibre entre les régions, en tenant compte des indicateurs de développement et du principe de l'inégalité compensatrice ».

Le renforcement de l'autonomie des collectivités locales, à travers le principe de libre administration ainsi que l'élargissement et l'approfondissement de leur champ d'intervention par le biais du principe de subsidiarité, sont deux éléments-clés qui traduisent le changement radical dans la problématique des affaires locales. Cette nouvelle approche vise à surmonter l'échec de l'expérience tunisienne en matière de décentralisation, échec dû notamment à l'hégémonie du niveau central/déconcentré sur les processus décisionnels au niveau local. Le développement local souhaité doit par conséquent s'inscrire dans un cadre de gouvernance qui obéit à une démarche ascendante (du bas vers le haut), contrairement à l'approche classique (du haut vers le bas).

Les collectivités locales apparaissent désormais comme des acteurs incontournables non seulement dans les domaines traditionnels des services et des infrastructures de proximité, mais aussi en matière de développement socio-économique et d'aménagement du territoire. La décentralisation et le renforcement de la gouvernance locale sont ainsi des outils dont le but est d'élargir l'accès aux services, surtout pour les plus vulnérables, d'alimenter les valeurs d'une culture démocratique et de proposer des programmes et des projets susceptibles de répondre aux



besoins des citoyens femmes et hommes afin de générer un développement équilibré et égalitaire.

Dans ce cadre, l'égalité effective entre les femmes et les hommes ne pourra se réaliser sans la prise en compte de cette dimension dans les politiques locales et sans la participation des femmes sur une base paritaire dans le processus de prise de décision. En revanche, la méconnaissance des impacts différenciés des politiques locales sur les femmes et les hommes et la persistance, au niveau du pouvoir, d'une approche qui ne tient pas compte de leurs spécificités ne peuvent que fixer et amplifier les discriminations qui frappent les femmes.

L'inverse est également vrai : l'égalité entre les femmes et les hommes est une condition sine qua none pour une mise en place d'une décentralisation et d'une démocratisation efficaces et réelles. La participation des femmes d'égal à égal avec les hommes est essentielle pour mettre en place des processus décisionnels au niveau local qui soient représentatifs de la société dans son intégralité, et qui permettent l'élaboration et l'application de politiques publiques locales inclusives qui répondent aux besoins de tous les citoyennes et les citoyens. Cette participation égale est au profit de toute la société : elle engendre d'une part des expertises différentes ainsi que des idées innovatrices et diversifiées, et forme d'autre part un levier au processus de décentralisation et à ce chantier qui vient de débiter. L'égalité engendre ainsi une politique locale plus riche, plus pointue et équitable, et une démocratie locale juste et participative.

## Considérations en matière de droits humains

La représentativité des femmes dans la sphère politique nationale ainsi qu'au sein de l'appareil exécutif local est impérative afin de pouvoir défendre leurs droits sociaux et économiques, mais aussi ceux de la société et des générations futures.

En effet, les institutions prennent des décisions et créent les règles qui touchent la qualité de vie des citoyens et la distribution des biens et des services pour tous. Il est donc important, et même primordial, qu'il y ait plus de femmes en position de leadership afin de garantir que les priorités et les besoins, mais aussi les droits de la moitié de la société soient reflétés de façon égale dans les politiques publiques, conditions essentielles pour faire progresser le bien-être économique et social de la population tunisienne (OCDE, 2014).

La participation des femmes à la vie politique est liée à leurs droits civils et politiques, qui vont du droit de vote au droit d'exprimer son opinion et de se présenter à des élections, en passant par la possibilité d'accéder à la fonction publique (OCDE, 2014).

Ces droits sont inscrits dans de nombreuses conventions internationales des droits humains comme ceux de la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Celle-ci stipule dans son article 21 que « toute personne a le droit de prendre part à la direction des affaires publiques de son pays, soit directement, soit par l'intermédiaire de représentants librement choisis. Toute personne a droit à accéder, dans des conditions d'égalité, aux fonctions

publiques de son pays. »

De plus, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) oblige les gouvernements à garantir l'égalité des chances ainsi que l'égalité dans l'accès des femmes et des hommes à la vie politique et publique (OCDE, 2014). L'article 7 garantit plus spécifiquement aux femmes les droits « (a) de voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus ; (b) de prendre part à l'élaboration de la politique de l'État et à son exécution, d'occuper des emplois publics et d'exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement ; (c) de participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays.<sup>10</sup> »

L'article 8 exige des États parties à la Convention qu'ils garantissent que les femmes puissent représenter leur gouvernement au niveau international et participer aux travaux des organisations internationales dans des conditions d'égalité avec les hommes<sup>11</sup>.

Par ailleurs, l'article 25 du Pacte International relatif aux droits civils et politiques adopté en 1966 fait obligation aux États parties de s'assurer que « Tout citoyen a le droit et la possibilité, sans aucune des discriminations visées à l'article 2 et sans restrictions déraisonnables : (a) de prendre part à la direction des affaires publiques, soit directement, soit par l'intermédiaire de représentants librement choisis ; (b) de voter et d'être élu, au cours d'élections périodiques, honnêtes, au suffrage universel et égal, et au scrutin secret, assurant l'expression libre de la volonté des électeurs ; (c) d'accéder, dans des conditions générales d'égalité, aux fonctions publiques de son pays.<sup>12</sup> » (OCDE, 2014).

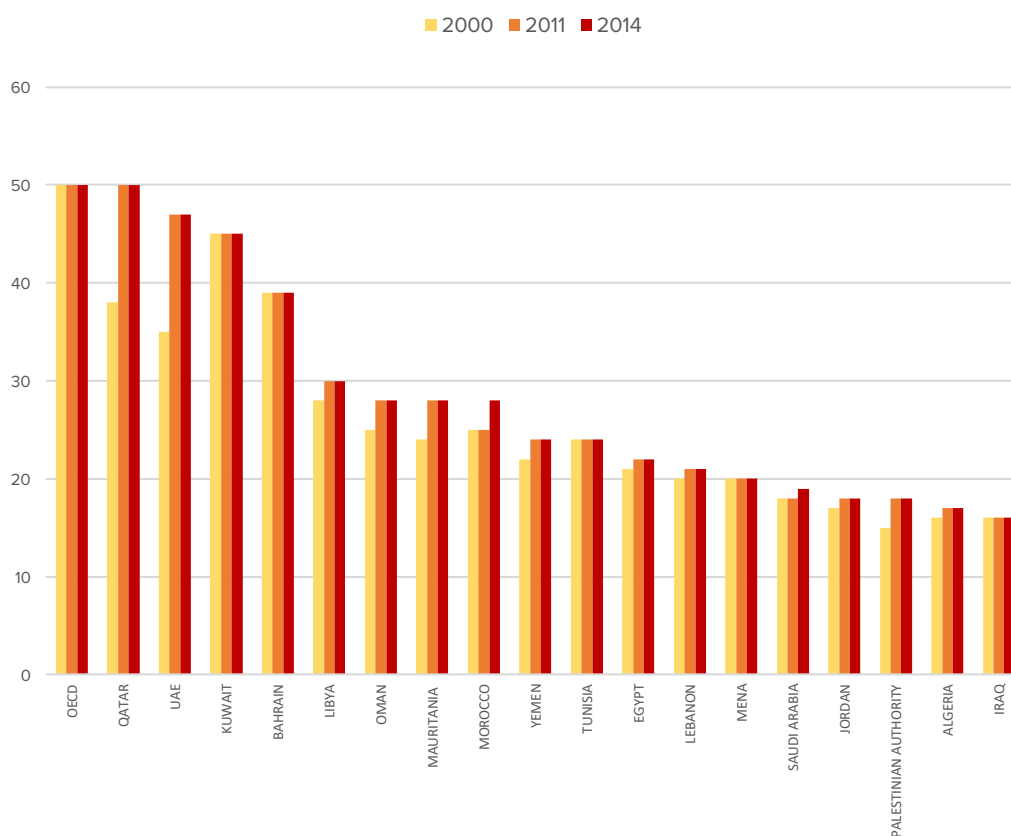
Enfin, la Déclaration et le Programme d'action de Pékin, adoptés en 1995 à l'issue de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, constituent également une avancée majeure pour les droits des femmes. Le Programme d'action<sup>13</sup> détermine des objectifs stratégiques dans douze domaines définis comme « critiques », ainsi que les mesures à prendre pour atteindre ces objectifs et améliorer la condition de toutes les femmes à travers le monde ; parmi eux, les objectifs G.1<sup>14</sup> « Prendre des mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décisions » et G.2<sup>15</sup> « Donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décisions et d'exercer des responsabilités » réaffirment l'importance de la participation des femmes à la prise de décision à tous les niveaux, et déterminent les mesures à prendre afin de parvenir à une représentation politique reflétant la société dans son ensemble ainsi qu'à « l'intégration d'une perspective égalitaire dans l'élaboration des politiques»<sup>16</sup>.

## Arguments économiques

Le renforcement de la position des femmes en politique permet de contribuer au développement économique du pays, et ce en favorisant l'élargissement d'un cadre institutionnel incitatif et en encourageant davantage les autres femmes à participer dans la sphère économique. En 2017, les femmes tunisiennes ne représentaient que 26,5 %

de la population active<sup>17</sup>; elles étaient 23,0 % en 1990<sup>18</sup>. Cette situation résulte d'une volonté politique exprimée en faveur de l'égalité des chances coexistant avec une ambition féminine qui reste bridée par la conscience qu'ont les femmes des obstacles et des freins qu'elles rencontrent lorsqu'elles veulent s'engager dans la sphère publique et économique (Union Européenne et Gouvernement de la République Tunisienne, 2014). De la même manière, les femmes ne représentent qu'une faible part de la population active dans la zone MENA, bien que cette part progresse, mais lentement (graphique 1). En 2017, seules 27 % des femmes d'âge actif de la zone MENA faisaient partie de la population active (OCDE, 2018a).

Graphique 1 : Taux de participation des femmes dans la vie active (dès 15 ans), 2000, 2011 et 2014



Source: OECD (2017c), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>

Ainsi, une réduction de moitié de l'écart entre les taux d'activité des femmes et ceux des hommes dans les pays membres de l'OCDE entraînerait une hausse du PIB d'environ 6 % d'ici 2030, et de 12 % si une convergence totale était obtenue (OCDE, 2012). En faisant progresser l'égalité des sexes, le PIB mondial pourrait augmenter de 12 trillions de dollars d'ici 2025 (McKinsey Global Institute, 2015). Dans un scénario de plein-emploi des femmes, le PIB annuel mondial pourrait s'accroître de 28 trillions de dollars, soit 26 % d'ici 2025. Dans la zone MENA, les pertes dues aux

effets des lois, pratiques et attitudes discriminatoires à l'encontre des femmes sont estimées à 575 milliards de dollars par an (Ferrant et Kolev, 2016). En Tunisie, les disparités femmes-hommes sont responsables sur le long terme d'une perte estimée à 36.63 % du revenu total (Cuberes et Teigner, 2016).

La participation des femmes dans la vie politique tunisienne sera donc un facteur moteur de la dynamisation de l'activité féminine dans la sphère économique. Elle permettra d'améliorer le taux de croissance de l'économie tunisienne de deux points supplémentaires, d'après les premiers résultats du rapport « Mesure et Bonnes Pratiques de la Diversité des Genres dans les Entreprises Tunisiennes » présenté par le Think Tank de l'Institut Arabe des Chefs d'Entreprises<sup>19</sup>.

## Considérations en matière de développement durable

Comme dans tous les pays, l'implication des femmes dans la vie politique tunisienne est importante et ne peut être ignorée dans un contexte de transition démocratique vers un développement responsable et durable du pays. La contribution des femmes à la vie politique et économique est primordiale pour provoquer des changements sociaux et culturels, et constitue un vecteur de changement majeur.

Par son importance pour le développement des sociétés, l'égalité entre les sexes est un des 17 objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030<sup>20</sup> qui furent adoptés par les 193 États membres de l'Organisation des Nations Unies en septembre 2015, et dont le but est de relever les principaux défis écologiques, politiques et économiques auxquels le monde fait face aujourd'hui.

L'objectif de développement durable n° 5 est de « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » ; il s'agit un engagement ambitieux qui s'attaque aux inégalités persistantes auxquelles sont confrontées les femmes et les filles dans toutes les régions du monde. Il appelle les gouvernements à « mettre fin à toutes les formes de discrimination et de violence subies par les femmes et les jeunes filles ; à reconnaître l'importance et la valeur des tâches familiales et domestiques non rémunérées qui sont en majorité effectuées par les femmes ; à garantir aux femmes l'égalité d'accès aux ressources économiques ; et enfin à promouvoir et à augmenter la participation entière et effective des femmes et leur accès égal aux postes de décision dans la vie politique, économique et publique » (OCDE, 2017b). La participation politique des femmes, conformément à l'ODD n° 5, permet également de garantir une vraie contribution à l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les objectifs de développement durable.

# CHAPITRE 1

## Un aperçu de la participation politique actuelle des femmes en Tunisie

### À PROPOS

*Ce chapitre présente l'évolution et la situation actuelle de la participation des femmes tunisiennes à la vie politique au niveau local, parlementaire et ministériel, ainsi que l'évolution de la participation des femmes aux différents niveaux dans les autres pays de la zone MENA et du reste du monde (notamment les pays de l'OCDE). Au niveau parlementaire, les femmes représentent 34 % de l'ARP, faisant de la Tunisie le premier pays arabe en matière de représentation féminine au sein des parlements. Au niveau ministériel, les femmes restent sous-représentées, et majoritairement absentes des ministères de souveraineté. Au niveau local, 47% des candidats élus aux élections municipales du 6 mai 2018 sont des femmes ; ces résultats ont inversé la tendance qui a dominé entre 2011 et 2018, une période durant laquelle les femmes étaient peu présentes dans les conseils municipaux. Ce phénomène fut renforcé par le fait que les conseils locaux étaient désignés et non élus. Les dernières élections locales de mai 2018 ont changé la situation.*

Au cours des dernières années, la Tunisie a enregistré des avancées notables en matière de participation des femmes à la vie politique au niveau parlementaire et au niveau local, mais beaucoup moins au niveau ministériel et de la haute fonction. Ces progrès sont essentiellement dus à l'introduction du principe de parité au sein des assemblées élues dans la Constitution de 2014 et à l'inscription des principes de parité verticale, horizontale et d'alternance aux élections et référendums dans la législation nationale par les lois de 2014 et de 2017<sup>21</sup>, dont le but est de garantir une représentation égale des femmes et des hommes dans les assemblées élues (OCDE, 2017c). Cependant, malgré une hausse significative du nombre de femmes engagées dans la vie politique tunisienne à tous les niveaux, celles-ci restent encore largement sous-représentées, notamment dans les fonctions les plus importantes.

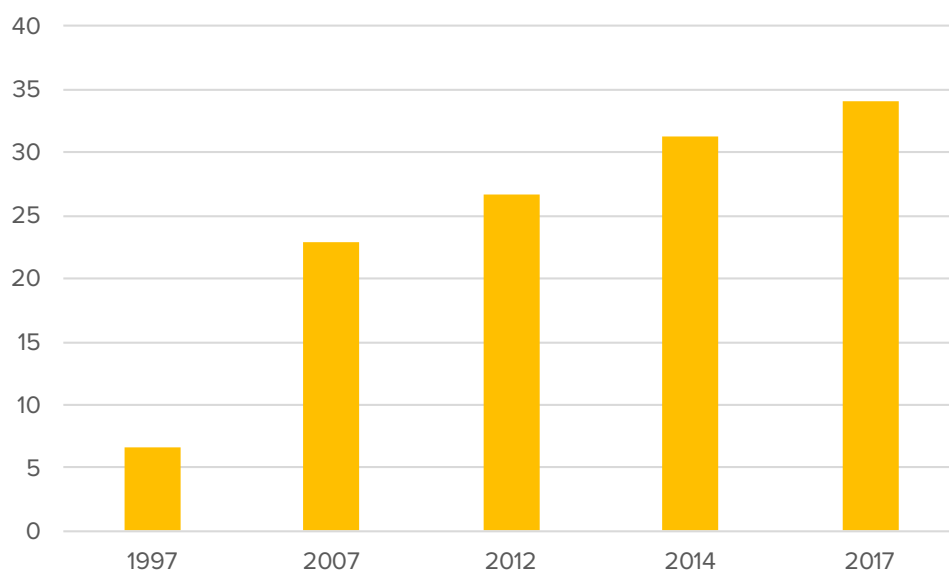
### Au niveau parlementaire

Jusqu'en 2011, la Tunisie n'avait pas adopté de mesures juridiques spécifiques visant à renforcer la représentation des femmes au Parlement. Les élections de l'Assemblée Nationale Constituante (ANC) du 23 octobre 2011 ont été les premières élections démocratiques, libres et transparentes en Tunisie. Grâce à l'insertion du principe de parité verticale, soit une alternance entre femmes et hommes au sein même des listes électorales<sup>22</sup>, et l'alternance obligatoire des candidats femmes et hommes dans le corpus juridique tunisien, 59 femmes ont pu être élues à l'ANC et représentaient 27 % des 217 élus.



Aux élections législatives du 26 octobre 2014, le taux de représentation des femmes au Parlement a progressé avec 31,3 % de femmes élues (soit 69 des 217 députés). Après le remplacement des élus nommés au gouvernement, ce taux est passé à 34 % de femmes parlementaires, soit 73 des 217 députés<sup>23</sup>, dépassant ainsi la masse critique de 30 % recommandée par l'Organisation des Nations unies et l'Union Interparlementaire pour que les femmes puissent véritablement influencer les décisions politiques<sup>24</sup> (graphique 3). Selon le classement des États arabes relatif au nombre de femmes élues au Parlement<sup>25</sup> (Union Interparlementaire et ONU Femmes, 2017), la Tunisie occupe désormais la première place, bien que la représentation des femmes au sein des parlements de la zone MENA ait doublé au cours de la dernière décennie. La Tunisie dépasse largement les moyennes arabe<sup>26</sup> (16.1 %) et mondiale<sup>27</sup> (22.1 %) des femmes au Parlement.

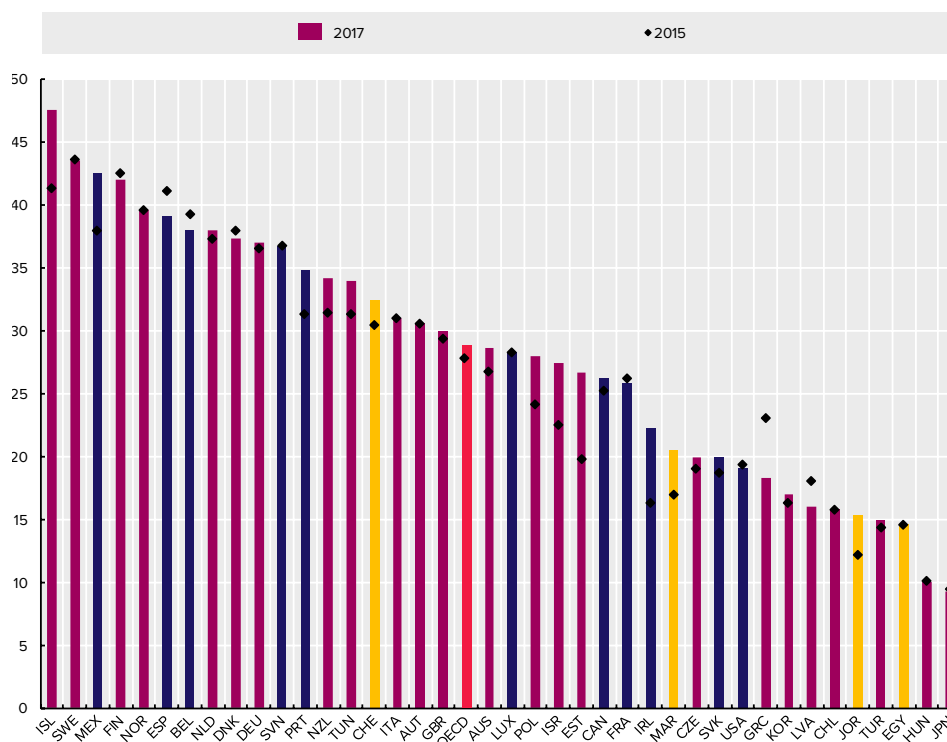
Graphique 2 : Représentation des femmes au sein de l'ARP entre 1997 et 2017 (en %)



Source: Union Interparlementaire (UIP).

Graphique 3 : Pourcentage de femmes parlementaires et établissement de quotas par genre, 2015 et 2017

### Chambre Basse ou Chambre Unique du Parlement



Sources: Inter-Parliamentary Union (IPU) PARLINE (database), et IDEA Quota Project (database).

- Les colonnes en bleu foncé représentent les pays de l'OCDE où il existe des quotas par genre pour les parlementaires (données recueillies en mars 2017).
- Les colonnes en jaune représentent les 4 pays du projet soutenu par le Fonds de Transition (Maroc, Égypte, Tunisie et Jordanie).
- La colonne en rouge représente la moyenne des pays de l'OCDE.
- Les données montrent la proportion de femmes parlementaires au 1er décembre 2015 et au 1er janvier 2017.

### Au niveau ministériel

Il est à signaler que la place de la femme tunisienne au niveau ministériel reste à renforcer, et sa part dans les gouvernements qui se sont succédé depuis 2011 fut très timide. La Tunisie est classée 58e sur 174 pays selon le nombre de ministres femmes en janvier 2017 (Union Interparlementaire, 2017). Il n'y a actuellement que quatre femmes sur les 28 ministres que compte le gouvernement, et aucune n'a un ministère de souveraineté, et seulement deux femmes sur 15 secrétaires d'État.

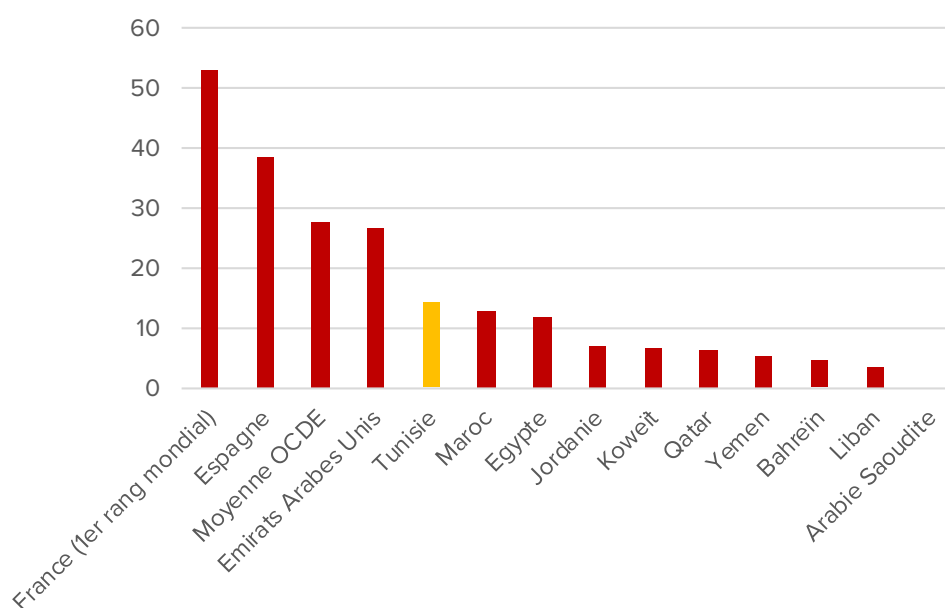
Il faut rappeler que « c'est seulement en 1983 que les femmes ont eu accès au gouvernement. Mais jamais une femme n'a été nommée à la tête d'un gouvernement ni à la tête de ministères de souveraineté tels que le ministère des Affaires étrangères, le ministère de l'Intérieur, le ministère de la Défense ou le ministère de la Justice. Toutes les femmes qui ont été nommées ont dirigé des ministères qui constituent le prolongement de leurs fonctions traditionnelles dans la société et dans la famille, à savoir les enfants, les personnes âgées, malades ou handicapées, et les femmes » (Chekir, 2013).

Dans le dernier gouvernement de Ben Ali, une seule femme avait été nommée ministre de la Femme et de la Famille et trois femmes Secrétaires d'État : à la Promotion sociale auprès du ministre des Affaires Sociales, de la Solidarité et des Tunisiens à l'étranger ; aux Affaires américaines et asiatiques auprès du ministre des Affaires Étrangères ; et la troisième aux Technologies de l'Information auprès du ministre des Technologies de la Communication.

Tous les gouvernements de transition qui se sont succédé après 2011 sont de composition inégalitaire ; les femmes ont été très peu représentées (deux ou trois postes).

Un nouveau gouvernement d'Union nationale a été élu en 2016 et comptait six ministres et deux secrétaires d'État femmes. Après le remaniement ministériel du 6 septembre 2017, il y a aujourd'hui quatre femmes sur 28 ministres, et deux femmes sur 15 secrétaires d'État<sup>28</sup>, ce qui place la Tunisie en deuxième position dans la zone MENA derrière les Émirats Arabes Unis en termes de nombre de femmes ministres au sein du gouvernement<sup>29</sup> ; cette proportion (14.3 %) reste néanmoins faible par rapport au reste du monde (27.9 % des postes ministériels sont occupés par des femmes dans les pays de l'OCDE).

Graphique 4 : Femmes aux postes ministériels (en %)



Source : Union Interparlementaire (2017) - Données obtenues auprès des gouvernements nationaux, des missions et dans OCDE (2018a), Les femmes en politique (indicateur)

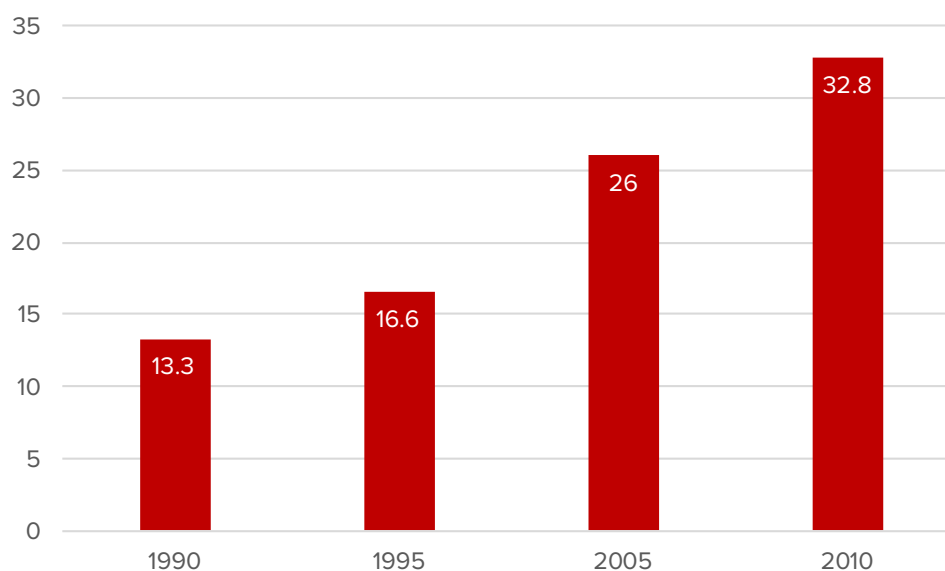
## Au niveau local

Les femmes tunisiennes ont commencé à exercer leur droit électoral en tant qu'électrices et candidates en 1957, dans le cadre des premières élections municipales organisées après l'indépendance, alors qu'elles ont été privées de ce droit lors de l'élection des membres de l'Assemblée Nationale Constituante en 1956.

La Constitution de la Première République datant du 1er juin 1959 consacre le principe d'égalité comme fondement de la jouissance de tous les droits et libertés. Toutefois, ni le code électoral (8 avril 1969), ni les lois organiques relatives aux municipalités (14 mai 1975) et aux conseils régionaux (4 février 1989) n'ont prévu de mesures spécifiques visant à renforcer la participation des femmes aux instances locales.

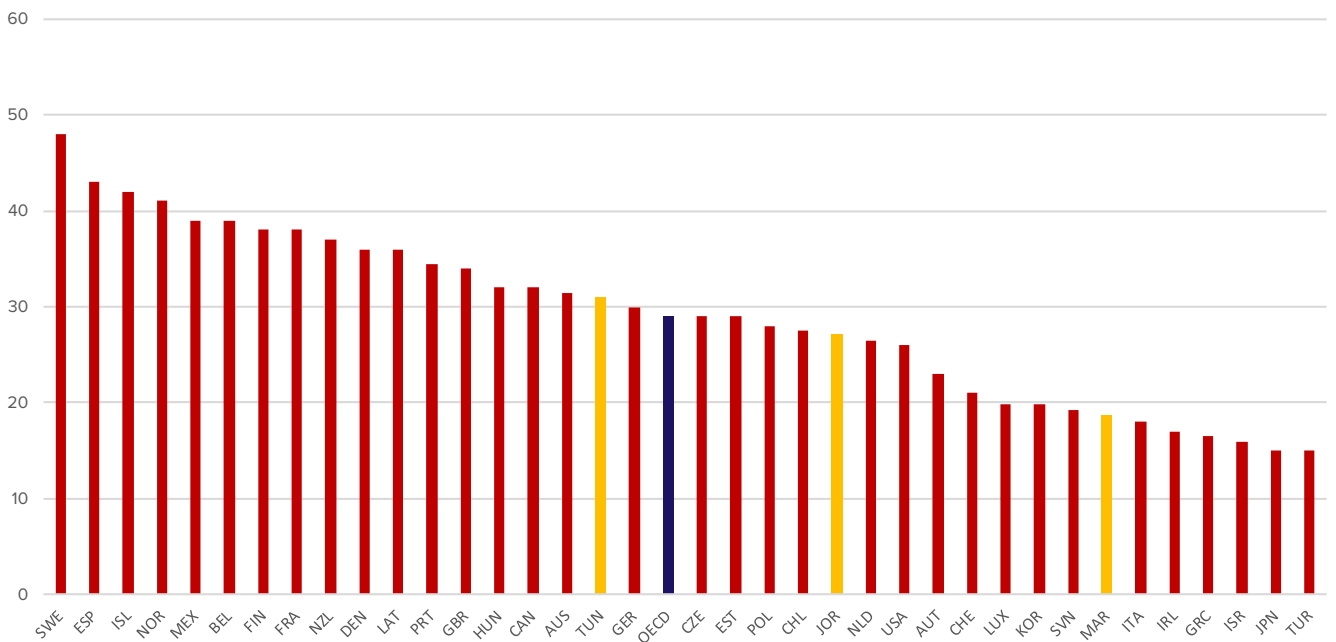
Avant la révolution de 2011, le pourcentage de femmes membres de conseils municipaux est passé de 13.3 % en 1990 à 16.6 % en 1995, pour atteindre 26 % en 2005 et 32.8 % en 2010 (graphique 5)<sup>30</sup>. À titre de comparaison, les femmes représentaient 28,5% des élus dans les conseils locaux en 2017 dans les pays membres de l'OCDE, ce qui montre que la Tunisie était avant la révolution de 2011 un pays avancé en matière de participation des femmes à la vie politique au niveau local (graphique 6 ) (OCDE, 2017e).

*Graphique 5 : Évolution du pourcentage de femmes membres des conseils municipaux en Tunisie entre 1990 et 2010*



Source : Ministère de l'Intérieur.

Graphique 6 : Pourcentage de femmes dans les conseils élus locaux dans les pays de l'OCDE et de la zone MENA (2017)



Source : OCDE (2017e), *Assessment of women's political participation - Egypt Country Report, version préliminaire*<sup>31</sup>

- Les colonnes en rouge représentent les pays de l'OCDE
- Les colonnes en jaune représentent 3 des 4 pays du projet soutenu par le Fonds de Transition (Maroc, Tunisie et Jordanie).
- La colonne en bleu foncé représente la moyenne des pays de l'OCDE.

Cette progression est le résultat des quotas volontaires décidés par le parti au pouvoir (RCD).

Les municipalités dirigées par des femmes restent toutefois l'exception. Seules cinq mairies sur 264 étaient présidées par des femmes entre 2005 et 2010, et la nomination de la première femme maire remonte seulement à l'année 1980. Quant aux conseils régionaux, le taux de participation des femmes était de 23 % grâce à la décision officielle, adoptée en 1997, d'intégrer deux femmes au moins dans chaque conseil régional.

Après la chute du régime en 2011, les conseils municipaux et régionaux ont été dissous<sup>32</sup> et des délégations spéciales ont été désignées par le chef du gouvernement<sup>33</sup> pour gérer provisoirement les affaires locales en attendant la tenue des élections municipales et régionales. Même si les statistiques officielles ventilées par sexe sur la composition de ces structures provisoires ne sont pas disponibles, force est de constater à travers des observations et en se basant sur les informations recueillies lors des missions de collecte de données et de consultation qu'elles sont majoritairement composées d'hommes.



Entre 2011 et 2018, avant les élections municipales du 6 mai 2018, certaines délégations spéciales ne comptaient aucune femme<sup>34</sup>, et dans d'autres, la représentation des femmes était largement symbolique<sup>35</sup>. En mai 2017, date de la mission de collecte des données, quatre femmes faisaient partie de la délégation spéciale de **Tunis** (sur 21 membres), tandis qu'aucune femme n'avait jamais fait partie de la délégation spéciale de **Kairouan**.

Pour ce qui est des nominations au niveau de l'administration déconcentrée, bien qu'elles portent sur des fonctions de nature administrative, elles reflètent souvent des choix politiques et font l'objet depuis 2011 de concertations avec les partis politiques appartenant à la coalition gouvernementale. Actuellement, une seule femme occupe le poste de gouverneur : Salwa Khiari a été nommée à la tête du gouvernorat de l'Ariana (banlieue de Tunis), avant d'être mutée au gouvernorat de Nabeul en octobre 2017.

Cette nomination n'est pas une première en Tunisie (Saloua Mohsni Labiadh a été gouverneur de Zaghouan de 2004 à 2008), mais elle vient confirmer que la femme tunisienne ne participe que très peu à la vie publique et politique locale. Par ailleurs, le nombre de femmes déléguées, qui était de 60 en 2014, n'a cessé de diminuer depuis, malgré les retours positifs sur leur travail, notamment en matière de gestion des conflits à l'échelle locale. Il peut en être déduit que ces postes de responsabilité à l'échelle locale ou régionale restent la chasse gardée des hommes. Ces chiffres confirment que, malgré les progrès significatifs accomplis en matière de participation des femmes à la vie politique au niveau parlementaire et local, les femmes restent encore sous-représentées aux différents niveaux, et en particulier dans les fonctions les plus prestigieuses.

47% des candidats élus aux élections municipales du 6 mai 2018 sont des femmes, ce qui montre les progrès faits par la Tunisie après neuf ans d'absence d'élections locales. Il sera intéressant de voir quels postes occuperont les femmes élues au sein des conseils municipaux, et en particulier si elles obtiennent le poste de maire, afin de déterminer si les résultats des élections sont significatifs d'une réelle avancée durable de la participation politique des femmes en Tunisie. Il sera également très important de suivre et de pouvoir influencer dès à présent la façon dont les politiques publiques locales seront développées : prendront-elles en compte d'une manière systématique et intégrée les besoins des femmes comme ceux des hommes ? Seront-elles décidées équitablement par les femmes et les hommes, et pour les femmes et les hommes ? Les pratiques au sein des conseils locaux et régionaux seront-elles sensibles au genre ? Permettront-elles aux femmes d'assurer leurs responsabilités dans leur vie personnelle et familiale ainsi que professionnelle ?

Les chapitres suivants se concentreront sur les avancées réalisées mais aussi les obstacles qui subsistent au niveau du cadre législatif, politique et institutionnel ainsi que dans les pratiques culturelles qui entravent la participation politique des femmes en Tunisie.

## CHAPITRE 2

# Le cadre juridique international et national vis-à-vis de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie publique

### À PROPOS

*Ce chapitre décrit le cadre juridique international et national actuellement en vigueur en Tunisie en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie publique et politique. Il expose tout d'abord les instruments internationaux relatifs aux droits humains, et plus spécifiquement aux droits des femmes, ratifiés par la Tunisie. Il présente ensuite la Constitution de 2014, les principaux textes de la législation tunisienne en matière d'égalité entre les sexes, mais aussi les stratégies nationales mises en œuvre ces dernières années pour la défense et la promotion des droits des femmes. Cependant, il met le point sur certaines lacunes qui persistent dans le cadre réglementaire tunisien et dans sa mise en œuvre, ce qui peut limiter l'application d'une égalité effective entre les femmes et les hommes dans la participation à la vie publique et politique. Sont également présentées des recommandations-clés ainsi que les bonnes pratiques qui peuvent aider l'Etat à renforcer le cadre législatif national et sa mise en œuvre pour promouvoir la participation des femmes à la vie politique.*

La participation des femmes à la vie politique est liée à leurs droits civils et politiques, qui vont du droit de vote, d'expression et de se présenter à des élections à la possibilité d'accéder à un poste au sein de l'administration publique (OCDE, 2014). Au cours des dernières décennies, et plus particulièrement des dernières années, la Tunisie s'est dotée d'un cadre juridique dont le but est de renforcer le respect des droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes dans les différents aspects de la société, conformément aux engagements internationaux pris par le pays. Cependant, certaines problématiques persistent dans le cadre réglementaire tunisien et dans sa mise en œuvre, ce qui peut entraver l'atteinte de l'objectif de l'égalité.

## LES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX RELATIFS AUX DROITS HUMAINS

Les standards définis par les instruments internationaux relatifs aux droits humains en matière d'égalité et de participation politique constituent la base de tout cadre juridique national. En effet, ils offrent « un ensemble d'indicateurs et d'orientations stratégiques », en particulier concernant les dispositions relatives aux droits civils et politiques et à la non-discrimination, essentiel afin de renforcer la participation des femmes dans les processus de décision, y compris dans la vie politique (OCDE, 2014).

La Tunisie a ratifié la grande majorité des instruments internationaux relatifs aux droits de l'Homme et ceux portant d'une façon spécifique sur les droits des femmes. L'article 20 de la Constitution de 2014 stipule que : « les Conventions approuvées par le Parlement et ratifiées sont supérieures aux lois et inférieures à la Constitution ». Ainsi, les traités internationaux jouissent d'une valeur supra-législative dans la hiérarchie des normes, ce qui leur confère davantage de valeur que les lois nationales et permettent ainsi la prévalence des traités internationaux en matière de droits humains. Les autorités publiques chargées d'appliquer la loi doivent respecter les garanties constitutionnelles et les traités internationaux, régionaux et bilatéraux ratifiés par la République tunisienne dans le domaine des droits de l'Homme.

Parmi ces traités internationaux majeurs en matière de droits humains, peuvent être cités le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits sociaux, économiques et culturels élaborés dans le cadre de l'ONU en 1966. La Tunisie est devenue partie contractante à ces deux textes en vertu de la loi n° 68-30 du 29 novembre 1968 autorisant l'adhésion de la Tunisie aux deux pactes<sup>36</sup>.

Quant aux conventions portant spécifiquement sur les droits des femmes, la Tunisie en a ratifié un grand nombre, parmi lesquelles la Convention sur les droits politiques de la femme ratifiée en 1968, la Convention sur la nationalité de la femme mariée ratifiée en 1968, la Convention sur le consentement au mariage, l'âge minimum du mariage et l'enregistrement des mariages ratifiée en 1968 et la Convention contre la discrimination dans l'enseignement ratifiée en 1969. La Tunisie a également ratifié la majorité des pactes internationaux relatifs aux droits socio-économiques des femmes, dont en particulier la Convention internationale sur le travail de nuit de la femme en 1957 et le protocole qui la complète en 2000, la Convention internationale du travail sur l'égalité de traitement (sécurité sociale) en 1965, et la Convention de 1968 sur l'égalité de rémunération pour le même travail entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine. La Tunisie n'a cependant pas ratifié la Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum) de 1962, ni la Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981), ni la Convention sur les services de santé au travail (1985), ni la Convention sur la protection de la maternité (2000) (OCDE, 2017b).

En 1985, l'État tunisien a ratifié la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes (CEDEF), par la loi n°85-68<sup>37</sup> (voir plus bas l'encadré 1). Il a ainsi suivi la tendance générale des autres pays.

En ratifiant cette convention, et particulièrement son article 7 sur la vie politique et publique, la Tunisie s'est engagée à respecter les valeurs universelles de l'égalité entre les sexes et de non-discrimination à l'encontre des femmes sous toutes ses formes, et à poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer ces discriminations, y compris spécifiquement les discriminations à l'encontre des femmes dans la vie politique et publique. La ratification de cette convention a permis d'abroger plusieurs réglementations discriminantes, sans pour autant y mettre fin.

Toutefois, l'État tunisien a d'abord émis un ensemble de réserves en même temps que plusieurs pays islamiques et pays voisins (tableau 1) ce qui a permis à la Tunisie de ne pas souscrire à certaines dispositions. Le 23 avril 2014, la Tunisie a officiellement levé les réserves-clés à la convention avec le maintien de la déclaration générale<sup>38</sup>.

La Tunisie a de plus adhéré en 2008 au Protocole facultatif à la CEDEF<sup>39</sup> entré en vigueur le 22 décembre 2000. Selon ce protocole, la Tunisie reconnaît la compétence du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes en ce qui concerne la réception et l'examen des communications qui lui sont présentées - par des particuliers ou groupes de particuliers ou au nom de particuliers ou groupes de particuliers relevant de la juridiction d'un État partie - en cas de violation par la Tunisie d'un des droits énoncés dans la convention. Ce Comité n'examine aucune communication sans avoir vérifié que tous les recours nationaux ont été épuisés, à moins que « la procédure de recours n'excède des délais raisonnables ou qu'il soit improbable que le requérant obtienne réparation par ce moyen<sup>40</sup>. »

Les acquis en matière de droits des femmes apportés par la ratification de la Convention CEDEF ont ouvert la voie aux progrès instaurés par la loi nationale tunisienne, notamment les avancées législatives de 2017.

Tableau 1. État des ratifications et des réserves faites par les pays de la zone MENA concernant la CEDEF (à la date de 2017)<sup>41</sup>

	Algérie	Egypte	Jordanie	Libye	Maroc	Tunisie
Ratification	1996	1981	1992	1989	1993	1985
Protocole facultatif				2004	2016	2008
Réserves à l'art. 2 (application de la convention/déclaration générale)	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Réserves à l'art. 9 (droit à la nationalité)	Oui (retirée en 2008)	Oui (retirée en 2008)	Oui (art 9 par.2)	Non	Oui (retirée en 2011)	Oui (retirée en 2014)
Réserves à l'art. 15 (égalité des femmes avec les hommes et capacité juridique)	Oui (par. 4 sur la liberté de circulation)	Non	Oui (retirée en 2009)	Non	Oui (par.4 sur la liberté de circulation)	Oui (retirée en 2014)
Réserves à l'art. 16 (mariage, rapports familiaux)	Oui	Oui	Oui, par. 1 (c) (d) (g)	Oui, par.1 (c) et (d)	Oui (retirée en 2011)	Oui (retirée en 2014)

Informations à jour concernant l'état des ratifications et des réserves à la CEDEF [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/reservations-country.htmhttps://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-8&chapter=4&lang=en](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/reservations-country.htmhttps://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en)  
Source: OCDE (2017b). <http://dx.doi.org/10.1787/9789264280434-fr>;

À l'échelle du continent africain, le Protocole à la charte africaine des droits de l'homme et des peuples, relatif aux droits de la femme en Afrique et connu sous le nom de «Protocole de Maputo»<sup>42</sup>, vient en complément de la charte africaine pour promouvoir les droits fondamentaux des femmes en Afrique, parmi lesquels notamment : l'interdiction de la discrimination à l'égard des femmes (article 2) ; le droit à la dignité (article 3) ; le droit à la vie, à l'intégrité et à la sécurité (article 4) ; l'accès à la justice et l'égalité de protection devant la loi (article 8) ; et le droit de participation au processus politique et à la prise de décisions (article 9).

Le Protocole est signé et ratifié par 36 États africains ; de plus, 17 États l'ont signé sans pour autant le ratifier, comme c'est le cas pour la Tunisie. Le président Essebsi a signé le Protocole à l'occasion du 24<sup>e</sup> sommet de l'Union Africaine qui s'est tenu en janvier 2015<sup>43</sup> ; à la suite de cette signature, un projet de loi organique portant sur l'adhésion de la Tunisie à ce Protocole a été préparé et soumis au Conseil des Ministres le 23 juin 2017<sup>44</sup>.

Bien qu'essentielle, l'adhésion aux instruments internationaux relatifs aux droits humains ne suffit pas à garantir l'engagement d'un pays en faveur du respect et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet engagement et l'égalité en droit des femmes et des hommes doivent être inscrits dans le cadre juridique national mais aussi dans la Constitution (OCDE, 2014).

## **PRINCIPAUX TEXTES NATIONAUX FONDATEURS SUR LES DROITS DES FEMMES EN TUNISIE : CADRE LÉGISLATIF ET STRATÉGIES NATIONALES**

L'accès aux droits a toujours joué un rôle déterminant dans l'histoire de l'émancipation des femmes en Tunisie et de la consécration égalitaire de leurs droits dans tous les domaines de la vie privée et publique. Le Code du Statut Personnel a fait de la Tunisie le premier pays de la zone MENA à enregistrer des avancées notables en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dès 1956, notamment en interdisant la polygamie ; la Constitution de 2014 a consacré le principe d'égalité en droits et en devoirs, et les principes de parité verticale et horizontales furent consacrés respectivement par la loi organique n°2014-16 relative aux élections et référendums (alternance entre hommes et femmes sur les listes électorales) en 2014 par la loi n°2017-7 modifiant et complétant la loi n°2014-16 relative aux élections et référendums (alternance des candidats têtes de listes par genre) en 2017. Toutefois, des disparités se manifestent toujours entre la consécration juridique des droits des femmes et l'exercice effectif de ces droits ; les femmes restent plus exposées à la précarité économique et sont largement sous-représentées dans les instances de décision et les postes de responsabilité, qu'elles soient désignées ou élues à l'échelle nationale ou locale.

## La Constitution tunisienne de la deuxième République

Après la révolution de 2011, l'élaboration de la Constitution (2011-2014) a été un moment crucial ayant mis à l'épreuve les différents acteurs politiques sur des problématiques fondamentales comme la démocratie, la nature civile de l'État et la séparation entre religion et politique, l'universalité des droits humains et le statut des femmes. Durant cette phase de transition, le statut des femmes était au cœur des controverses, fédérant et synthétisant les antagonismes sur les sujets suivants :

- La nature de l'État (État laïc/civil contre État islamiste) et les sources de la législation (droit positif contre la Chari'a) ;
- L'approche des droits humains (approche universelle contre particularismes) ;
- Le rapport entre droit interne et droit international et rang des accords internationaux dans l'ordre juridique national.

De façon générale, les droits des femmes dans la première version de la Constitution étaient largement envisagés dans une perspective conservatrice. À titre d'exemple, la parution du premier projet de Constitution en août 2012 a suscité un débat houleux et de vives protestations publiques, du fait que le texte faisait référence aux « rôles complémentaires de l'homme et de la femme au sein de la famille » sans mentionner l'égalité entre eux (SIGI, 2014).

À la suite de tractations en 2012 autour du terme « complémentarité » proposé dans l'article 28 de l'avant-projet de la Constitution en 2012<sup>45</sup>, les dispositions controversées ont été supprimées et les versions successives du projet de Constitution ont évolué.

La Constitution du 27 janvier 2014 s'inscrit dans la continuité des efforts menés par la Tunisie pour promouvoir et protéger les droits des femmes, et confirme le rôle précurseur de la Tunisie dans ce domaine par rapport aux autres pays de la région. Elle synthétise et cristallise les acquis juridiques tout en les inscrivant dans une perspective dynamique et évolutive. La Constitution consacre l'égalité, notamment dans son préambule (paragraphe 3)<sup>46</sup> ; l'article 15 prévoit l'égalité en tant que principe régissant le fonctionnement des services publics et l'article 21 stipule une clause générale d'égalité. Les principes d'égalité entre les sexes et de non-discrimination sont également affirmés dans l'article 21, avec une référence explicite aux citoyennes.

En ce qui concerne les droits politiques, l'article 34 garantit les droits d'élection, de vote et le droit de se porter candidat(e). De plus, l'État est tenu de prendre les mesures nécessaires pour garantir la représentativité des femmes dans les assemblées élues.

Dans ce cadre, l'article 46, consacré plus particulièrement aux droits des femmes, inscrit dans la Constitution la protection des acquis de la femme, le principe de parité et la lutte contre les violences faites aux femmes.

En consacrant les principes d'égalité des droits entre les sexes, de non-discrimination à l'égard des femmes et de parité au niveau des conseils élus, la Constitution de 2014 affiche l'engagement de l'État à respecter l'un des éléments fondamentaux de la démocratie (encadré 1).

## ENCADRÉ 1

### LES ARTICLES RELATIFS À L'ÉGALITÉ DANS LA CONSTITUTION TUNISIENNE DE 2014

#### Article 21

Les citoyens et les citoyennes sont égaux en droits et en devoirs. Ils sont égaux devant la loi sans discrimination. L'État garantit aux citoyens les libertés et les droits individuels et collectifs. Il veille à leur assurer les conditions d'une vie digne.

#### Article 34

Les droits d'élire, de voter et de se porter candidat sont garantis conformément à ce qui est prévu par la loi. L'État veille à garantir la représentativité de la femme dans les assemblées élues.

#### Article 40

Le travail est un droit pour chaque citoyen et citoyenne. L'État prend les mesures nécessaires à sa garantie sur la base de la compétence et de l'équité.

Tout citoyen et citoyenne a le droit au travail dans des conditions décentes et à salaire équitable.

#### Article 46

L'État s'engage à protéger les droits acquis de la femme et veille à les consolider et les promouvoir. L'État garantit l'égalité des chances entre l'homme et la femme pour l'accès aux diverses responsabilités et dans tous les domaines.

L'État s'emploie à consacrer la parité entre la femme et l'homme dans les assemblées élues.

L'État prend les mesures nécessaires en vue d'éliminer la violence contre la femme.

*Source : Constitution de la République tunisienne (2014).*

## Le Code du Statut Personnel (CSP)

Depuis son indépendance en 1956, la Tunisie a enregistré des avancées notables sur la voie de l'égalité entre les femmes et les hommes. La promulgation du Code du Statut Personnel (CSP) le 13 août 1956 a illustré le volontarisme de l'État tunisien et son indépendance en matière de réforme des structures familiales par le droit, notamment en interdisant la polygamie et la répudiation, en élevant l'âge minimum du mariage et en instaurant l'égalité entre les sexes en matière de divorce, qui devient judiciaire. Cependant, des lacunes subsistent, y compris dans la législation en matière d'héritage.

## LA LÉGISLATION EN MATIÈRE D'HÉRITAGE EN ALGÉRIE, ÉGYPTÉ, JORDANIE, LIBYE, TUNISIE ET AU MAROC

La législation en matière d'héritage en Algérie, en Égypte, en Jordanie, en Libye, en Tunisie et au Maroc reste discriminatoire envers les femmes. Chaque héritier reçoit une part spécifique de la succession selon son lien de parenté avec le défunt et, en général, les héritiers de sexe féminin n'ont droit qu'à la moitié de la part à laquelle les hommes peuvent prétendre. Une veuve recevra un huitième des biens de son époux décédé ou un quart s'il n'a pas d'enfant.

Le **Code du Statut Personnel** tunisien établit que « l'héritier de sexe masculin a une part double de celle attribuée à un héritier de sexe féminin ». Les cinq autres pays appliquent la même règle. Cette inégalité repose sur l'idée que les hommes ont davantage besoin de biens, puisque c'est à eux que revient la responsabilité d'entretenir la famille au sens large (y compris notamment leurs mères veuves ou leurs mères et sœurs non mariées), alors que les femmes n'ont pas de telles obligations financières.

Les groupes de réflexion formés dans le cadre de ce travail de l'OCDE ont indiqué que les coutumes et les traditions pouvaient rendre encore plus difficile l'accès des femmes à l'héritage. Par exemple, il n'est pas rare que la famille exerce des pressions sur les femmes ayant hérité pour qu'elles renoncent à la totalité de leurs droits d'héritage au profit de parents de sexe masculin. De nombreuses femmes ignorent qu'elles peuvent refuser de céder leurs droits ou s'en remettre aux tribunaux. Il arrive également qu'elles renoncent à faire valoir leurs droits par crainte de représailles et pour éviter d'être stigmatisées par leur famille et par la société.

*Source : Constitution de la République tunisienne (2014).*

Certains pays membres de l'OCDE, comme l'Espagne, ont mis en place des lois en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dont le but est de lutter contre toute forme de discrimination fondée sur le sexe, et de promouvoir l'égalité réelle en éliminant les obstacles et les stéréotypes sociaux qui en empêchent la réalisation dans tous les domaines (encadré 3). L'élaboration d'un cadre réglementaire similaire pourrait permettre de fixer les bases législatives solides et inclusives et de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.



## LA LÉGISLATION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ EFFECTIVE ENTRE FEMMES ET HOMMES EN ESPAGNE

La Loi Organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité réelle des femmes et des hommes vise à lutter contre toute forme de discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, et à promouvoir l'égalité réelle en éliminant les obstacles et les stéréotypes sociaux qui en empêchent la réalisation.

Cette loi, fondée sur une vision transversale de l'égalité, définit pour la première fois la prévention de conduites discriminatoires et prévoit des politiques actives visant à mettre en œuvre le principe de l'égalité.

De plus, dans l'optique du principe d'égalité et dans la perspective de genre, l'organisation générale des politiques publiques se reflète dans les critères d'action établis à l'intention de toutes les autorités publiques.

Après une définition des concepts et des catégories juridiques fondamentales relatives à l'égalité ainsi que de la protection juridique existant en matière de droit à l'égalité (Titre I), le Titre II établit les règles générales d'action des pouvoirs publics en matière d'égalité et définit le principe de transversalité et les instruments permettant son intégration dans l'élaboration, l'exécution et la mise en œuvre des normes.

Sont ensuite énoncées des mesures visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les médias (Titre III), l'égalité des chances dans le droit et l'accès au travail ainsi que dans les conditions de travail, l'accès à la promotion et à la formation (Titre IV), l'égalité dans l'emploi public (Titre V), l'égalité de traitement dans l'accès aux biens et aux services, avec une référence particulière aux assurances (Titre VI), mais aussi des mesures à mettre en place par les entreprises afin de promouvoir leur responsabilité sociale (Titre VII).

Enfin, le Titre VIII préconise un ensemble de dispositions organisationnelles, avec notamment la création d'une Commission interministérielle sur l'égalité entre les femmes et les hommes et d'Unités d'égalité au sein de chaque ministère. En outre, la Loi porte création d'un Conseil pour la Participation de la Femme, un organe consultatif collégial qui fait office de canal de participation institutionnel.

*Source : Informations recueillies auprès du gouvernement espagnol (2018)*

### La loi électorale n° 2017-7 du 14 février 2017, relative aux élections et référendums

Alors que les femmes tunisiennes n'ont pas pu voter lors de l'élection de la première assemblée constituante en 1956, elles ont pu voter et se porter candidates à partir des élections municipales de 1957. Il en est de même pour le code électoral de 1969 qui assure les mêmes droits aux femmes et aux hommes. Toutefois, les femmes tunisiennes sont restées sous-représentées dans la vie publique et politique.

Pour rompre avec cet état de fait, le décret-loi n° 35 du 10 mai 2011 relatif à l'élection de l'Assemblée Nationale Constituante introduit dans son article 16 le principe de parité de candidature entre les femmes et les hommes, avec alternance des noms féminins et masculins sur les listes électorales, et annule celles qui ne respectent pas cette règle.

Depuis 2014, la parité est désormais un principe constitutionnel défini dans l'article 46 qui prévoit que « L'État s'emploie à consacrer la parité entre la femme et l'homme dans les assemblées élues ». Pour mettre en œuvre cette disposition constitutionnelle, l'article 24 de la loi organique n° 2014-16 du 26 mai 2014 relative aux élections et aux référendums prévoit que « Les candidatures sont présentées sur la base du principe de parité entre femmes et

hommes et de la règle d'alternance entre eux sur la liste. »

Des divergences de vues se manifestent cependant en Tunisie sur l'application dans la loi électorale de la parité telle qu'elle est définie dans l'article 46 de la Constitution. Selon la décision n°2014-02 du 19 mai 2014 de l'Instance provisoire de contrôle de constitutionnalité des projets de loi, l'État tunisien a une simple obligation de moyens en vue d'atteindre la parité (position confirmée dans sa décision n°2015-02 du 8 juin 2015), ce qui fait de la loi électorale une mise en application acceptable de la Constitution. Au contraire, d'autres commentateurs estiment que l'État a une obligation de résultat en matière de parité femmes-hommes dans les assemblées élues ; selon cette lecture, la mise en œuvre de la Constitution au niveau du texte de la loi électorale de 2014 et complétée en 2017 serait alors insuffisante<sup>47</sup>.

En dépit de la reconnaissance formelle de l'égalité entre femmes et hommes et des progrès des textes juridiques, les femmes et les hommes ne jouissent pas toujours des mêmes droits dans la pratique. Les inégalités persistantes se traduisent entre autres par la sous-représentation des femmes en politique.

Les conseils municipaux et régionaux sont élus au suffrage universel direct selon un scrutin proportionnel au plus fort reste <sup>48</sup>. En ce qui concerne les femmes, l'article 49 paragraphe 9 de la loi n°2017-7 modifiant et complétant la loi n°2014-16 relative aux élections et référendums prévoit, en plus de l'alternance et de la parité verticale, la parité au niveau des têtes de listes candidates. Cette mesure vise à remédier aux défaillances constatées dans la mise en œuvre de la parité lors des premières élections constitutives de 2011 où 7 % seulement des listes ont été présidées par des femmes, et lors des élections législatives en 2014 où le taux était de 12 %.

Cette avancée semble conforme aux exigences de l'article 46 de la Constitution qui impose à l'État de prendre des mesures juridiques et des politiques publiques adéquates pour atteindre une composition paritaire de tous les conseils élus. De plus, la parité permet de multiplier les candidatures féminines, ce qui permettra à moyen et à long terme l'émergence progressive d'une classe politique féminine. De surcroît, dans le but de renforcer le caractère représentatif et inclusif des conseils locaux, la loi électorale de 2017, qui modifie et complète la loi organique n° 2014-16 du 26 mai 2014, contient des dispositions spécifiques en faveur des catégories politiquement marginalisées : elle prévoit ainsi l'éligibilité aux conseils locaux dès l'âge de 18 ans, en ajoutant un quota de candidatures pour les jeunes et les personnes atteintes d'un handicap physique.

Toutefois, les partis politiques semblent se servir du principe de parité à des fins strictement électoralistes. Cette approche formaliste et conjoncturelle pourra entraver la production des effets escomptés sur l'émergence et l'ancrage du leadership féminin dans la vie politique. Des mesures positives favorisant une représentation équilibrée des femmes non seulement sur les listes électorales mais aussi dans les instances dirigeantes des partis politiques pourrait permettre le renforcement de la participation des femmes à la vie politique d'égal à égal avec les hommes, et non seulement pour être en adéquation avec la loi (OCDE, 2018b).

## DES MESURES ASSURANT UNE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DES PARLEMENTS ET DES ORGANES LÉGISLATIFS À TOUS LES NIVEAUX DANS LES PAYS DE L'OCDE

De nombreux pays membres de l'OCDE ont adopté des quotas légaux de femmes pour les listes de candidats ou des partis afin de garantir la représentation des femmes. La **Belgique** et la **France** ont adopté des quotas exigeant la parité sur les listes des partis ; la **Belgique** prévoit aussi que les listes ne respectant pas les quotas seront rejetées par la commission électorale. Certains partis politiques en **Hongrie**, en **République tchèque**, en **Norvège** ou en **Islande** ont adopté des quotas volontaires, et le Parti vert allemand a privilégié une « double présidence », un homme et une femme co-présidant le parti.

La **Slovénie** a adopté une approche souple des quotas, passant de quotas volontaires en 1992 et d'objectifs adaptés en 1997 à des quotas obligatoires en 2005. La mesure de 2005 a introduit une approche graduelle pour les élections nationales comme locales, avec une exigence de représentation des femmes augmentant de 10% à chaque élection. Cette approche a permis à la société et aux dirigeants politiques de s'adapter aux nouvelles mesures et de réfléchir à l'effet des mesures prises à chaque étape. La Pologne est passée de quotas facultatifs introduits au niveau des partis, à des quotas obligatoires à l'échelle nationale et locale ; en 2006 un « Parti des femmes » a même présenté des candidates dans sept districts pour attirer l'attention sur la sous-représentation politique des femmes.

Dans certains cas, les partis politiques qui n'ont pas respecté les dispositions légales sur les quotas peuvent être sanctionnés par des pénalités financières. Au **Portugal**, les partis qui ne se conforment pas au quota obligatoire de femmes perdent entre 25 % et 80 % de leurs subventions publiques, tandis qu'en Irlande les partis en perdent 50 % s'ils ont moins de 30 % de représentants de chaque sexe. En France, les partis peuvent perdre trois-quarts de leur financement public si la différence entre la représentation de chaque sexe dépasse 2 %. De la même manière, en Italie, le financement public des partis est réduit en proportion du nombre de candidats excédant le pourcentage maximal autorisé pour chaque sexe ; la « prime » est alors répartie entre les partis qui respectent la loi.

En **Espagne**, la loi du 22 mars 2007 pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes a modifié le Régime Général de la Loi électorale, obligeant les listes des partis politiques candidats aux élections (à la chambre basse du Parlement, aux municipales, aux conseils insulaires, pour les membres du Parlement européen et pour les élections législatives des régions autonomes) à atteindre une composition équilibrée de femmes et d'hommes, de façon à ce que chaque sexe représente au minimum 40 % des candidats de la liste complète. Ce quota minimum sera vraisemblablement maintenu pour chaque groupe de cinq candidats. Les listes ne respectant pas ces règles sont retirées par les autorités électorales. De plus, la Direction Générale de Politique Interne du ministère de l'Intérieur procède à des analyses, à partir de données détaillées, de l'effet qu'a pu avoir l'obligation de respecter le principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats aux élections nationales, locales et au Parlement Européen. La première analyse a été publiée après les élections locales de

2007, celles-ci ayant eu lieu après l'entrée en vigueur de la Loi organique 3/2007, du 22 mars<sup>49</sup>. Cet amendement a contribué à augmenter la présence des femmes dans la vie politique : aux dernières élections générales espagnoles de juin 2016, les femmes y ont obtenu 39 % des sièges au Congrès des Députés, à 1 % d'une composition équilibrée, et l'Espagne est le troisième pays de l'Union Européenne à avoir la meilleure représentation de femmes au Parlement (les deux chambres confondues pour les pays ayant un parlement bicaméral) après la Suède (43,6 %) et la Finlande (42 %). Les femmes représentent 36,5 % des élus du Sénat. Ce pourcentage est supérieur au sein des Parlements des régions autonomes, où les femmes ont obtenu 45 % des sièges en 2016.

Cette progression peut également être observée au niveau local, où la proportion de femmes maires et conseillères municipales a augmenté très sensiblement ; en 2015, il y avait 19 % de femmes maires et 36 % de conseillères municipales, plus de deux fois plus que dix ans auparavant (6,53 % et 16,45 %) (1995).

*Source : Boîte à Outils de l'OCDE pour l'égalité hommes-femmes au niveau de la gouvernance : Mettre en œuvre la recommandation du Conseil de l'OCDE de 2015 sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique, Chapitre III « Parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les parlements ou organes législatifs à tous les niveaux ».*

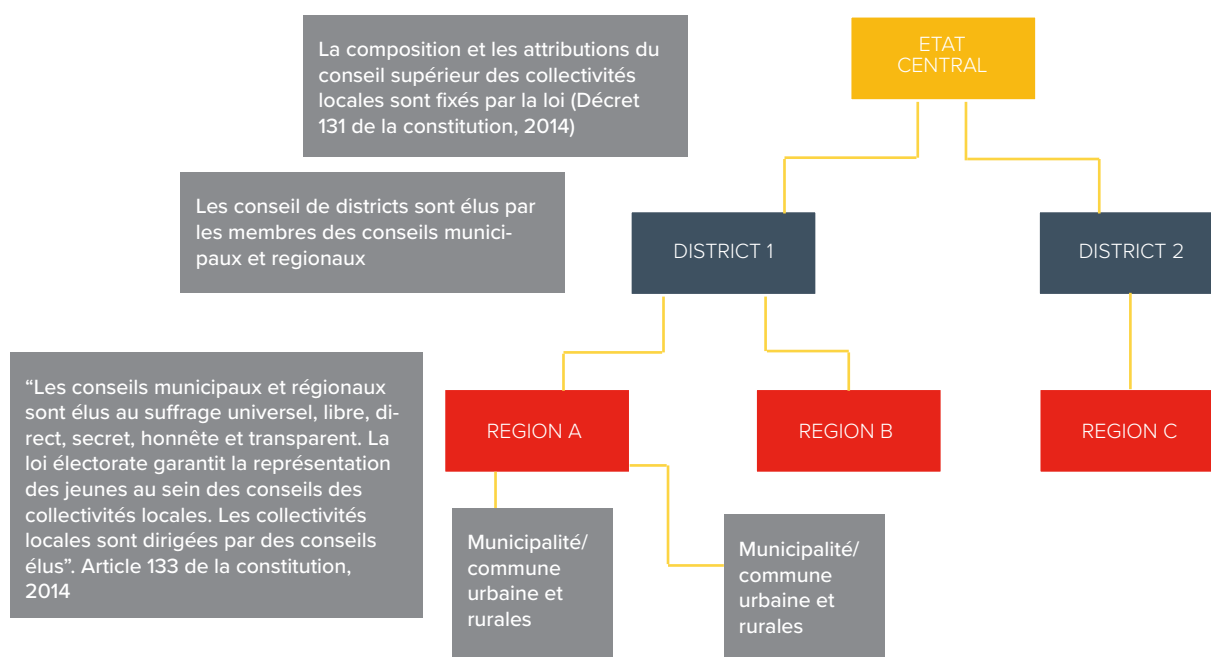
## La loi organique des collectivités locales

Après plusieurs mois de travaux au sein des commissions parlementaires, le projet de Code des collectivités locales, soumis à l'examen de la Commission de l'organisation administrative et des forces armées de l'ARP depuis le 7 juin 2017 et voté par ladite commission en février 2018, a été adopté par l'Assemblée plénière de l'ARP le 26 avril 2017 avec 147 voix en faveur, 10 abstentions et aucune opposition, soit 10 jours avant la tenue des élections municipales qui ont eu lieu le 6 mai 2018<sup>50</sup>.

Le code est une pièce maîtresse dans le processus de mise en œuvre de la décentralisation. Dans cette perspective, le code fixe le cadre juridique global régissant les collectivités locales. Il repose sur des principes fondamentaux, tels que l'autonomie des collectivités locales et la libre administration, le renforcement des compétences des collectivités locales par le biais des principes de subsidiarité et de libre administration ; le renforcement des ressources aussi bien humaines que matérielles des collectivités locales ; la synergie entre les collectivités locales et les autorités centrales ; la démocratie participative prévue par l'article 139 de la Constitution et organisée dans le code en vue d'accroître la participation citoyenne au processus de décision et de renforcer la responsabilité des conseils locaux élus.

Les mécanismes de la décentralisation sont étayés par une gouvernance locale participative : selon l'article 139 de la Constitution de 2014, « Les collectivités locales adoptent les mécanismes de la démocratie participative et les principes de la gouvernance ouverte, afin de garantir une plus large participation des citoyens et de la société civile à l'élaboration des projets de développement et d'aménagement du territoire et le suivi de leur exécution, conformément à la loi ». La décentralisation du pouvoir s'organise à trois niveaux, conformément au découpage territorial énoncé dans l'article 131 de la Constitution : « La décentralisation est concrétisée par des collectivités locales comprenant des communes, des régions et des districts. Chacune de ces catégories couvre l'ensemble du territoire de la République conformément à un découpage déterminé par la loi. »

Graphique 7 : Découpage territorial de la Tunisie et répartition des pouvoirs



Source : Selon la Constitution de la Deuxième République Tunisienne.

La dimension genre n'était pas présente dans les premières moutures du projet de Code des Collectivités locales, dont l'élaboration a commencé en 2015. Ce n'est que dans la mouture de juin 2016 que la dimension du genre a été insérée, grâce notamment au travail du Comité National pour la Promotion de l'Égalité femmes-hommes dans la gestion des affaires locales (CNP-Égal)<sup>51</sup>.

Toutefois, le projet de code voté par la Commission parlementaire en février 2018 et transmis à l'Assemblée plénière de l'ARP, avait connu plusieurs régressions, dont la suppression des dispositions se référant au genre, à l'égalité des sexes ou à l'égalité des chances entre les sexes, comme par exemple la priorité accordée à « l'égalité entre les sexes, à la lutte contre la pauvreté, au développement équilibré et à la planification urbaine » du plan de développement local, l'obligation de « prendre en considération une approche sensible au genre lors de la préparation du budget », ou encore l'obligation de « réserver une séance annuelle du conseil municipal pour la discussion du rapport sur les affaires d'égalité des chances entre les sexes ».

Cependant, dans la version finale du code qui fut votée à l'ARP et publiée dans le Journal Officiel, contient des articles qui évoquent les principes de parité et d'égalité, sans toutefois mentionner explicitement l'égalité des genres<sup>52</sup>.

Le code des collectivités locales garantit tout d'abord le respect du principe de parité à la tête de la commune (selon l'article 7, le président et le vice-président de la commune doivent être de sexe différent, sauf en cas d'impossibilité), mais aussi dans la composition des différentes structures nationales en charge de la décentralisation et dans les commissions et comités au sein des conseils municipaux.

De plus, le code des collectivités locales introduit le principe de l'égalité qui doit être respecté par les communes, les régions et les districts dans l'ensemble de leurs actions et des politiques publiques et programmes mis en place. De la même façon, les contractants des instances locales et régionales doivent respecter ce principe de l'égalité. Ce dernier est également garanti dans les processus de recrutement et de promotion au sein de l'administration à tous les niveaux de décentralisation. Toutefois, le texte de loi ne mentionne pas explicitement l'égalité entre les femmes et les hommes.

Néanmoins, le code introduit des mesures en faveur de la promotion des droits des femmes, avec une attention et des fonds destinés spécifiquement aux femmes vivant dans les zones rurales, aux femmes victimes de violence ainsi qu'au développement d'une économie sociale et solidaire. Des commissions en charge de la parité et de l'égalité des chances entre les sexes sont également créées au niveau régional.

Enfin, le code des collectivités locales prévoit le développement d'une base de données statistiques désagrégées par sexe et par secteur au niveau local, en collaboration avec l'Institut National de la Statistique. Ces statistiques seront mises à disposition des autorités publiques, des chercheurs mais aussi du grand public afin de permettre une intégration effective de la dimension genre dans les programmes de développement et politiques publiques du gouvernement qui seront mis en place au niveau local<sup>53</sup>. Grâce à l'inclusion des principes de parité et d'égalité dans ce code qui définit la composition et l'action des structures décentralisées dont les conseils locaux, ces derniers pourront ainsi proposer et exécuter des politiques publiques, des plans de développement, des budgets<sup>54</sup> et des projets locaux selon une approche participative, inclusive et intégrant la dimension genre pour répondre aux besoins et aux aspirations tant des femmes que des hommes.

### **La loi sur la lutte contre la violence faite aux femmes (violence politique)**

La loi organique n° 58 du 11 août 2017 sur l'élimination des violences (conjugales, sexuelles, politiques et autres) à l'encontre des femmes a été approuvée par l'ARP à l'unanimité lors de sa session plénière du 26 juillet 2017. Cette loi est une avancée majeure pour la protection juridique des femmes dans la lutte contre les violences qui leur sont faites ; elle reconnaît et définit la violence politique comme « tout acte ou pratique fondé sur la discrimination entre les sexes dont l'auteur vise à priver la femme ou l'empêcher d'exercer toute activité politique, partisane, associative ou tout droit ou liberté fondamentale ». Elle fixe également une sanction financière de 1 000 dinars à toute personne commettant un acte de violence politique.

L'augmentation du nombre de femmes au pouvoir et dans l'arène politique est un facteur important pour la lutte contre la violence dont celles-ci peuvent être victimes. Les femmes politiques, soutenues par les institutions, les organisations de la société civile, leurs homologues hommes qui appuient ce combat mais aussi l'opinion publique peuvent faire pression afin de changer la situation et prôner la mise en place d'un cadre réglementaire et d'un système d'application de cette loi qui ne laissent plus la violence et l'agressivité envers les femmes impunies. De même, offrir une protection juridique aux femmes pour les violences auxquelles elles peuvent être soumises, notamment au cours de leurs activités politiques, peut aussi les encourager à s'engager en politique, et à rapporter le harcèlement et les pressions qu'elles sont susceptibles de subir. Cela éradiquera ou du moins limitera la déstabilisation que peuvent subir les femmes, afin de les faire renoncer à leur candidature ou par la suite à leurs fonctions comme élues.

## ENCADRÉ 5

### LA LOI ORGANIQUE 1/2004 DU 28 DÉCEMBRE RELATIVE AUX MESURES DE PROTECTION INTÉGRALE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES EN ESPAGNE

En **Espagne**, la Loi organique 1/2004 du 28 décembre relative aux mesures de protection intégrale contre les violences faites aux femmes a été adoptée à l'unanimité. Dans cette loi-cadre, ces violences sont abordées d'une manière globale et multidisciplinaire, en envisageant des dispositions relatives aux mesures de sensibilisation, de prévention et de détection (dans les domaines de l'éducation, de la santé, et de la publicité et des médias), aux droits des victimes, à la protection institutionnelle, à la protection pénale, et enfin à la protection juridictionnelle.

La loi englobe dans la définition des violences tout acte de violence physique et psychologique, y compris les atteintes à la liberté sexuelle, les menaces, les actes de contrainte ou la privation arbitraire de liberté dont les femmes sont victimes de la part de leur conjoint, de leur ex-conjoint, ou de personnes auxquelles elles ont été unies par des liens affectifs, même en l'absence de cohabitation.

*Source : Informations recueillies auprès du gouvernement espagnol (2018)*

Ces nombreuses avancées juridiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes n'ocultent pas les lacunes qui subsistent dans le cadre réglementaire tunisien. La mise en œuvre d'une meilleure égalité entre les femmes et les hommes nécessite l'élimination de toute disposition discriminatoire qui peut exister dans le cadre réglementaire actuel ; il est également essentiel de veiller à ce que la future législation ne contienne pas de dispositions discriminatoires envers les femmes, ceci grâce à l'intégration du genre dans les processus d'élaboration de la loi dans son ensemble (OCDE, 2014).

### Abrogation de la circulaire n°216 du 5 novembre 1973

L'abrogation de la circulaire du ministre de la Justice du 5 novembre 1973 sur le mariage de la « Tunisienne musulmane » avec un non-musulman résulte de l'appel du Président de la République du 13 août 2017 (à l'occasion de la fête de la femme) au Chef du gouvernement et au ministre de la justice.

Cette circulaire interdisait le mariage entre les musulmanes et les non-musulmans pour des motifs liés à la protection de la famille et à la préservation de sa pureté.

## LES STRATÉGIES NATIONALES

Au cours des dernières années, deux stratégies nationales ont été mises en place en Tunisie pour la défense des droits des femmes : la « Stratégie nationale de lutte contre les violences faites aux femmes à travers le cycle de vie » adoptée en 2008 et actuellement en cours de révision, et la « Stratégie nationale d'autonomisation économique et sociale des femmes et des filles en milieu rural 2017-2020 ». La mise en œuvre de stratégies nationales en plus de l'adoption ou de la réforme du cadre juridique est essentielle pour obtenir des résultats significatifs dans la promotion des droits et du rôle des femmes (OCDE, 2014).

### **La stratégie nationale de lutte contre les violences faites aux femmes à travers le cycle de vie, de 2008 (actualisée en 2012)**

La Stratégie nationale de lutte contre les violences faites aux femmes à travers le cycle de vie a été élaborée par le ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors, avec le soutien du Fonds des Nations Unies pour la Population (FNUAP). Elle définit un cadre général et des composantes spécifiques pour faire face aux violences que subissent les femmes. Cette stratégie repose sur les quatre axes stratégiques suivants :

1. La collecte et l'utilisation des données sur les violences faites aux femmes ;
2. La mise en place de services appropriés et diversifiés ;
3. Une mobilisation sociale et une sensibilisation de la société aux changements des comportements et des institutions ;
4. Un plaidoyer pour la révision et l'application des lois, en vue de prévenir et de lutter contre les violences faites aux femmes.

Cette stratégie est actuellement en cours de révision par le ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors après l'adoption en 2017 de la loi contre les violences faites aux femmes.



## ENCADRÉ 6

## LA MISE EN PLACE DE STRATÉGIES DESTINÉES À COMBATTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES DANS CERTAINS PAYS DE L'OCDE ET EN ÉGYPTE

Le **Mexique** a adopté une approche multidimensionnelle en développant un programme intégral visant à prévenir, prendre en charge, réprimer et éliminer la violence à l'encontre des femmes. Cette approche implique différents acteurs à tous les niveaux du gouvernement. Une des mesures adoptées est la possibilité pour le ministère de l'Intérieur d'émettre des « alertes » qui obligent les autorités à mettre en œuvre des moyens de protéger les droits mais aussi l'intégrité physique des femmes, à mener des enquêtes plus complètes et approfondies dans les cas de violences, et à accroître les efforts dans la lutte contre les violences là où elles sont répandues. Des centres juridiques spécialisés et financés par le secteur public ont été créés au niveau local dans le cadre de ce programme afin d'aider les femmes victimes de violences et leur offrir des soins médicaux et une aide psychologique. Ces centres proposent également une aide juridique ainsi qu'une formation en auto-défense contre les violences (OCDE, 2017c).

**L'Australie** a mis en place un plan national de lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants pour 2010-2022. Ce plan définit six résultats que le gouvernement doit atteindre au cours des douze années que dure le plan : (1) des collectivités sûres et exemptes de violence, (2) des relations respectueuses, (3) des collectivités indigènes sécurisées, (4) des services répondant aux besoins des femmes et de leurs enfants victimes de violences, (5) une réponse efficace de la part du système de justice, (6) des auteurs de violences empêchés de nuire et tenus responsables de leurs actes. En plus du plan national, le gouvernement australien a octroyé 100 millions de dollars au « Women's Safety Package », un système de financement dont le but est d'améliorer le soutien et les services mis en place pour répondre aux besoins des femmes et des enfants exposés aux risques de violence (OCDE, 2017c).

**L'Égypte** a lancé une stratégie nationale de lutte contre les violences faites aux femmes 2015-2020, en partenariat avec les organisations gouvernementales ainsi qu'avec les organisations de la société civile concernées. Un cadre légal élargit la définition des violences pour y inclure la privation de l'accès à l'éducation et impose des sanctions plus sévères pour les actes de violences. Le projet de loi a été soumis au vote du Parlement pour adoption au cours du cycle législatif actuel.

**La Suède** a adopté en 2016 une stratégie sur dix ans, dont le but est de prévenir et de combattre les violences faites aux femmes par les hommes, y compris la violence domestique, les violences pour raisons d'honneur, la prostitution et le trafic d'êtres humains. Les objectifs sont : (1) accroître les efforts de prévention de la violence ; (2) mieux détecter les violences, mieux protéger et mieux soutenir les femmes et les enfants victimes de violences ; (3) appliquer plus fermement la loi ; et (4) élargir les connaissances et la méthodologie sur ces sujets (OCDE, 2017c).

*Source OCDE (2017e), Assessment of women's political participation - Egypt Country Report, version préliminaire*

### La stratégie nationale d'autonomisation des femmes et des filles rurales (2017-2020)

La Stratégie nationale d'autonomisation des femmes et des filles rurales pour la période 2017-2020 est élaborée par le ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors. Cette stratégie retient quatre axes principaux :

1. L'autonomisation économique et sociale des filles et des femmes dans les zones rurales ;
2. La participation des filles et des femmes à la vie publique ;
3. L'amélioration de la qualité de vie des filles et des femmes dans les zones rurales ;
4. La satisfaction de besoins précis pour les victimes de la pauvreté.

## LES FEMMES EN MILIEU RURAL EN ESPAGNE

En Espagne, de nombreux obstacles s'opposent à la présence des femmes aux postes de décision dans les zones rurales, reléguant ainsi les femmes aux travaux domestiques et limitant leur rôle à la sphère privée alors que les hommes ont un emploi, sont présents dans la vie publique et accèdent aux postes de décision.

Une autre difficulté que rencontrent les femmes est la conciliation entre leur vie familiale et une vie professionnelle à responsabilité qui demandent toutes deux beaucoup de temps et de sacrifices. Les données indiquent que les femmes souhaitent participer à la vie publique locale dans les villes à faible densité de population, principalement dans les villes rurales, comme en témoigne le nombre croissant, mais toujours insuffisant, de femmes maires et conseillères municipales. De plus, le pourcentage de femmes présentes dans les conseils des coopératives agro-alimentaires reste également faible.

En réponse à cette situation, et comme le prévoit le Plan stratégique espagnol en matière d'égalité des chances 2014-2016, un Plan pour la promotion des femmes en milieu rural 2015-2018 (Plan para la Promoción de las Mujeres del Medio Rural) a été mis en œuvre pour renforcer l'intégration du principe d'égalité entre les sexes dans les différentes actions de l'administration centrale espagnole dans ce domaine.

Certains des objectifs spécifiques de ce plan sont de donner plus de visibilité au rôle social de la femme dans les zones rurales ; de donner les moyens de mener de front la vie personnelle et familiale et la vie professionnelle ; de répartir plus équitablement les responsabilités familiales entre les femmes et les hommes ; de promouvoir l'accès des femmes à la prise de décision et aux organes de participation politique ; et enfin, de soutenir le travail des associations de femmes rurales en tant que sources de revitalisation sociale, culturelle et économique.

*Source : Informations recueillies auprès du gouvernement espagnol (2018)*

### Le Plan d'action national d'institutionnalisation du genre (PANIG)

Un premier projet de Plan d'action national d'institutionnalisation du genre élaboré en 2009 n'a pas été validé ni mis en œuvre. Ce projet, relancé en 2016 par le ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors, a reçu le soutien de l'UNFPA et de la Commission Européenne en Tunisie. Cette initiative sera suivie par d'autres ministères en vue de développer une politique générale d'institutionnalisation du genre au niveau national.

Le développement et la mise en œuvre d'une stratégie pangouvernementale nationale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, où sont définies clairement les responsabilités des différentes structures du gouvernement, est essentielle afin de mettre en place les priorités du gouvernement en matière d'égalité femmes-hommes de manière structurée et efficace, de procéder aux réformes institutionnelles nécessaires et d'élaborer des politiques publiques sensibles au genre (OCDE, à venir).

Certains pays de l'OCDE ont adopté une stratégie nationale autonome en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. La plupart de ces stratégies en matière d'égalité sont développées au niveau central ou fédéral du gouvernement, mais seule une minorité d'entre elles sont mises en œuvre à tous les niveaux du gouvernement, y compris au niveau régional et local. Ces stratégies se concentrent en particulier sur la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, l'autonomisation économique des femmes, la lutte contre les violences et les discriminations liées au genre, mais aussi l'intégration du genre dans les politiques et le budget du gouvernement

dans son ensemble (OCDE, à venir). La Tunisie pourrait inclure ces différents domaines dans le plan d'action national d'institutionnalisation du genre afin de développer une stratégie pangouvernementale globale qui permettrait le renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs et à tous les niveaux.

Au-delà de stratégies nationales dont le but est de lutter ou de promouvoir un aspect spécifique des droits des femmes, la mise en place d'un plan stratégique interministériel en faveur de l'égalité de sexes est essentielle afin que l'ensemble des institutions, politiques et programmes intègrent pleinement la problématique des rapports hommes-femmes à leur travail et produisent des politiques meilleures et plus justes au bénéfice des hommes et des femmes dans tous les secteurs, dans une perspective d'égalité (OCDE, 2018b). Cela permettra d'avoir une approche coordonnée et de créer une homogénéité au niveau des institutions concernées, des politiques publiques développées mais aussi des actions à entreprendre.

## À RETENIR

### RECOMMANDATIONS CLÉS

#### L'Etat pourrait considérer :

#### La mise en application des instruments internationaux :

- Prévoir des **mécanismes essentiels** à la **mise en application des instruments internationaux** ratifiés par la Tunisie. Établir des **rapports périodiques** sur la bonne application des conventions et autres instruments internationaux.
- Accélérer la **révision de la législation tunisienne** afin d'abroger tous les textes législatifs et réglementaires établissant une discrimination fondée sur le sexe au sens de l'article 1 de la CEDEF (dispositions du Code du Statut Personnel, du Code pénal, du Code de la nationalité tunisienne, textes régissant l'emploi).

#### La mise en application de la Constitution tunisienne :

- **Prévoir** des cadres juridiques et des mécanismes essentiels à la mise en application de la Constitution tunisienne, et notamment des **articles 21, 34, 40 et 46** afin d'assurer l'égalité de droits et de devoirs entre les femmes et les hommes dans le travail, dans la vie politique et dans la société en général.
- **Réviser les lois tunisiennes** qui ne sont pas en conformité avec les principes d'égalité en droits et en devoirs énoncés dans la Constitution.

#### La révision du cadre juridique aux niveaux national et local :

- Créer **une loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes** (en s'inspirant d'autres expériences comme celle de l'Espagne avec la Loi organique 3/2007 du 22 mars, pour

## À RETENIR

l'égalité effective des femmes et des hommes) dans le but de pouvoir mettre en œuvre l'égalité telle que définie dans la Constitution de 2014 en éliminant les obstacles et les stéréotypes sociaux qui en empêchent la réalisation.

- Ajouter **le principe de la parité horizontale** (en plus de la parité verticale déjà garantie) aux dispositions de la Loi organique du 26 mai 2014 relatives aux élections législatives, en amont des élections législatives prévues pour 2019.
- Intégrer **l'approche genre dans la démocratie locale** par le biais de l'approche participative, notamment par la mise en place d'un budget genre.
- Mettre en place des mécanismes juridiques afin de :
  - **Faciliter l'accès des femmes à la justice**, en particulier dans les régions où les femmes sont particulièrement soumises à l'autorité masculine et victimes de violence, afin que les femmes puissent avoir accès plus facilement à l'espace public et donc participer à la vie politique.
  - S'assurer que la loi et les jugements rendus par les tribunaux soient respectés et exécutés.

### La mise en place de politiques publiques égalitaires aux niveaux local et national

- Mettre en application le Plan d'action national d'institutionnalisation du genre en tant que **stratégie intégrale et intersectorielle** en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Élaborer des **plans d'action au niveau local** tenant compte des spécificités de chaque localité quant à l'égalité entre les femmes et les hommes.

## CHAPITRE 3

# Le cadre institutionnel pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie publique en Tunisie

### À PROPOS

*Ce chapitre décrit le cadre institutionnel mis en place en Tunisie et qui favorise la participation des femmes à la vie politique. Les institutions engagées sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ont été créées après l'indépendance et renforcées après la révolution de 2011, prouvant une véritable avancée de la Tunisie sur ce sujet. Sont également présentées des recommandations-clés ainsi que des bonnes pratiques qui peuvent aider les institutions publiques et le gouvernement dans leurs efforts pour renforcer le cadre institutionnel en faveur d'une meilleure égalité entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs.*

Le cadre institutionnel tunisien a été progressivement développé depuis l'indépendance (Chekir, 2013), et plus particulièrement au cours des dernières années, dans le but de renforcer l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et de promouvoir les droits des femmes.

## LE MINISTÈRE DE LA FEMME, DE LA FAMILLE, DE L'ENFANCE ET DES SENIORS

La création en Tunisie d'un ministère consacré aux affaires de la femme en 1983 est une étape importante dans la prévention et la lutte contre les discriminations à l'encontre des femmes et dans la volonté politique de promouvoir les droits des femmes dans la société. Aujourd'hui, le ministère est chargé d'exécuter la politique du gouvernement dans les domaines du genre, de la famille, de l'enfance et des Seniors, de promouvoir leur rôle et leur place dans la société tunisienne, mais aussi de développer la coopération internationale sur ces thèmes. Le ministère assure également la tutelle des établissements publics qui œuvrent dans les domaines de la femme, de la famille et de l'enfance, et désormais des Seniors. Le ministère est représenté au niveau décentralisé dans chacun des 24 gouvernorats du pays par un commissariat régional<sup>55</sup>.

Au cours des dernières années, le ministère a mis en place plusieurs programmes et projets en faveur de l'égalité femmes-hommes en Tunisie. Le programme Moussawat, mis en œuvre en collaboration avec des organisations gouvernementales et non-gouvernementales tunisiennes et internationales, vise à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes aux niveaux national, régional et local et à améliorer la coordination et la cohérence des actions entreprises en faveur des droits des femmes par les différents acteurs institutionnels et non-institutionnels.

L'un des objectifs du programme Moussawat est l'amélioration de la participation de la femme dans la vie économique et publique<sup>56</sup>.

Toutefois, le lien maintenu depuis la création du ministère, avec les affaires de la famille, de l'enfance et des personnes âgées dénote une vision particulière de la place de la femme dans une société dont la base reste essentiellement la famille patriarcale<sup>57</sup>.

Un réseau national de 15 femmes désignées comme points focaux genre a été créé en 2012 par le ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors et réparti dans les départements ministériels partenaires afin d'aider à identifier et à définir les changements, actions ou mesures à prendre pour atteindre une plus grande équité et égalité entre les sexes, et poser ainsi les premiers jalons de l'institutionnalisation du genre en Tunisie (Union Européenne et Gouvernement de la République Tunisienne, 2014).

Les institutions centrales chargées de l'égalité des hommes et des femmes sont généralement considérées comme des instruments fondamentaux pour amener le secteur public à renforcer l'égalité et intégrer cette cause à la politique gouvernementale et dans toute la société. Au sein de l'OCDE, les institutions centrales chargées de l'égalité des hommes et des femmes peuvent consister en un ministère spécialisé, être adjointes à d'autres portefeuilles au sein d'un ministère unique comme c'est le cas en Tunisie, ou être intégrées au cabinet du chef de gouvernement ou de l'État. Les conseils ou commissions chargés de l'égalité des sexes fonctionnant de manière autonome, avec un statut constitutionnel indépendant ou en consultation avec le gouvernement, représentent un autre type de configuration institutionnelle (OCDE, 2018b).

Dans toutes ces configurations, plusieurs facteurs peuvent favoriser un bon fonctionnement des institutions centrales chargées de l'égalité des hommes et des femmes. En premier lieu, ces institutions sont encouragées à partager la responsabilité de cet agenda au sein du gouvernement. Elles devraient plutôt être chargées de faciliter une mise en œuvre cohérente de la stratégie gouvernementale d'égalité hommes-femmes en offrant conseil et orientations au gouvernement et ministères sectoriels, en suivant les améliorations en la matière et en aidant à la formulation et à la mise en œuvre des politiques qui prennent en compte la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toute l'administration publique. En deuxième lieu, les institutions chargées de l'égalité des hommes et des femmes doivent avoir suffisamment de ressources pour coordonner une initiative transversale en jouissant de la visibilité et de l'autorité qui découlent d'un positionnement au sommet du gouvernement (OCDE, 2018b). À travers le renforcement du rôle du Ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors, la Tunisie pourrait réaffirmer l'engagement politique du gouvernement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

## ENCADRÉ 8

## L'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LES PROCESSUS ET PROGRAMMES D'ÉLABORATION DES POLITIQUES PUBLIQUES EN ESPAGNE

En Espagne, les unités spécialisées et les points focaux contribuent à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ; ils ne sont pas les seuls à le faire. Des unités spécialisées dans l'égalité des sexes aident les pouvoirs exécutifs à assumer leurs responsabilités de pilotage dans ce domaine.

Pour faire de l'égalité des sexes une partie intégrante des politiques publiques, l'Espagne a créé des unités spécialisées dans tous les ministères, conformément à l'Article 77 de la Loi 3/2007 du 22 mars 2007 en faveur d'une réelle égalité entre les femmes et les hommes. Tous les ministères, quel que soit leur domaine d'action, assignent à un organe gestionnaire unique des obligations relatives à cet objectif, et notamment celles-ci :

- fournir une information statistique pertinente ;
- élaborer et mener des enquêtes pour renforcer l'égalité entre hommes et femmes dans les domaines d'action des ministères ;
- conseiller les organes compétents des ministères sur la formulation d'un rapport d'impact sur l'égalité des sexes ;
- aider les personnels des ministères à mieux comprendre la portée et la signification du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- surveiller les politiques d'application pour parvenir à une réelle mise en œuvre de la Loi 3/2007 sur l'égalité des sexes.

*Source : OCDE (2014), Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264210745-en>. w*

## LE CENTRE DE RECHERCHES, D'ÉTUDES, DE DOCUMENTATION ET D'INFORMATION SUR LA FEMME : LE CREDIF

Créé en 1990, le Centre de Recherches, d'Études, de Documentation et d'Information sur la Femme est un établissement public sous la tutelle du ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors. Depuis sa création, le CREDIF est devenu un pilier majeur dans la consolidation des droits et des acquis des femmes grâce aux études et documents qu'il produit et à l'accompagnement des femmes de différentes régions et de différents profils et domaines d'activité en vue de les encadrer pour le plein exercice de leurs droits.

Le CREDIF dispose de deux structures actives entrant dans le cadre de la consolidation des droits et de la sécurité des femmes :

### ■ L'Observatoire genre et égalité des chances

Mis en place immédiatement après la création du CREDIF, l'observatoire a repris de l'importance après le soulèvement de 2010/11. Ses principales missions sont la réalisation d'études et de recherches ainsi que la collecte et analyse de données sur la femme et l'évolution de sa condition dans la société tunisienne, on encore l'organisation d'activités de communication pour assurer une meilleure diffusion et connaissance des droits de la femme.

## ■ Le Comité national pour la promotion de l'égalité femmes-hommes dans la gestion des affaires locales (CNP-EGAL)

Créé en 2015 à l'initiative du CREDIF et du Centre de développement international pour la gouvernance locale, l'objectif du CNP-EGAL est de susciter une dynamique favorable à l'égalité entre les femmes et les hommes en élaborant des arguments capables d'insuffler des changements politiques, juridiques et sociaux visant à intégrer la dimension genre dans les politiques, programmes, plans, projets et budgets des collectivités locales, réduire les inégalités sociales fondées sur le sexe et fournir aux organisations un espace d'échanges et de débats afin de promouvoir des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Le CNP-EGAL a ainsi pu organiser plusieurs ateliers de travail et un cycle de formation itinérante dans différentes régions qui ont permis de réunir les principaux acteurs institutionnels concernés, ainsi que des formations ciblées destinées aux différents acteurs en rapport avec la situation des femmes : les parlementaires, les autorités régionales, les autorités sécuritaires, les juristes, la société civile.

### ENCADRÉ 9

#### DES FORMATIONS SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES EN ESPAGNE

En Espagne, l'École virtuelle d'égalité (Escuela Virtual de Igualdad) offre une formation en ligne sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Deux niveaux de formation y sont offerts : un niveau d'initiation et un niveau avancé. Le niveau d'initiation est destiné à la population dans son ensemble, aux forces armées et de sécurité et aux personnels du secteur de l'entreprise et de l'éducation. Le niveau avancé s'adresse aux personnes ayant déjà des connaissances sur l'égalité des sexes, et offre une formation plus spécifiquement axée sur le secteur de l'emploi juridique, des services sociaux, de l'entreprise et des ressources humaines, l'objectif étant de permettre aux participants d'intégrer la perspective de l'égalité dans leur pratique professionnelle.

L'École virtuelle d'égalité en est actuellement à sa 8<sup>e</sup> édition (2017-2018) et 21 000 places ont été offertes à l'occasion de cette dernière édition.

*Source : Informations recueillies auprès du gouvernement espagnol (2018)*

## LE CONSEIL DES PAIRS

Afin d'assurer une intégration transversale de l'égalité femmes-hommes dans la planification, la programmation, l'évaluation et le budget des différentes politiques publiques, un nouveau « Conseil des Pairs pour l'égalité et l'équivalence des chances entre la femme et l'homme » (CPE) a été créé par le décret gouvernemental n° 2016-626 du 25 mai 2016. Le Conseil est présidé par le Chef du Gouvernement depuis le 8 août 2017 ; il a été chargé de mettre en place un plan d'institutionnalisation de l'approche genre aux niveaux national et sectoriel. Le CPE œuvre sous l'égide du Ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors, en coordination avec les acteurs



concernés.

Le souci d'une représentation équilibrée des différents acteurs concernés est pris en considération. Ainsi, le conseil est composé d'un représentant de la Présidence de la République, d'un représentant de la Présidence du Gouvernement, d'un membre de l'Assemblée des Représentants du Peuple, de l'agent chargé de l'approche genre auprès de chaque ministère, d'un représentant du comité supérieur des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, d'un représentant de l'Office national de la famille et de la population, d'un représentant du Centre de recherches, d'études, de documentation et de l'information sur la femme, d'un représentant de l'Observatoire national de la jeunesse, d'un représentant de l'Institut National de la Statistique et de quatre membres des associations actives dans le domaine de l'autonomisation de la femme.

Les missions du Conseil sont la conception des politiques, l'observation et le contrôle. Conformément à l'article 2 du décret, le Conseil des Pairs est chargé de l'intégration de l'approche genre dans la planification, la programmation, l'évaluation et dans le budget, afin d'éliminer toute forme de discrimination entre les femmes et les hommes et de concrétiser l'égalité des droits et des devoirs entre eux. Le Conseil des Pairs pour l'égalité est chargé des fonctions suivantes :

- l'élaboration du plan national d'intégration de l'approche genre ;
- l'approbation des plans exécutifs annuels sectoriels pour la réalisation du plan national d'intégration de l'approche genre ;
- le suivi de l'exécution et de l'évaluation du plan national ;
- l'observation des difficultés rencontrées dans l'intégration de l'approche genre et la soumission de propositions de réformes législatives et réglementaires et de mesures administratives pour surmonter lesdites difficultés ;
- la préparation d'un programme national de formation en matière d'égalité ;
- la préparation de rapports annuels contenant des indicateurs quantitatifs et qualitatifs sur l'autonomisation de la femme dans les domaines économique, social, culturel et politique.

De plus, le Conseil des Pairs donne son avis sur tous les projets de textes juridiques ayant trait aux droits de la femme qui lui sont soumis par le Chef du gouvernement.

La création d'une structure chargée d'assurer et de contrôler l'intégration transversale de l'égalité femmes-hommes dans les politiques du gouvernement est importante pour la mise en œuvre de l'agenda d'égalité des sexes : l'existence d'une responsabilité et d'une surveillance claires, impliquant une redevabilité au plus haut niveau possible du gouvernement, maximise les chances pour les initiatives de prise en compte de l'égalité des sexes d'être concluantes et pérennes, et ainsi permet à cet objectif de demeurer une priorité législative (OCDE, 2018b).

De nombreux pays de l'OCDE disposent de mécanismes de surveillance, qui peuvent inclure à la fois les parlements, les institutions supérieures de contrôle ou les services de médiateur. Les attributions de ces structures peuvent

varier, mais la majorité d'entre elles sont en charge de l'élaboration de la législation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et révisent tous les projets de textes juridiques ayant trait aux droits de la femme. En revanche, il n'existe que peu de pays dans lesquels ces structures ont la possibilité d'examiner l'ensemble des textes de lois préparés selon une perspective genre (OCDE, à venir).

Ces institutions peuvent également jouer un rôle important dans la communication autour des résultats des politiques d'égalité des sexes à destination des citoyens, la sensibilisation et la vigilance par rapport à la mise en œuvre des stratégies de prise en compte de l'égalité des sexes, et enfin la promotion des campagnes d'information et de communication sur les différentes thématiques liées à l'égalité, et ce en coopération avec les médias et les organisations de la société civile (OCDE, 2018b).

Au-delà de mettre en évidence l'utilité de ces organes de contrôle et de redevabilité (OCDE, à venir), les expériences des pays de l'OCDE ont par ailleurs montré que la performance de ces structures est optimisée lorsqu'elles sont associées à des instances publiques qui disposent des moyens et des capacités d'analyse nécessaires pour mettre en place et coordonner une stratégie pangouvernementale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (OCDE, 2017d). De la même façon, l'action du Conseil des Pairs pourrait être maximisée à travers le renforcement de la collaboration entre le ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors, et les différents acteurs engagés sur la question de l'égalité femmes-hommes pour l'intégration transversale de la dimension genre dans l'action du gouvernement tunisien.

## LES INSTANCES CONSTITUTIONNELLES

Le chapitre VI de la Constitution tunisienne prévoit la création de cinq instances indépendantes œuvrant au « renforcement de la démocratie » avec le soutien de toutes les institutions de l'État (article 125). Ces cinq instances sont l'Instance supérieure indépendante pour les élections (article 126 de la Constitution) ; l'Instance de la communication audiovisuelle (article 127) ; l'Instance des droits de l'Homme (article 128) ; l'Instance du développement durable et des droits des générations futures (article 129) et l'Instance de la bonne gouvernance et de la lutte contre la corruption (article 130).

Ces cinq instances constitutionnelles constituent des mécanismes institutionnels indispensables pour la protection et la garantie des droits humains sur la base des principes d'égalité et de non-discrimination. L'un des traits originaux de ces instances réside dans l'élection de leurs membres par l'Assemblée des Représentants du Peuple. Par ailleurs, elles sont dotées de la personnalité juridique ainsi que de l'autonomie administrative et financière ; elles disposent également d'un rôle important de vérification et d'examen des actions des organismes publics. Ces instances doivent obligatoirement être consultées pour tout projet de loi en rapport avec leur domaine de compétence respectif.

## L'INSTANCE SUPÉRIEURE INDÉPENDANTE POUR LES ÉLECTIONS (ISIE)

Les instances électorales ont un rôle clé à jouer dans la promotion de la participation électorale et politique des femmes (PNUD et ONU Femmes, 2015). Elles sont en charge de l'organisation et de la supervision du processus électoral, et sont donc garantes de la tenue d'élections libres et honnêtes.

En Tunisie, l'ISIE est l'instance chargée « de l'administration des élections et des référendums, de leur organisation et de leur supervision au cours de leurs différentes phases. Elle assure la régularité, la sincérité et la transparence du processus électoral et proclame les résultats des différentes élections.»<sup>58</sup>

Pour ce qui est de la composition des instances de l'ISIE, des dispositions législatives ont été adoptées pour renforcer la participation des femmes au niveau de l'administration électorale, aussi bien par le décret-loi n°2011-27 du 18 avril 2011 - portant création de l'ISIE<sup>59</sup> - que par la loi organique n°2012-23 du 20 décembre 2012, qui pérennise l'ISIE<sup>60</sup>. Si le principe de parité entre femmes et hommes est prévu pour ce qui est des candidatures, il ne concerne que le Conseil de l'Instance ; aucune mesure analogue n'est prévue pour les instances régionales des élections ou pour les centres et bureaux de vote.

La condition de parité a été supprimée de l'article 6 de la loi de 2012 lors de la révision de la loi organique du 28 décembre 2013<sup>61</sup>. Ce recul pose un véritable problème de constitutionnalité de la loi créant l'ISIE en ce qu'elle ne prend pas en compte les dispositions de l'article 46 de la Constitution qui exige de parvenir à la parité au niveau des conseils élus. Actuellement, sur les neuf membres que comprend le Conseil de l'ISIE, trois sont des femmes<sup>62</sup>.

En ce qui concerne son action, l'ISIE mène également des activités de formation destinées à différents publics ainsi que des sessions de formation à l'intention des formateurs, des coordinateurs et des autres membres des instances régionales de l'ISIE. Le but est de les former aux pratiques à suivre lors d'élections, telles que les procédures de vote, de dépouillement et de traitement des résultats du vote<sup>63</sup>. Une plateforme de formation à distance a également été lancée en 2017, faisant de la Tunisie le deuxième pays au monde à disposer d'une plateforme d'enseignement à distance en matière électorale. Cet outil destiné principalement aux agents et collaborateurs locaux de l'ISIE, comporte également un site ouvert au public, facilitant ainsi l'accès à l'information en matière électorale de la population tunisienne, et qui peut être utile aux femmes candidates<sup>64</sup>.

Puisqu'elles jouent un rôle décisif dans l'élaboration et la mise en place des politiques relative à l'organisation des élections, les instances électorales peuvent contribuer de manière importante à la promotion de structures électorales, de règles et de procédures qui soient sensibles au genre et qui peuvent donc favoriser une plus grande participation des femmes à la vie politique en Tunisie (OCDE, 2017e). Il est donc important que les instances électorales soient paritaires dans leur composition afin d'être représentatives des principes de parité définies dans les lois électorales qu'elles mettent en œuvre. L'ISIE peut également considérer la mise en œuvre de structures

électorales, de règles et de procédures qui favorisent la parité dans les assemblées élues, comme cela est garanti par la Constitution de 2014 et les lois de 2014 et de 2017 relatives aux élections et référendums.

Enfin, il est important de développer et de renforcer les différentes actions de formation mises en place par l'ISIE au niveau national et au niveau local en y intégrant une mesure genre concernant la participation des femmes en tant qu'électrices et candidates. Ceci contribuera à la sensibilisation de l'ensemble de la population tunisienne aux pratiques électorales transparentes, égalitaires et justes, ce qui pourra ainsi favoriser l'implication des femmes dans la vie politique du pays.

## **INSTANCE POUR LES DROITS DE L'HOMME**

Cette instance a pour objectif de vérifier que les libertés et les droits humains sont respectés en Tunisie et d'œuvrer à leur renforcement. Il est obligatoire de la consulter sur tout projet de loi se rapportant à son domaine de compétence. L'instance formule également des propositions visant à développer le système des droits humains ; elle enquête sur les cas de violation de ces droits en vue de les régler ou de les soumettre aux autorités compétentes<sup>65</sup>. L'Instance est composée de membres indépendants dont le mandat de six ans n'est pas renouvelable.

Les institutions indépendantes de surveillance ont un rôle primordial en ce qu'elles peuvent porter un regard global sur l'action du gouvernement et rester neutres et objectives dans leur évaluation de l'élaboration, la mise en œuvre et l'étude des résultats des politiques publiques mises en place (OCDE, 2018b). Des études montrent que les institutions indépendantes jouent un rôle de surveillance important pour le respect des droits humains et en particulier des droits de la femme dans certains pays de l'OCDE (OCDE, à venir). Certains pays de l'OCDE ont mis en place une commission permanente indépendante des droits de l'homme, qui est consultée sur les questions relatives à la défense et à la promotion des droits humains, y compris des droits des femmes. Dans certains pays comme la Lettonie, ces commissions indépendantes sont également responsables de la promotion de l'intégration de la dimension genre dans les politiques nationales, mais aussi de la coordination des plans d'action en faveur de l'égalité des genres. De la même façon, le rôle de l'Instance constitutionnelle pour les droits de l'Homme pourrait être renforcé afin de lui permettre de traiter toutes les questions relatives aux droits fondamentaux des femmes et lutter contre les discriminations et violences à leur encontre.

## L'INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE (INS)

Créé en 1969, l'INS est un organisme public rattaché à l'État tunisien qui est au cœur du système national de statistiques. Ses attributions comprennent entre autres la coordination avec les autres bureaux publics de collecte, de traitement, d'analyse et de diffusion de l'information statistique, de l'élaboration de recensements, d'enquêtes et d'indices démographiques, sociaux et économiques ainsi que de l'organisation de la documentation nationale rassemblant les données recueillies par les différentes structures nationales de statistiques (administrations publiques ou organismes privés subventionnés ou contrôlés par l'État)<sup>66</sup>.

L'INS est également présent au niveau régional, où les représentations sont chargées de réaliser les opérations de collecte et de chiffrage des informations qui seront analysées au niveau national, mais aussi de recueillir des statistiques portant sur leur zone géographique.

Au cours des dernières années, l'INS a commencé à intégrer l'approche genre dans la production d'indicateurs statistiques et à organiser des enquêtes démographiques, sociales et économiques relatives à la situation des femmes en Tunisie.

### ENCADRÉ 10

#### L'UTILISATION DE DONNÉES VENTILÉES PAR SEXE DANS LES STATISTIQUES ET ENQUÊTES DES AUTORITÉS PUBLIQUES EN ESPAGNE

En Espagne, l'article 20 de la Loi sur l'égalité réelle des femmes et des hommes prévoit l'inclusion systématique de données ventilées par sexe dans les statistiques et enquêtes des autorités publiques. Le Plan national statistique, qui couvre une période de quatre ans, est l'instrument principal utilisé par l'Administration Générale de l'État pour ses annuaires statistiques. Il est approuvé par décret royal et une évaluation ex ante de l'impact selon le sexe est réalisée au cours de sa rédaction. Une fois le plan approuvé, il est mis en œuvre au moyen de programmes annuels. Le Plan national actuellement en vigueur couvre la période 2017-2020.

D'autre part, la base de données Mujeres in Cifras (les femmes en chiffres) de l'Institut de la Femme et pour l'Égalité des Chances (IFEC) contient plus de 300 indicateurs sur la situation des femmes dans différents secteurs. L'IFEC travaille en étroite collaboration avec l'Institut National des Statistiques espagnol afin de publier en ligne Mujeres y Hombres en España (les femmes et les hommes en Espagne), qui contient des données actualisées sur la situation des femmes et des hommes dans les principaux domaines économiques et sociaux.

*Source : Institut de la Femme et pour l'Égalité des Chances, Espagne (2018)*

Partant du constat que les données relatives au genre publiées par différentes entités et acteurs gouvernementaux, nationaux et internationaux, ou par la société civile, restent éparpillées et donc difficilement accessibles, l'INS a mis en place avec le soutien d'ONU Femmes un programme d'analyse approfondie des données disponibles sur les femmes, ainsi qu'un mécanisme de diffusion périodique de données sur les femmes.

Dans ce cadre, l'INS a ainsi réalisé en 2015 un rapport national d'analyse des indicateurs genre en Tunisie, dont le but est de regrouper les données relatives aux femmes et aux hommes dans les différents secteurs en Tunisie et de

les rendre accessibles au plus grand nombre<sup>67</sup> .

De plus, une analyse selon l'approche genre des données recueillies lors du Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 2014 (RGPH2014) a été élaborée en 2016, donnant ainsi une vision globale de la situation des femmes en Tunisie qui sera nécessaire pour l'élaboration de lois et de politiques publiques favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes<sup>68</sup>.

L'utilisation de données dans l'élaboration des politiques publiques permet aux gouvernements d'améliorer leur performance, de soutenir une croissance inclusive et de renforcer la confiance de la population dans les institutions en prenant en compte la différence d'impact que peut avoir une politique sur différents groupes (OCDE, 2014).

L'utilisation de données ventilées par sexe dans l'élaboration des différentes politiques sectorielles et la prise en compte de l'impact différencié des politiques publiques sur les femmes et les hommes sont essentielles à l'intégration effective de la dimension genre dans les politiques du gouvernement. Ainsi, les données sensibles au genre doivent être collectées et analysées selon un cadre clairement défini qui reflète la stratégie du gouvernement ; cela permet de s'assurer que les priorités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont en adéquation avec la stratégie générale, et que les progrès et les résultats obtenus puissent être mesurés de façon simple (OCDE, 2017d). Au contraire, l'absence de données ventilées par sexe complique fortement la compréhension et la mesure de l'impact des politiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

De nombreux pays de l'OCDE ont mis en place une unité spécifique au sein de leur institut national de statistiques qui est chargée de mettre en place des mécanismes de coordination pour déterminer les besoins transversaux en matière de données ventilées par sexe, et qui est également responsable de l'identification systématique des informations manquantes en matière d'égalité des genres. Les institutions nationales en charge de la question du genre peuvent également jouer un rôle important dans la conception d'indicateurs genre qui pourront être utilisés pour élaborer les politiques publiques. Par exemple, le Conseil de la Maison Blanche sur les femmes et les filles a publié en 2011 un ensemble d'indicateurs mesurant le bien-être social et économique selon cinq domaines – individus, famille et salaire ; éducation ; emploi ; santé ; crime et violence – afin de rassembler des données sur l'évolution de la situation des femmes aux États-Unis au cours du temps (OCDE, 2014).

La Tunisie pourra considérer le renforcement de la production des données ventilées par sexe, qui sont essentielles pour élaborer et orienter des politiques et des lois pertinentes et adaptées.

## RECOMMANDATIONS CLÉS

L'Etat pourrait considérer :

**1 - La révision du cadre institutionnel :**

- **Réviser la loi organique relative à l'instance supérieure indépendante pour les élections** afin d'y inclure une obligation légale de parité dans les conseils élus, à la fois au sein du Conseil et des instances régionales de l'ISIE.
- Doter **l'Instance constitutionnelle des droits de l'Homme** des attributions et des moyens nécessaires à son fonctionnement effectif (lui permettre de traiter toutes les questions relatives aux droits fondamentaux des femmes et lutter contre les discriminations et violences à leur rencontre).

**2 - La collecte et l'analyse des données :**

- Mettre en place des systèmes de **collecte de données ventilées par sexe et des analyses de données plus précises et plus régulières** pour pallier la volatilité des indicateurs mesurés, comme le nombre d'organisations de la société civile. Ces données ventilées par sexe sont essentielles pour élaborer et orienter des politiques et des lois pertinentes et adaptées qui intègrent l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Améliorer la collecte, l'analyse et la compilation de données, ventilées par sexe, sur le nombre de femmes aux postes de décision dans l'administration publique et aux postes d'élu, en mettant l'accent sur le **niveau local**.
- **Inclure une dimension genre** dans tous les plans statistiques nationaux.
- Publier les **statistiques et les rendre accessibles aux institutions publiques** au niveau central mais aussi au niveau local, aux organes chargés des droits de l'Homme, aux organisations de la société civile, voire à tous les citoyens dans leur ensemble, afin d'organiser la prévention et la lutte à partir de preuves précises.
- Élaborer des **indicateurs pertinents** pour suivre l'évolution de l'égalité femmes-hommes et de la non-discrimination.
- **Utiliser et valoriser le travail des institutions académiques**, telles que les universités, et des **centres de recherches indépendants** comme sources de collecte et d'analyse des données.
- **Renforcer les capacités matérielles, humaines et financières** des organisations de la société civile afin qu'elles puissent mener des collectes et analyses de données fiables et performantes.
- **Réviser l'étude du CREDIF de 2013** sur les associations qui œuvrent pour l'égalité femmes-hommes en Tunisie et y inclure des données sur la présence des femmes dans les autres organisations de la société civile.

## CHAPITRE 4

# Les partis politiques : un acteur clé de la participation des femmes à la vie politique locale

### À PROPOS

*Les partis politiques sont un acteur clé de la participation politique des femmes. Le rôle que jouent les partis politiques, leurs réglementations, leurs structures et leurs pratiques peuvent affecter positivement ou négativement la participation des femmes à la vie politique. Les partis sont légalement tenus de respecter dans leur constitution, leur fonctionnement et leurs programmes les principes fondamentaux d'égalité et de non-discrimination ; cependant, les femmes restent largement sous-représentées au sein des partis et en particulier au sein des instances dirigeantes. Ce chapitre présente le cadre légal et structurel régissant l'organisation et le fonctionnement des partis politiques, les nombreux obstacles à la participation des femmes à la vie politique en Tunisie qui sont liés à la fois à la vision négative de la politique en général et du rôle des femmes en politique qui se développe dans le pays, et à des pratiques et une culture persistantes au sein des partis qui peuvent exclure les femmes. Les recommandations présentées à la fin de ce chapitre préconisent la réforme de la loi sur les partis politiques et la mise en place de mesures volontaristes pour améliorer la présence politique, l'autonomie, la progression de carrière et le leadership des femmes au sein des partis. Elles invitent également les partis politiques à favoriser la mise en place de pratiques et de mécanismes permettant aux femmes de participer pleinement à tous les aspects de la vie politique.*

Dans les pays de l'OCDE, les partis politiques sont un acteur clé de la vie démocratique et de la participation politique des femmes, en particulier au niveau local où la majorité des femmes entre dans la vie politique par l'intermédiaire d'un parti politique. Les partis sont responsables de la préparation et de la sélection des candidates qui se présentent aux élections. De plus, au sein même du Parlement, les partis ont un rôle déterminant dans l'attribution des postes de décision dans les différents groupes parlementaires et les commissions. Ils collectent, analysent et diffusent également des informations sur la participation des femmes comme candidates. Enfin, les partis politiques ont une fonction de soutien essentielle au développement et à l'avancement professionnel des femmes à la fois comme candidates puis comme élues (OCDE, 2018b).

La transition démocratique en Tunisie s'est accompagnée de l'émergence d'un système partisan pluraliste mais qui demeure fluctuant et marqué par son faible ancrage territorial. Cette dynamique partisane s'est traduite par la



création de plus de 200 nouveaux partis politiques.

Les principes d'égalité et de non-discrimination sont explicitement inscrits dans la Constitution, dans le décret-loi n°2011-87 du 24 septembre 2011 portant sur l'organisation des partis politiques<sup>69</sup> ainsi que dans les statuts, règlements internes et programmes des partis politiques.

L'article 2 du décret-loi n°87 de 2011 définit le parti politique comme « une association constituée sur la base d'un accord entre citoyens tunisiens qui contribue à l'encadrement politique des citoyens et à la consécration des valeurs de la citoyenneté. Il a pour objectif la participation aux élections en vue d'exercer le pouvoir au niveau national, régional ou local ».

L'article 35 de la Constitution garantit la liberté de former des partis politiques. Ceux-ci sont tenus dans leurs statuts et leurs activités de respecter les dispositions de la Constitution et de la loi ainsi que la transparence financière et le rejet de la violence. Le décret-loi garantit aux femmes et aux hommes, sur une base égalitaire, le droit de former un parti politique et d'agir dans son cadre tout en subordonnant cette liberté à certaines conditions prévues aux articles 6 et 7 du décret-loi, telles que la condition de nationalité, la jouissance de droits civils et politiques et un âge minimum de 16 ans pour les adhérents.

En tant que principaux acteurs de la vie démocratique, les partis politiques obéissent dans leur constitution, leur fonctionnement et leurs programmes, aux principes fondamentaux d'égalité et de non-discrimination. Selon l'article 3 du décret-loi, les partis politiques sont tenus, dans le cadre de leurs statuts, activités et financement, de respecter « les principes de la République, la primauté de la loi, la démocratie, la pluralité, l'alternance pacifique au pouvoir, la transparence, l'égalité, la neutralité de l'administration, des lieux de culte et des services publics, l'indépendance de la justice et les droits de l'Homme tels que définis dans les conventions internationales » ratifiées par la Tunisie. Il est en outre interdit aux partis, selon l'article 4 du même texte, de s'appuyer dans leurs statuts, communiqués, programmes ou activités sur l'incitation à la violence, à la haine, à l'intolérance et à la discrimination fondée sur la religion, la catégorie, le sexe ou la région.

En comparant ces dispositions avec l'article 8 de la Constitution de 1959<sup>70</sup>, nous constatons que ce dernier était plus restrictif quant aux conditions et critères à respecter par les partis politiques. Ainsi, outre la souveraineté du peuple, les valeurs de la République, les droits de l'Homme, les partis étaient dans l'obligation de respecter les principes relatifs au statut personnel. Ils s'engageaient aussi à bannir toute forme de violence, de fanatisme, de racisme et toute forme de discrimination. De surcroît, un parti politique ne pouvait s'appuyer fondamentalement, dans ses principes, objectifs, activités ou programmes, sur une religion, une langue, une race, un sexe ou une région.

Cependant, les femmes restent largement sous-représentées dans les partis politiques et les possibilités pour elles de participer à la vie politique au sein des conseils élus locaux et aux postes de leadership dans les collectivités

territoriales sont rares. Depuis la révolution de 2011, plus de 200 partis ont été créés, mais seuls quelques-uns sont présidés par des femmes. Il s'agit notamment de Maya Jribi à la tête du Parti républicain (ex-Parti Démocrate Progressiste), d'Emna Mansour Karoui du Mouvement démocratique pour la réforme et la construction, de Meriem Mnaour du Parti tunisien et d'Abir Moussi du Parti destourien libre. Les femmes représentent à peu près 10% des militants des partis politiques. Bien qu'elles soient plutôt bien représentées dans les partis au niveau local ou dans des rôles subalternes, elles sont particulièrement sous-représentées aux postes de pouvoir.

L'absence des femmes dans les postes les plus importants au sein des partis politiques est due en partie à l'égalité neutre définie dans la loi régissant la Constitution et le fonctionnement des partis politiques. En effet, si la loi garantit le principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes au sein des partis politiques, elle n'instaure pas de mesures positives en vue de renforcer la participation des femmes. Cela peut désavantager les femmes qui ont souvent des responsabilités familiales prenantes ; leur manque de disponibilité peut ainsi limiter ou même les faire renoncer à leur engagement politique.

De la même façon, les statuts et règlements internes des partis se caractérisent généralement par l'absence de sensibilité au genre, perpétuant ainsi la faiblesse du niveau de participation féminine, notamment dans les postes de décision.

Toutefois, depuis quelques années certains partis ont instauré quelques correctifs plus au moins efficaces, tels que des quotas volontaires de femmes pour la composition des organes dirigeants aux niveaux national et régional et l'institutionnalisation d'un groupe « femmes » au sein du parti. Ainsi, le mouvement d'Ennadha a voté en 2016, lors de la session du conseil de la Choura, une proposition portant modification au statut interne du mouvement et prévoyant la représentation des femmes au sein du Conseil de la Choura avec un quota de 10 %. Le règlement intérieur du mouvement révisé en 2016 prévoit également un quota de 30 % de femmes et de jeunes pour les seuls conseils locaux. Quant au mouvement Nidaa Tounes, ses textes internes prévoient la création d'un secrétariat national chargé de la femme, d'une commission nationale des femmes et de commissions régionales des femmes dont les membres sont d'office représentés dans le bureau exécutif et les bureaux régionaux. Est également prévue la création d'une organisation des femmes du mouvement Nidaa Tounes, instituée sur la base de l'article 34 du statut (Limam, 2017).

## LA SENSIBILISATION DES PARTIS POLITIQUES AUX QUESTIONS DE GENRE DANS LES PAYS DE L'OCDE

En **Allemagne**, l'Union chrétienne-démocrate (CDU) a adopté en 1996 un quota de 33% pour les responsables du parti. Si ce quota n'est pas atteint, de nouvelles élections internes doivent être organisées.

Aux États-Unis, le Parti démocrate a adopté une série de mesures en faveur de la participation des femmes déléguées aux Conventions nationales de nomination du Parti démocrate. À la suite d'une campagne de lobbying interne menée par les femmes au sein du parti, qui fut soutenue par les dirigeants du parti, la Charte du parti exige désormais qu'il y ait un nombre égal de femmes et d'hommes parmi les délégués à la Convention nationale.

En **Australie**, l'Organisation des Femmes au sein du Parti travailliste organise chaque année une conférence pour permettre aux femmes d'échanger sur les questions de politique, de faire pression sur des questions spécifiques, mais aussi de constituer un réseau.

Au **Mexique**, le Parti action nationale (PAN) a transformé l'association de femmes présentes au sein du parti en une plateforme opérationnelle pour promouvoir l'accès des femmes aux postes de décision. Par exemple, lors des élections, le Secrétariat National pour la Promotion Politiques des Femmes du PAN a fait pression sur les dirigeants locaux et nationaux du parti afin que le parti présente plus de femmes candidates. Le parti s'assure également que les projets de textes du parti soient envoyés à la section des femmes du parti afin qu'ils soient examinés dans une optique sexospécifique avant d'être finalisés.

*Source: Ballington, Julia (2011), Empowering Women for Stronger Political Parties: A Guidebook to Promote Women's Political Participation, National Democratic Institute for International Affairs and United Nations Development Program, pp.15-20, <https://www.ndi.org/sites/default/files/Empowering-Women-Full-Case-Study-ENG.pdf>*

Les parlements et autres organes délibératifs sont mandatés pour représenter et servir la population. Pour ce faire, il est important que ces organes reflètent la composition de cette dernière, ce qui passe par une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des partis politiques (OCDE, 2018b). Cette parité numérique n'aboutit à une vraie égalité que si elle se reflète dans l'importance des postes qu'occupent les femmes et les hommes, afin qu'elles soient capables d'exercer une réelle influence sur l'élaboration des lois et politiques d'égal à égal avec leurs collègues masculins.

En tant que « gardiens » de l'accès des femmes aux mandats politiques, par exemple, les partis politiques jouent de manière générale un rôle décisif dans la sélection au sein du vivier des candidates potentielles ; ils continuent d'influencer l'accès des femmes aux positions dirigeantes au sein des assemblées élues, qu'il s'agisse du Parlement ou bien d'une municipalité.

Les partis sont encouragés à renforcer leurs capacités de rassembler des informations sur le nombre de femmes candidates et la nature de leurs compétences afin de les aider à identifier des candidates adaptées pour leurs listes et pour les postes les plus importants au sein des assemblées élues, et aussi mettre en place des mesures efficaces pour renforcer la participation des femmes au sein des partis politiques, en particulier aux postes de décision.

Dans de nombreux pays de l'OCDE, les partis politiques ont mis en place un large éventail de mesures qui part des quotas volontaires aux quotas obligatoires de femmes pour les candidats ou les listes des partis, avec un plancher

de 30%, des obligations relatives au positionnement des femmes sur les listes (comme le principe d'alternance), des mécanismes d'exécution comme des sanctions (par exemple, le rejet d'une liste de candidats ou des pénalités financières) ou des incitations, comme l'accès à des financements publics additionnels si les femmes sont représentées en nombre suffisant au sein du parti (OCDE, 2018b).

De la même façon, une réforme de la loi régissant le fonctionnement et l'organisation des partis politiques en Tunisie afin d'y inscrire l'obligation de fixer un quota de femmes à atteindre sur les listes électorales et de développer un système de représentation équilibrée entre femmes et hommes dans les instances dirigeantes des partis politiques pourra favoriser la participation des femmes à la vie politique d'égal à égal avec les hommes.

Des mesures positives non obligatoires, comme par exemple la mise en place de mesures positives volontaristes (comme les quotas ou objectifs non obligatoires), peuvent également être adoptées par les partis politiques ; en plus de promouvoir les candidatures et la représentation des femmes en leur sein, ces mesures positives volontaristes peuvent montrer l'adhésion d'un parti au principe de l'égalité et à une égale représentation, et démontrer ainsi la sincérité de son engagement envers l'égalité entre les femmes et les hommes (OCDE, 2018b).

Il existe de nombreux autres obstacles à la participation des femmes à la vie politique en Tunisie. Ils sont liés à la fois à la vision négative qu'ont les Tunisiennes et Tunisiens de la politique en général mais aussi de l'engagement des femmes en politique, et à des pratiques et une culture persistantes au sein des partis qui peuvent exclure les femmes. Ces obstacles sont présentés dans les parties qui suivent.

## Une vision négative de la politique dans la société tunisienne

Une apathie politique générale et un désintérêt politique peuvent être observés chez les Tunisiens. Ces derniers gardent un goût amer des événements qui ont suivi la révolution (attaques terroristes, attentats, corruption<sup>71</sup>, malversations, forte inflation, chômage<sup>72</sup> en particulier chez les diplômés, enrichissement illicite, conflits d'intérêt), en particulier dans un contexte marqué aujourd'hui par une forte instabilité politique, économique et sociale : « Le système souffre d'une image négative des partis en général, et plus spécifiquement de la démocratie représentative qui façonne le choix de la participation politique » (Centre de recherches pour le développement international, s.d.).

Selon un sondage d'opinion mené en mai 2016 sur les partis politiques à l'épreuve des aspirations des régions<sup>73</sup>, 72 % des Tunisiens ont une mauvaise image des partis politiques, dont 44 % en ont une très mauvaise image ; 86 % des personnes interrogées considèrent que les partis politiques ne se présentent dans leurs régions que pendant les campagnes électorales et 66 % pensent qu'il est difficile d'accéder aux élus et chefs des partis dans leur région. Seuls 25 % des Tunisiens pensent que les partis politiques interprètent correctement les attentes des citoyens, 24 % que les partis politiques sont actifs dans leur région et 22 % que les partis politiques traitent sérieusement leurs problèmes. Ces taux traduisent l'ampleur de la défiance des Tunisiens à l'égard des partis pour des motifs à la fois conjoncturels et structurels.

Les jeunes Tunisiens sont particulièrement déçus par le contexte politique actuel du pays (OCDE, 2016a) : moins de 50% des jeunes entre 15 et 29 ans font confiance en leur gouvernement, taux nettement moindre que celui du groupe des plus de 50 ans. La confiance des jeunes dans les institutions politiques en général est encore plus faible ; seuls 8.8 % des jeunes des zones rurales et 31.1 % des jeunes citadins ont confiance dans les institutions politiques (BIRD, 2014).

Actuellement, cette perte de confiance et d'intérêt de la population tunisienne à l'égard de la politique se reflète également dans la baisse du taux de participation aux élections. Si 67.7 % des électeurs inscrits ont voté lors des législatives de 2014 (IND, 2015), seulement 33,7% des électeurs inscrits sur les listes électorales ont voté pour les élections municipales du 6 mai dernier<sup>74</sup>. Le taux de participation était plus bas que la moyenne dans les gouvernorats de Tunis (26% à Tunis I et 33% à Tunis II) et de Kairouan (33%)<sup>75</sup>.

## Des connaissances politiques locales encore limitées au sein de la population tunisienne

D'après de nombreux témoignages recueillis à Kairouan et à Tunis, seule une fraction minoritaire de la population a déjà participé aux élections municipales, en tant que candidats ou même en tant qu'électeurs. Par conséquent, une grande partie de la population, dont les candidates aux prochaines élections, n'a qu'une connaissance limitée des mandats et fonctions au sein des conseils locaux, du budget et des services que ces derniers peuvent ou non offrir aux citoyens. Ces témoignages ont en outre mis en avant le manque d'information de certaines candidates au sujet de leur position sur la liste de leur parti.

### ENCADRÉ 12

#### RENFORCER LES CAPACITÉS DES FEMMES CANDIDATES AUX ÉLECTIONS MUNICIPALES EN TUNISIE

Dans le cadre du projet entre l'OCDE et la Tunisie « Gouvernement ouvert et inclusif : au niveau du Parlement, des conseils municipaux et de l'élaboration des politiques publiques en Tunisie », l'OCDE a organisé en mars et avril 2018 à Kairouan, Tunis, Sfax, Béja et Nabeul, en coopération avec l'ARP, **cinq formations à l'intention des candidates** se présentant aux élections municipales du 6 mai 2018.

Le but du projet est de promouvoir la participation des femmes dans la vie politique aux niveaux national et local ainsi qu'à l'élaboration des politiques publiques en Tunisie. Ainsi, les formations ont pour objectif de renforcer les capacités des femmes candidates au leadership politique et de bien les préparer à se lancer dans le processus électoral. Pour ce faire, les sessions s'articulent autour de quatre thèmes principaux : l'introduction au cadre juridique local ; l'organisation de campagnes efficaces ; le financement de campagne et la gestion financière des candidates/membres élues ; enfin, le renforcement des capacités et de la confiance en soi des femmes candidates. Elles sont dispensées par des formateurs hommes et femmes préalablement formés par l'OCDE au cours de deux « formations des formateurs », organisées à Tunis en septembre 2017 et en février 2018.

Plus de **300 candidates** ont participé à ces cinq formations, qui ont rassemblé des participantes de **neuf partis politiques présents au sein de l'ARP ainsi que des candidates d'une quinzaine de listes indépendantes**.

Au cours de ces formations, les candidates ont pu bénéficier du témoignage de députées tunisiennes et d'une élue locale française, qui ont partagé avec elles leur expérience en tant que candidates mais également en tant qu'élues.

Au cours de leur intervention, chacune des élues a insisté sur l'importance de proposer un programme réaliste qui reflète les intérêts des citoyens de leur municipalité, mais aussi sur l'importance de communiquer avec leurs

## ENCADRÉ 12

électeurs ; ces éléments sont essentiels pour construire une campagne efficace pouvant convaincre les électeurs et leur donner l'envie de s'investir dans la vie politique locale à travers leur vote.

Les participantes ont également en apprendre davantage sur les différentes fonctions et attributions d'une municipalité ainsi que sur le cadre légal régissant le déroulement des élections municipales au cours d'une session donnée par un représentant du ministère des Affaires Locales et de l'Environnement.

Sur les 315 candidates formées à Kairouan, Tunis, Béja, Sfax et Nabeul, 97 ont obtenu un siège de conseillère municipale lors des élections du 6 mai 2018, soit un taux de réussite de **30.8 %**.

De plus, dans le cadre du projet pour « **Le renforcement de la participation des femmes à la prise de décision à tous les niveaux de l'administration publique et à la consolidation des conseils locaux élus en Tunisie** » soutenu par AECID-Espagne, deux séances de travail auxquelles ont participé des représentants d'institutions publiques clés, des députées, des organisations de la société civile, des médias, des femmes et des hommes candidats aux élections municipales furent organisées à Kairouan le 5 mars et à Tunis le 12 mars 2018. Ces séances ont permis aux femmes engagées dans la vie politique locale d'échanger entre elles mais aussi avec les autres acteurs politiques et de la société civile tunisienne ainsi qu'avec les pairs de l'OCDE sur les obstacles à surmonter, les réformes à engager, les pratiques qui peuvent fonctionner, les leçons à apprendre et les recommandations de l'OCDE afin que la participation efficace et effective des femmes dans les élections et ensuite dans la vie politique locale puissent devenir une réalité.

## Une perception du rôle des femmes dans la vie politique qui reste négative, notamment dans les zones rurales et chez les jeunes

Les jeunes sont les plus réfractaires à la participation des femmes à la vie politique : seuls 30 % des 18-29 ans la soutiennent, tandis que 71 % des 45-59 ans y sont favorables. De la même façon, 43 % seulement des 18-29 ans encouragent l'application de la parité femmes-hommes sur les listes électorales, contre 57 % des 60 ans et plus (PNUD, 2013).

## ENCADRÉ 13

### COMMENT LES HABITANTS DE TUNIS ET DE KAIROUAN PERÇOIENT-ILS LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA VIE POLITIQUE EN TUNISIE ?

Tunis est classé en 7<sup>e</sup> position et Kairouan en 17<sup>e</sup> position des gouvernorats tunisiens en faveur de la participation des femmes à la vie politique.

Parmi les personnes interrogées à Tunis, 71 % sont pour la participation des femmes à la vie politique ; 23 % d'entre elles évoquent le principe de l'égalité hommes-femmes pour étayer leur opinion. De plus, 61 % des habitants de Tunis sont favorables à l'application de la parité hommes-femmes sur les listes électorales des prochaines élections tandis que 31 % n'y sont pas favorables.

Les habitants femmes et hommes de Kairouan interrogés sont 60 % à être favorables à la participation des femmes à la vie politique ; 37 % des hommes interrogés sont favorables à l'application de la parité hommes-femmes sur les listes électorales des prochaines élections.

*Source : Sondage sur la perception des Tunisiens de la participation de la femme à la vie politique en Tunisie, Rapport d'Analyse, PNUD, Décembre 2013.*

## Des partis politiques aux moyens inégaux mais dont la culture et les pratiques excluent les femmes

Les élections municipales se sont déroulées dans 350 circonscriptions électorales avec un nombre total de 7 206 sièges. Or, le maillage territorial des partis politiques est fortement limité et inégalitaire. Ainsi, certains partis n'ont pas mobilisé de femmes parce qu'ils n'ont pas ou ne se donnent pas les moyens politiques de le faire. Il existe aussi de grandes différences de moyens matériels entre les partis, ce qui affecte fortement la mobilisation mais aussi plus généralement le fonctionnement du parti.

### Un monde politique qui reste difficile d'accès pour les femmes

La politique reste largement une affaire d'hommes. Les partis politiques, supposés être un espace d'apprentissage de la citoyenneté et de la conquête du pouvoir, sont toujours le pré-carré des hommes. Les femmes y sont peu représentées et la question de l'égalité femmes-hommes, récurrente dans la rhétorique, n'est généralement pas déclinée en programmes et principes organisationnels concrets.

Si la parité reste enfermée par les partis politiques dans une logique conjoncturelle et cyclique, elle ne pourra avoir aucun effet réel et profond sur l'ancrage du leadership féminin dans la société. Un tel objectif ne peut être atteint sans l'engagement des partis en faveur des valeurs de l'égalité et de la non-discrimination, non seulement diffusées par le discours mais aussi illustrées par des mesures positives prises dans ce sens, pour ce qui est de leur composition et de leur fonctionnement internes.

De surcroît, il existe un décalage important entre la forte capacité d'engagement, de mobilisation et de participation des femmes et leur représentation effective dans les structures des partis politiques, notamment au plus haut niveau.

Les obstacles qui empêchent une participation aux instances exécutives décisionnaires des partis persistent parce que le nombre d'hommes y est de loin supérieur à celui des femmes, mais aussi parce que celles-ci ont du mal à disposer des ressources et des réseaux qui leur sont nécessaires pour une telle ascension. D'autres obstacles sont à relever : d'abord l'inadaptation des pratiques de la vie partisane aux responsabilités quotidiennes des femmes et à leur budget-temps ; ensuite la prédominance de la culture masculine dans les partis politiques, ce qui pousse les femmes à préférer l'activisme dans des espaces moins fermés pour elles, d'où une plus forte participation dans la société civile. Aussi la « perfection » exigée des femmes qui sont actives dans des domaines considérés comme masculins, fait que les femmes hésitent à prendre l'initiative ou la parole quand elles sont entourées d'une majorité d'hommes. De plus, selon les témoignages recueillis durant les missions de collecte de données, les femmes sont parfois victimes de harcèlement et de pressions de la part de certains hommes qui cherchent à les déstabiliser dans le seul but de gagner les élections contre elles. Cette discrimination visant les femmes puise ses racines profondes dans le système de valeurs patriarcales qui emprisonne les femmes dans la sphère domestique, décourage leur participation à la vie publique, et scelle leur subordination aux hommes. Ce système met également l'accent sur la discrétion, la maternité et le dévouement aux enfants comme étant des valeurs féminines premières.

## RECOMMANDATIONS CLÉS

## L'État pourrait considérer :

**1 – l'insertion de certaines mesures dans la loi sur les partis politiques pour permettre aux femmes d'accéder aux postes de décision**, et notamment :

- la mise en place, sur une base légale, d'un **système de représentation équilibrée entre femmes et hommes** dans les instances dirigeantes des partis politiques.
- **l'adoption des mesures** volontaristes pour **améliorer la présence politique, l'autonomie, la progression de carrière et le leadership des femmes au sein des partis**, grâce, par exemple, à des procédures et à des méthodes de travail claires et transparentes en matière de recrutement et de développement de carrière qui intègrent une perspective de genre.

**2 – Inviter les partis politiques à:**

- Favoriser **la mise en place de pratiques et de mécanismes** permettant aux femmes de participer pleinement à tous les aspects de la vie politique.
- **Adopter des mesures** en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour permettre aux femmes de s'engager plus fermement dans le parti politique, grâce, par exemple, à des heures de travail plus convenables et des méthodes plus inclusives et plus participatives.
- Utiliser un **langage inclusif** pour le travail et la communication du parti politique.
- **Mettre en place des organes « genre » formels et informels** au sein des partis politiques, comme
  - une commission de l'égalité des sexes et de l'intégration de la perspective genre ;
  - des canaux et réseaux permettant aux femmes d'exprimer leurs opinions et de prendre ces opinions en compte, notamment au niveau local.
- **Sensibiliser** les membres des partis politiques à l'égalité femmes-hommes, au travers d'actions de formation à l'égalité (formation, guides, mentorat, coaching) et à la sensibilisation des anciens et des nouveaux membres du parti, hommes et femmes, en particulier ceux qui occupent des postes à responsabilités.
- Organiser des **programmes spécifiques de formation** au leadership, d'encadrement et de mentorat pour les femmes avant, pendant et après les élections locales.



## CHAPITRE 5

# Renforcer la société civile et sensibiliser les médias à l'égalité et la participation des femmes dans la vie publique et politique

### À PROPOS

*Les organisations de la société civile et les médias peuvent jouer un rôle primordial dans la promotion des femmes comme acteurs politiques à part entière. La société civile est aussi un acteur clé dans la préparation et la formation des femmes qui souhaitent se lancer dans la politique. Ce chapitre montre que si la société civile s'est développée au cours des dernières années en Tunisie, elle manque souvent de ressources et d'organisation. Les médias ont quant à eux un rôle clé à jouer dans la lutte contre les stéréotypes liés au genre et plus particulièrement dans la promotion de la participation des femmes à la vie publique ; cependant, la couverture médiatique de la vie politique en Tunisie reste pour le moment largement discriminatoire envers les femmes. Ce chapitre abordera les défis, opportunités et recommandations proposées par l'OCDE afin que les organisations de la société civile et les médias s'engagent plus en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.*

Les expériences ont montré que, afin de renforcer la participation politique des femmes et en particulier au niveau local, il est important de promouvoir les droits et le rôle que les femmes doivent avoir dans la vie politique afin d'être les égales des hommes dans l'espace public. Les organisations de la société civile et les médias jouent un rôle primordial dans la promotion des femmes comme acteurs politiques à part entière en ce qu'ils donnent de la visibilité à ces femmes auprès de l'ensemble de la société tunisienne, une visibilité qui est essentielle pour faire évoluer les mentalités et lutter contre les stéréotypes liés au genre qui entravent aujourd'hui la participation des femmes à la vie publique.

## RENFORCER LA SOCIÉTÉ CIVILE

Le paysage associatif tunisien a connu une dynamique nouvelle qui s'est accélérée avec la mise en place en 2011 d'un nouveau cadre légal régissant les associations. Désormais, la société civile tunisienne est composée d'une multitude d'organisations, souvent récentes, en plus de plusieurs associations pionnières, militantes et expérimentées.

Selon les statistiques nationales, le nombre d'associations de la société civile en Tunisie est passé de 173 en 2010, à 1 939 en 2011 et à 3 228 en 2012. En 2014, près de 16 000 associations étaient enregistrées dans le pays (INS et ONU

Femmes, 2015) ; ce nombre a atteint 21 198 en mars 2018 (IFEDA, 2018). Le nouveau contexte politique tunisien après 2011 et l'application de la nouvelle loi sur les associations la même année expliquent le rythme rapide de création d'associations au cours des dernières années (CREDIF, 2013a).

Selon le Centre d'information, de formation, d'études et de documentation sur les associations (IFEDA), les associations féminines représentaient en 2017 0.85 % du nombre total d'associations tunisiennes, soit 180 associations dont 46 ont leur siège à Tunis<sup>76</sup>. En 2013, 244 associations tunisiennes étaient identifiées comme intégrant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes à des degrés divers dans leurs actions et/ou leurs pratiques (CREDIFa, 2013).

L'étude du CREDIF (2013a) montre que « la parité est réalisée dans les associations qui œuvrent pour l'égalité des chances entre les sexes » en Tunisie, dans la mesure où, dans ces associations, « plus de la moitié des postes décisionnels sont occupés par des femmes »<sup>77</sup>. Il serait intéressant d'analyser la situation de toutes les autres associations afin de déduire dans quelle mesure celles-ci sont sensibles à l'égalité et incluent dans leurs structures et composition un nombre égal de femmes et d'hommes.

Même s'il existe aujourd'hui de nombreuses associations féminines en Tunisie, des défis persistent néanmoins en ce qui concerne le fonctionnement et l'impact que peuvent avoir ces associations sur la société dans son ensemble.

L'étude menée par CAWTAR et al. (2012) met ainsi en avant « le manque de professionnalisme dans la définition et la mise en œuvre des interventions des associations, les besoins en financements, la persistance de l'héritage d'une 'culture du parti unique et de la présidence à vie' menaçant la démocratie interne, une faible intégration de l'approche genre, les difficultés d'identifier des besoins communs et des actions ». Les principales recommandations de cette étude portent sur le renforcement des compétences, l'aide à l'identification des besoins, et le développement de mesures d'accompagnement dont le but est de « changer les attitudes dans les relations de genre » et de « faire des droits des femmes l'affaire de tous et pas seulement des militantes féministes », comme le fit, par exemple, la Ligue des Électriciennes Tunisiennes (LET).

Le faible développement et le manque de ressources des organisations civiles est particulièrement visible dans les zones rurales, comme par exemple dans la région de Kairouan. Le gouvernorat étant en grande partie rural, la société civile s'est chargée de former les habitants à des compétences humaines (soft skills). Des associations dont l'objet est de soutenir les femmes qui se présentent comme candidates se sont multipliées et s'attachent à renforcer les capacités des femmes candidates. D'autres associations encouragent les électrices à s'inscrire et à voter, ou surveillent la bonne marche des élections. La collecte de données organisée en mai 2017 fut l'occasion de voir que deux associations féminines avaient été créées récemment à Kairouan : « Femmes et Leadership » et « Association Tunisienne des Femmes Démocrates ».

Cependant, malgré les efforts de la société civile, la dynamique reste faible : selon certains témoignages recueillis durant la mission de collecte de données à Kairouan, s'il existe des réseaux d'associations ainsi qu'un réseau spécial d'associations contre les violences faites aux femmes, il s'agit toutefois d'initiatives associatives et de groupes d'associations qui sont encore peu actifs. Ces témoignages révèlent aussi que le manque de fonds est un obstacle important à la création de réseaux d'associations dans le gouvernorat.

## ENCADRÉ 14

## LE SOUTIEN AUX ORGANISATIONS DE FEMMES EN ESPAGNE

La participation des associations de femmes, dont le rôle est crucial en ce qu'elles encouragent la participation des femmes à la vie politique, est favorisée par la mise en place de subventions annuelles destinées aux associations nationales et autres organisations qui leur permettent de mener des projets et des activités. D'autres actions de soutien à ces associations ont également été mises en place, telles que la mise à disposition de locaux gratuits à titre permanent, ou encore une aide et assistance techniques destinées aux organisations non-gouvernementales.

Source : Informations recueillies auprès du gouvernement espagnol (2018)

Les organisations de la société civile jouent un rôle majeur dans le renforcement de la participation des femmes dans la vie politique. En donnant une voix à la fois aux femmes et aux hommes, ces organisations sont un instrument clé qui peut influencer des réformes politiques et la mise en place de politiques publiques en faveur de l'égalité (OCDE, 2014).

Elles peuvent également être un moyen de compenser l'exclusion des femmes des postes de décision politique et syndicale en leur permettant de donner une autre forme à l'exercice de leurs droits et devoirs de citoyennes sans adhérer aux partis politiques, et de proposer à ces derniers des modèles d'égalité là où ils ont échoué à les instaurer. Par l'intermédiaire de ces organisations et associations, les femmes peuvent avoir accès à des campagnes de sensibilisation, des programmes de formations, des ateliers et des conférences afin de se préparer à se lancer dans la politique. Enfin, ces organisations offrent la possibilité aux femmes de se constituer un réseau de connaissances dans lequel elles peuvent partager leur expérience et mettre en commun leurs relations et leurs ressources, un réseau qui est un avantage significatif lorsque les femmes veulent se lancer en politique.

Certains pays de l'OCDE comme l'Espagne ont mis en place des subventions financières et une aide matérielle et technique à destination des organisations de femmes afin de les soutenir dans la mise en œuvre de projets et d'actions destinés à promouvoir la participation des femmes à la vie publique. De la même façon, un soutien financier, matériel ou humain aux organisations de la société civile qui sont engagées sur la question de la participation des femmes au niveau local, et en particulier dans les zones rurales, pourrait permettre à ces associations de développer leurs activités et d'ainsi renforcer le soutien apporté aux femmes qui veulent s'engager en politique, mais aussi à l'ensemble des femmes.

## DÉVELOPPER LA SENSIBILISATION DES MÉDIAS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les médias ont un rôle clé à jouer dans la lutte contre les stéréotypes liés au genre et plus particulièrement dans la promotion de la participation des femmes à la vie publique. En effet, les médias ont le pouvoir de véhiculer une image des femmes qui façonne leur représentation et rôle dans la société. Ainsi, il est utile que les femmes politiques soient non seulement visibles, mais qu'elles soient également représentées de manière positive et qu'elles aient un espace dédié sur l'écran, à la radio et dans la presse écrite, égal à celui de leurs homologues hommes dans le domaine politique.

Depuis la révolution de 2011, les médias se sont multipliés et leur influence n'est pas négligeable. La Haute Autorité Indépendante de la Communication Audiovisuelle<sup>78</sup> (HAICA), créée en Novembre 2011<sup>79</sup>, suit la situation dans le domaine de l'information audiovisuelle.

La HAICA est une instance constitutionnelle dotée de pouvoirs réglementaires et consultatifs. Elle est notamment en charge de la promotion de la culture de régulation et de pluralisme, de l'instauration d'un nouveau mode de gouvernance de l'audiovisuel, de soutenir le rôle des médias en tant qu'espace de débat démocratique et de garantir l'indépendance des médias audiovisuels<sup>80</sup>. Ses attributions comprennent ainsi « la consécration d'un paysage médiatique audiovisuel pluraliste, diversifié et équilibré de nature à respecter les valeurs de liberté, de justice et d'exclusion de la discrimination de race, de sexe ou de religion »<sup>81</sup> dans lequel les femmes et les hommes sont représentés de manière juste et égalitaire, y compris en ce qui concerne la politique.

discriminatoire envers les femmes. Les témoignages recueillis au cours de la mission de collecte de données

Cependant, en pratique, la couverture médiatique de la vie politique en Tunisie reste pour le moment largement organisée en mai 2017 montrent que les médias ont tendance à donner le beau rôle aux hommes dans les débats politiques (presse écrite, médias télévisés ou radiophoniques) alors que les femmes sont à peine entendues. De plus, quand ces dernières sont sollicitées, les journalistes leur posent toujours les mêmes questions d'ordre personnel, comme par exemple « Comment faites-vous pour mener de front votre, vie professionnelle et votre vie privée ? », et rarement pour parler de leur domaine d'expertise.

Comme le soulignent des députées interrogées durant la mission de collecte de données, « Je suis rarement invitée sur les plateaux télé, alors que je suis la présidente de la commission législative, j'occupe tout de même un poste de responsabilité au sein de l'ARP, ce n'est pas rien ». Les autres députées témoignant lors de ce même entretien déploreraient toutes d'être rarement invitées, contrairement à leurs confrères masculins. De même, des personnalités majeures de la lutte pour les droits des femmes sont rarement vues sur les plateaux de télévision, et leurs propos sont parfois interprétés sans conviction.

La médiatisation des femmes engagées en politique, même en période électorale, reste faible, comme ce fut le cas durant la campagne pour les élections municipales du 6 mai 2018. Selon une étude menée par la HAICA sur la campagne électorale des municipales 2018, le temps alloué aux candidates femmes à la télévision durant la campagne a varié entre 18.3 % et 27.9 % (selon les chaînes) du temps total alloué aux candidats femmes et hommes. A la radio, les femmes candidates ont bénéficié d'entre 20.4 % et 51.5 % (selon les stations) du temps total alloué aux candidats femmes et hommes. Ainsi, même si le taux de présence féminine a été plus élevé parmi les candidats que dans la catégorie des autres acteurs politiques - les principes de parité et d'alternance imposés par la loi électorale aux listes des candidats étant probablement à l'origine de ce résultat -, la parité dans la couverture médiatique des femmes et hommes politiques est encore loin d'être atteinte dans la quasi-totalité des médias.

De plus, les médias tunisiens continuent de véhiculer les stéréotypes du rôle de la femme dans une société patriarcale (HAICA, 2017). Selon une étude menée par la HAICA sur la place et la représentation des femmes dans les téléfilms tunisiens, les femmes sont rarement perçues comme des exemples (9.41 %) contre 14.47 % pour les hommes. De plus, les fictions télévisées montrent trop souvent des femmes assujetties à la division traditionnelle du travail et à leurs rôles sociaux mais également victimes de violences, d'injures et d'insultes, notamment de la part de leur conjoint (HAICA, 2017).

## ENCADRÉ 15

### LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LES MÉDIAS DES PAYS DE L'OCDE ET DE LA RÉGION MENA

Les médias ont un rôle essentiel à jouer dans la lutte contre les stéréotypes liés au genre.

**L'Espagne** a mis en place un cadre légal et réglementaire qui oblige les médias à jouer un rôle actif dans la promotion de comportements sociaux non-sexistes et de rôles modèles. La **Loi sur l'Égalité** contient des mesures visant à promouvoir l'égalité dans les médias avec des dispositions particulières pour les médias publics, ainsi que des instruments de contrôle des cas de publicité à contenu discriminatoire.

Les médias publics sont obligés de transmettre une image égalitaire, plurielle et non stéréotypée des femmes et des hommes dans la société et de diffuser le principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Des règles spécifiques s'appliquent également aux médias publics (Radio et Télévision Espagnoles – RTVE) qui doivent refléter adéquatement la présence des femmes dans la vie sociale, utiliser le langage inclusif, promouvoir l'égalité femmes-hommes (par autorégulation), et contribuer à éradiquer la violence, mais aussi promouvoir l'accès des femmes aux postes de décision et encourager à consulter des associations de femmes et autres groupes pour identifier leurs besoins en communication.

Pour ce qui est des médias privés, la Loi sur l'Égalité exige que soit respectée l'égalité entre femmes et hommes et que ne soit faite aucune discrimination. Elle appelle également les administrations publiques à promouvoir l'adoption d'accords d'autorégulation par les médias privés en accord avec la législation sur l'égalité des sexes, y compris dans les domaines de la publicité et des activités de vente.

Le **Plan Stratégique pour l'Égalité des Chances** 2014-2016 comprenait une section spécifique dédiée à l'image des femmes dans les médias afin d'éviter toute discrimination sexiste. Le nouveau plan stratégique pour l'Égalité des Chances, actuellement en cours d'élaboration, poursuivra dans cette voie.

Doit aussi être mentionné l'**Observatoire de l'Image de la Femme**, créé par l'Institut de la Femme et pour l'Égalité des Chances, et qui est chargé de **dénoncer toute publicité illégale ou déloyale dans les médias**. L'Observatoire reçoit et traite des plaintes déposées après la diffusion de contenus sexistes dans les médias ou dans la publicité.

## ENCADRÉ 15

Les sociétés prises en faute sont tenues de modifier ou d'annuler leur campagne de publicité, ou d'en supprimer les messages discriminatoires.

En 2014 et 2015, l'Observatoire a reçu un total de 1 522 plaintes concernant 711 sociétés ainsi que les médias, dont 56 % (846 plaintes) relevaient du contenu publicitaire et 44 % (676) d'autres types de contenu. L'activité de l'Observatoire a par ailleurs augmenté de 283 % entre 2012/13 et 2014/15.

Dans le cadre du travail de l'Observatoire et conformément à la législation en vigueur sur la publicité et les violences faites aux femmes, **l'Institut de la Femme et pour l'Égalité des Chances s'est engagé dans des poursuites judiciaires concernant la publicité sexiste**, poursuites qui ont été maintenues par les tribunaux de deuxième instance. De plus, des sessions de formation sur l'égalité, destinées aux professionnels des médias travaillant dans les médias publics sont offertes à la suite d'accords de collaboration entre la RTVE et l'Institut de la Femme et pour l'Égalité des Chances, au moyen de **l'École virtuelle de l'égalité** (voir l'encadré 10).

En **Jordanie** et au **Yémen**, des ateliers sont organisés dans le but de former les journalistes au reportage sensible au genre. L'Institut Jordanien des Médias s'est associé à l'UNESCO pour organiser ces ateliers, et la Commission Européenne a quant à elle créé un partenariat avec le Programme des Nations Unies pour le Développement pour former le « Projet d'Assistance Électorale Conjoint », qui supervise l'organisation des formations au Yémen.

En **Égypte**, Le Conseil National des Femmes a ajouté une formation pour les professionnels des médias à son offre annuelle de formation.

Le **Royaume-Uni** fait la promotion de programmes de coaching pour les femmes travaillant dans l'industrie du cinéma et de la télévision. « Women in Film and Television UK » a ainsi mis en place un programme annuel de six mois pour 20 femmes qui comprend du mentorat, des activités de formation et des possibilités de réseautage. Chaque participante a un mentor venant de l'industrie télévisuelle ou du cinéma.

Aux **Pays-Bas**, VIDM (Vaker in de media – « Plus souvent dans les médias ») organise des formations pour les expertes visant à leur donner les moyens de comprendre comment l'information se fait mais aussi comment les inégalités entre femmes et hommes se développent dans les médias. Les personnes participant à la formation peuvent ainsi acquérir une expérience pratique concrète du comportement à adopter dans un environnement médiatique (par exemple sur un plateau de télévision, dans une émission de radio). VIDM sert également d'intermédiaire entre les expertes et les médias, et aide également les journalistes à trouver des expertes pour participer à leurs programmes.

*Source : OCDE (2017), Assessment of women's political participation - Egypt Country Report, version préliminaire*

Au niveau local, la marginalisation médiatique des femmes actives dans les partis politiques n'est pas nouvelle. Elle est même amplifiée en raison du désintérêt des médias de la capitale pour les dirigeantes locales. De surcroît, la quasi-absence de médias et de journaux régionaux ne fait qu'aggraver l'invisibilité médiatique des femmes politiques actives dans les périphéries.

Cette invisibilité médiatique a un impact important sur le succès des femmes en politique (OCDE, 2017e). En effet, l'absence de visibilité des femmes a pour conséquence de perpétuer les stéréotypes liés au genre qui entravent leur participation politique, mais aussi de limiter le nombre de « modèles positifs » diffusés dans les médias qui pourraient inspirer, en particulier les plus jeunes, à s'engager en politique ; cela peut créer un cercle vicieux qui peut être un obstacle supplémentaire à la participation politique des femmes.

Certains pays de l'OCDE comme l'Espagne ont mis en place un cadre légal et réglementaire obligeant les médias à

promouvoir dans leur contenu des comportements sociaux non-sexistes et des rôles modèles de femmes. D'autres pays ont également développé des mesures et des programmes de formation au sein même des médias (dans les médias publics et en collaboration avec les médias privés) afin de sensibiliser et de former les personnels et les journalistes sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes (OCDE, 2017e). La mise en place d'un cadre juridique et de mesures similaires en Tunisie pourrait permettre le développement d'un environnement médiatique sensible au genre, et dans lequel la participation des femmes à la vie politique est encouragée.

## RECOMMANDATIONS CLÉS

## 1 - Renforcement de la société civile

L'État pourrait envisager de :

- **soutenir et encourager les organisations** de la société civile dans leurs initiatives à travers la mise en place d'aides financières et techniques (subventions annuelles, prêt de locaux et de ressources matérielles et humaines)
- **soutenir et encourager le renforcement de son rôle** dans les zones rurales, afin de dynamiser la participation des femmes dans la vie politique et publique
- **encourager le développement des réseaux associatifs** regroupant plusieurs organisations afin de sensibiliser et de former aux moyens de renforcer l'égalité et de lutter contre la discrimination.

## 2 - Sensibilisation des médias à l'égalité femmes-hommes

L'Etat et la HAICA pourraient considérer améliorer l'image et la présence des femmes par les moyens suivants :

- Intégrer des **dispositions sur l'égalité entre les femmes et les hommes** dans la loi audiovisuelle pour les médias publics et privés.
- **Élaborer**, en collaboration avec les médias publics et privés, une **stratégie médiatique** à destination du grand public visant à :
  - Développer des codes de conduite et de valeurs qui aident à mettre fin aux stéréotypes et images négatives et dégradantes des femmes
  - Valoriser les rôles et le leadership des femmes dans les différents secteurs, par exemple en diffusant des success stories de femmes dans les médias
  - Adopter des mesures pour assurer la **présence des femmes candidates dans les médias, ainsi que leur « sécurité », en particulier en période électorale :**
    - Garantir des **chances égales pour les femmes et les hommes** sur les plateaux politiques: temps de présence, temps de parole, sujets de discussion, etc.
    - **Sanctionner** les comportements agressifs envers les femmes dans les médias, et en particulier durant les débats politiques, etc.
    - Organiser, en coopération avec les médias, des **campagnes de sensibilisation** à l'intention de la société dans son ensemble sur l'importance de l'implication et de la responsabilisation politique des femmes
    - Renforcer **l'accès des femmes aux postes de responsabilité** au sein des médias.
    - Mener des **activités de sensibilisation** de la presse et des journalistes femmes et hommes à la question du genre.



## CHAPITRE 6

# Des défis socio-culturels et économiques qui entravent la participation politique des femmes en Tunisie

### À PROPOS

*Ce chapitre présente les principaux obstacles socio-culturels et économique qui limitent la participation politique des femmes au niveau local. Les études de cas menées à Tunis et à Kairouan montrent que les femmes restent marginalisées et absentes de l'espace public qui constitue pour elles un « lieu de passage » dans une société patriarcale où les traditions socio-culturelles l'emportent souvent face au cadre législatif, réglementaire et institutionnel, en particulier dans les zones rurales. Les femmes, surtout les jeunes, rencontrent également des contraintes matérielles et pratiques - notamment dans l'accès à l'éducation et à la vie professionnelle - qui limitent leur participation à la vie publique et politique. Les recommandations présentées à la fin de ce chapitre préconisent de promouvoir la participation des femmes à travers la mise en place de politiques publiques et de programmes. Elles invitent également à promouvoir l'égalité des droits et des devoirs ainsi que l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dès le plus jeune âge, afin que les jeunes filles et les femmes puissent plus tard participer à la vie politique.*

Malgré l'image positive que projette la Tunisie en matière de droits de la femme comme étant le pays de la région MENA « le plus avancé en termes d'égalité homme-femme » (Groupe Banque africaine de développement et al., 2012), réputation confortée par l'adoption de plusieurs textes de loi promouvant la défense des droits des femmes en politique depuis 2017, les femmes peinent à s'engager dans la vie politique à cause, comme dans les autres pays arabes ou d'Afrique subsaharienne<sup>82</sup>, des contraintes d'ordre social, culturel, économique, financier mais aussi pratique auxquelles elles peuvent faire face (OCDE, 2017b).

À Tunis et Kairouan - les deux gouvernorats-pilotes de cette étude – les femmes font face à des défis et obstacles semblables, mais aussi à des obstacles, peut-être plus importants, spécifiques aux zones rurales, comme c'est le cas pour Kairouan.

Les principaux obstacles socio-culturels et économiques auxquels font face les femmes tunisiennes lorsqu'elles souhaitent s'engager dans la vie politique au niveau local sont présentés dans les parties suivantes.

## LES DÉFIS SOCIO-CULTURELS

### Indice de violence physique et morale élevé

Malgré une situation générale jugée « moyenne » à l'échelle mondiale, les différents indices genre présentant la situation de la femme en Tunisie montrent une forte violation de l'intégrité physique des femmes tunisiennes (avec un taux de 0.1598 sur 0.6). De plus, si les femmes sont respectueuses des codes de la famille (0.4314 sur 0.6), leurs droits civils sont moyennement respectés (0.4505 sur 0.6) dans une société où la préférence pour les garçons et les hommes est clairement affichée (0.4782 sur 0.6) (SIGI, 2014).

De plus, le type et le taux de violences à l'endroit des femmes diffèrent selon les villes ; Tunis est une ville où les femmes sont le plus victimes de violences physiques (50.0 %). Les taux de violence psychologique (79.6 %) et sexuelle (75 %) sont également élevés mais restent dans la moyenne des villes tunisiennes. À Kairouan, les femmes sont en majorité victimes de violences sexuelles (70.4 %) ; les taux de violence psychologique (59.3 %) et physique (40.7 %) sont également élevés mais restent en deçà de la moyenne tunisienne (CREDIF et ONU Femmes, 2016).

Les violences morales et physiques dont sont victimes un grand nombre de femmes en Tunisie peuvent décourager ces dernières de s'engager en politique mais aussi rendre difficile leur campagne, pendant laquelle elles peuvent être victimes de pression ou de harcèlement dont l'objectif est de les faire renoncer (OCDE, 2017e).

L'adoption de la loi organique n° 58 du 11 août 2017 sur l'élimination des violences à l'encontre des femmes est une avancée majeure pour la protection juridique des femmes dans la lutte contre les violences qui leur sont faites. Une mise en œuvre efficace de cette loi imposant des sanctions pénales strictes aux auteurs de violences et prévoyant des recours civils pour les victimes pourrait encourager les femmes à être présentes dans l'espace public et à participer à la vie politique (OCDE, 2014).

### Une place complexe pour les femmes dans la vie publique et politique dans une société tunisienne restée patriarcale

L'autocensure des femmes est un obstacle important à leur participation à la vie politique. Certaines femmes tunisiennes, surtout en milieu rural, refusent parfois de s'afficher publiquement : « L'espace public étant extrêmement normé, il constitue sans doute un espace où la domination masculine trouve un contexte (prétexte) de plus pour se cristalliser et se renforcer ». (CREDIF et ONU Femmes, 2016). De plus, les femmes restent de manière générale « invisibles » dans l'espace public : « L'espace public n'est pas celui des femmes. Pour les femmes, il s'agit d'un espace de transit, de passage, un passage obligatoire qu'elles empruntent dans un but bien déterminé et à des horaires bien précis. Les femmes n'investissent pas la rue, elles la subissent plutôt si elles n'obéissent pas à des normes bien déterminées » (CREDIF et ONU Femmes, 2016). Selon cette même étude, 64 % des femmes et des jeunes filles doivent demander à un membre de leur famille l'autorisation de sortir (contre seulement 18.6 % des jeunes hommes) ; de la même manière,

63 % des femmes mariées demandent à leur mari l'autorisation de sortir, quand seuls 17,3 % des hommes mariés demandent l'accord de leur épouse. Les contraintes qui limitent la présence des femmes dans l'espace public restreignent de la même manière leurs opportunités de s'engager dans la vie politique.

De plus, souvent cloisonnées entre la famille et, pour certaines d'entre elles, le travail, les femmes tunisiennes n'ont pas l'occasion de se constituer un réseau de connaissances qui serait un atout pour une plus grande ouverture sur la vie publique et politique. En effet, le réseautage se fait majoritairement de façon informelle en dehors des heures de travail, ce qui est incompatible avec les responsabilités familiales et au sein du foyer pour les femmes. De plus, rares sont celles qui bénéficient d'un appui familial ou amical qui pourrait les encourager quand elles souhaitent s'engager en politique ou quand elles occupent des postes de responsabilité ou d'éluës. Le caractère patriarcal de la société tunisienne - et plus particulièrement la persistance de comportements sociaux valorisant plus le rôle de l'homme dans l'espace public, professionnel et dans la gestion de la communauté - est également un frein à la carrière des femmes : l'homme est souvent considéré comme ayant de meilleures chances de mener une carrière brillante que la femme, même si celle-ci est plus diplômée que lui, ce qui est également le cas lorsque les femmes cherchent à s'engager dans la vie politique.

Le manque de partage des responsabilités familiales et domestiques au sein du foyer est également un obstacle majeur à l'implication des femmes dans la vie publique et politique. Toute participation active de la femme dans cette vie exige d'elle une réelle conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (36,7 % des femmes abandonnent leur travail pour se consacrer à la vie de famille et à l'éducation des enfants, contre 1,6 % des hommes<sup>83</sup>) d'une part, et vie politique d'autre part. En effet, étant donné leurs responsabilités domestiques en plus de leurs heures de travail, la plupart des femmes ont une « double journée de travail ». La participation politique des femmes dans les sphères politiques officielles, dont l'Assemblée des Représentants du Peuple, est d'ailleurs aujourd'hui encore affectée par cet obstacle : déjà en 2014, lors des élections législatives, « aucun des partis politiques n'a présenté un nombre égal de listes dirigées par des hommes et par des femmes, y compris les partis qui avaient préconisé d'inclure dans la loi électorale une exigence de parité horizontale, ou l'alternance de candidats en tête de listes par genre. Les partis ont attribué ce résultat à la difficulté qu'ont les femmes à trouver un équilibre entre les rôles traditionnels de la famille et la carrière politique, ainsi qu'à l'apathie politique générale chez les Tunisiens » (IND, 2015). Le faible partage des responsabilités familiales et domestiques entre les femmes et les hommes, ainsi que l'absence de mesures - en particulier au sein des partis politiques (voir chapitre 4) - permettant aux femmes de concilier vie politique et vie familiale peuvent décourager les femmes de s'engager dans une activité politique qui leur demanderait une disponibilité importante et donc de faire de nombreux sacrifices.

## LA CONCILIATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE AU NIVEAU LOCAL EN ESPAGNE

Le projet sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle au niveau local fut réalisé par l'Institut de la Femme et pour l'Égalité des Chances (l'IFEC) de juin 2013 à décembre 2015 dans le cadre du programme sur « l'Égalité des Genres et l'Équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ». Il avait pour but de favoriser les échanges de bonnes pratiques entre l'Espagne et la Norvège afin d'élaborer des plans d'action locaux visant à permettre de concilier la vie personnelle et familiale et la vie professionnelle, ainsi que de partager équitablement les responsabilités familiales (voir ci-après des plans d'action pour équilibrer la vie professionnelle et la vie personnelle) dans une série de municipalités espagnoles et norvégiennes.

Ce projet représente la seconde phase d'un projet pilote transnational mis en place entre 2008 et 2011 par l'IFEC et financé par l'Espace Économique Européen, auquel participaient également la Fédération Espagnole des Municipalités et des Provinces (FEMP) et l'Association Norvégienne des Autorités Locales et Régionales (KS en norvégien) ; à l'issue de ce projet, un guide regroupant les bonnes pratiques sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle <sup>84</sup> au niveau local en Espagne et en Norvège a été publié.

Une des principales conclusions tirées des programmes-pilotes réalisés entre 2008 et 2011 est le besoin « de généraliser » les plans d'action en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle de manière à ce que, une fois les plans d'action mis en œuvre, les conseils municipaux ne soient pas les seuls à y participer, mais au contraire toutes les parties prenantes, y compris les partenaires sociaux, les organismes éducatifs et les citoyens en général.

Par conséquent, l'objectif fondamental de la seconde phase du projet était de développer dans 12 municipalités espagnoles et dans trois municipalités norvégiennes des plans d'action pour trouver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle selon une perspective globale incluant les partenaires sociaux des différentes municipalités dès le tout début du projet. Ainsi la conception, le développement et la mise en œuvre subséquente de ces plans d'action sont le fruit d'un processus de construction participatif, permettant ainsi d'obtenir de meilleurs résultats de toutes les parties prenantes engagées dans le projet.

Un autre objectif majeur du projet était de diffuser et de communiquer les expériences et les initiatives déjà mises en place, et ce pour que les résultats des expériences lancées entre 2008 et 2011 soient mieux pris en compte, en invitant dans le projet certains des conseils municipaux qui avaient participé aux programmes-pilotes. Des bonnes pratiques ont ainsi été développées dans le cadre de ce projet.

### La collaboration entre l'IFEC et la FEMP

L'accord de collaboration entre l'IFEC et la FEMP (Fédération espagnole des municipalités et des provinces), actuellement en vigueur, a pour but de favoriser l'intégration de l'égalité des genres dans les politiques publiques locales et de promouvoir la mise en œuvre et le développement de mesures de conciliation, en particulier des plans de conciliation et de coresponsabilité. Dans le cadre de cette collaboration, un guide des bonnes pratiques sur la conciliation au niveau local (en espagnol<sup>85</sup>) a été publié.

*Source : Informations recueillies auprès du gouvernement espagnol (2018)*

## Des contraintes matérielles et pratiques importantes qui limitent la participation des femmes à la vie publique et politique

Selon l'ISIE, environ 30 000 femmes tunisiennes n'ont toujours pas de carte d'identité nationale en 2017. Malgré le développement par l'ISIE d'une politique incitative visant à permettre au plus grand nombre de femmes d'obtenir leur carte d'identité, les femmes sont confrontées à un certain nombre d'obstacles lors de leurs démarches (difficultés pécuniaires, lourdeurs administratives, pressions familiales, contraintes sociales, éloignement des bureaux locaux pour celles qui vivent dans une localité rurale isolée). Ces obstacles ont été confirmés par tous les membres de la société civile ainsi que par les représentants locaux rencontrés à Tunis et à Kairouan. L'absence dans l'espace public des femmes n'ayant pas de papiers d'identité empêche pour ces dernières toute participation à la vie politique, en tant qu'électrices mais aussi en tant que candidates ou élues.

De plus, l'accès aux moyens de transport reste limité ; les femmes restent essentiellement dépendantes des transports en commun pour se déplacer, notamment dans les zones rurales comme à Kairouan ; 36.1 % des femmes utilisent les transports publics contre seulement 22.4 % des hommes, tandis que seulement 4.5 % des femmes utilisent leur propre véhicule pour se déplacer contre 22 % des hommes (CREDIF et ONU Femmes, 2016). Les témoignages recueillis confirment que les zones rurales sont plus particulièrement affectées par l'absence de transports en commun ; c'est là un frein supplémentaire à la mobilité et à l'autonomie des femmes, et donc à leur participation à la vie publique.

## Un accès à l'éducation parfois difficile pour les femmes, notamment dans les zones rurales

Il est essentiel que les jeunes filles et les femmes aient accès à l'éducation afin qu'elles puissent plus tard participer à la vie politique. Cependant, de nombreux obstacles limitent toujours cet accès et la poursuite d'études des jeunes tunisiens, et plus particulièrement des jeunes filles dans les zones rurales.

Selon l'Institut National de la Statistique (2015), le taux d'analphabétisme en Tunisie était de 25.6 % chez les femmes contre 12.8 % chez les hommes en 2014. L'écart est très faible chez les jeunes générations, mais augmente chez les populations plus âgées ; ainsi, pour la classe d'âge des 30-34 ans, 12.5 % des femmes sont analphabètes pour seulement 6.3 % des hommes ; cette proportion atteint 47.6 % chez les femmes entre 55 et 59 ans, contre seulement 18.1 % des hommes du même âge.

Dans le gouvernorat de Tunis<sup>86</sup>, 15.7 % des femmes sont analphabètes. Il faut signaler que Kairouan est le gouvernorat où le taux d'analphabétisme est le plus élevé (35 %), et atteint 44.1 % pour les filles<sup>87</sup>.

L'analphabétisme est lié, entre autres, aux problèmes d'accès à l'éducation et aux écoles dans certaines parties de la Tunisie, notamment dans les zones rurales où les transports en commun sont peu développés. Selon certains

témoignages recueillis au cours de la mission de collecte de données à Kairouan, pour accéder à l'école, les enfants des zones rurales doivent marcher entre quatre et six kilomètres par jour, ce qui représente un obstacle important dans l'accès à l'éducation, surtout pour les filles.

Paradoxalement, le taux de scolarisation des filles dans les deux cycles de l'enseignement de base ainsi que dans l'enseignement supérieur dépasse celui des garçons. Ceux-ci quittent l'école plus tôt que les filles, lesquelles sont 46.9 % à abandonner les études lors de la dernière année de l'enseignement secondaire (INS, 2016c) ; ces abandons sont dus en particulier à la pression économique qui leur est imposée.

### **Une jeunesse tunisienne vulnérable et peu soutenue, en particulier les jeunes femmes**

En mai 2017, le taux de suicide à Kairouan était de 7.25 % pour 100 000 habitants. Neuf cas de suicide de collégiens ont été enregistrés entre 2012 et 2015, principalement causés par la pauvreté, et par l'absence de soutien familial ou à l'école (données de mai 2017). Une étude du ministère de la Santé de 2015 révèle que la majorité des cas de suicide en Tunisie touche les jeunes de 20 à 30 ans, pour la plupart de sexe masculin<sup>88</sup>.

Les témoignages recueillis au cours de la mission de collecte de données révèlent de plus qu'il n'existe que peu de centres culturels ou d'associations pour les jeunes de Kairouan qui pourraient aider les jeunes en difficulté ; ces associations disposent de plus souvent d'un budget limité. D'une façon générale, si les jeunes filles tunisiennes participent plus activement aux activités des « maisons des jeunes » que les jeunes hommes, des disparités persistent entre zones urbaines et zones rurales : dans les milieux ruraux, les parents sont plus réticents lorsqu'il s'agit de laisser leurs jeunes filles prendre part aux activités extrascolaires (OCDE, 2016a) et plus généralement de les laisser participer à la vie publique, ce qui peut également entraver leur participation à la vie politique.

## LES DÉFIS ÉCONOMIQUES

La dépendance financière des femmes est un réel handicap pour accéder à la politique, particulièrement au niveau local. La plupart des femmes ne travaillent pas : les femmes tunisiennes représentent 50.5 % de la population et 66 % des diplômés de l'enseignement supérieur (World Economic Forum, 2015), mais 27.8 % seulement participent à la vie active (World Economic Forum, 2017). En 2014, le taux de chômage des femmes diplômées de l'enseignement supérieur dans le gouvernorat de Kairouan atteignait 37.51 % contre 17.40 % dans le gouvernorat de Tunis (la moyenne nationale était de 28.8 %)⁸⁹.

À Kairouan-ville, le taux de chômage des diplômés était de 17 % en 2017, date de la mission de collecte de données (8 000 chômeurs sont diplômés de l'université et inscrits au bureau de l'emploi), « dont 70% sont des femmes ; 65 % des élèves scolarisés sont des filles et ce pourcentage se maintient chez les diplômées. Les abandons scolaires sont le plus souvent le fait des garçons alors que les filles quittent rarement l'école » d'après un conseiller régional de l'éducation de Kairouan rencontré lors de la réunion du 12 mai 2017 qui s'est tenue à Kairouan. Cependant, même si elles mènent la plupart du temps leur scolarité à terme, la majorité des femmes n'intègrent pas le marché du travail et se consacrent exclusivement aux responsabilités familiales et domestiques au sein de leur foyer.

Quant aux femmes qui ont un travail, elles préfèrent en général ne pas s'engager en politique de peur de perdre leur emploi et donc leur source de revenu car aucune disposition n'est prévue dans la législation tunisienne pour permettre aux élus d'avoir quelques libertés et une certaine sécurité financière dans leur activité professionnelle durant l'exercice de leur mandat.

### ENCADRÉ 17

#### UN « STATUT DE L'ÉLU » RECONNU LÉGALEMENT AFIN DE PERMETTRE AUX ÉLUS MUNICIPAUX D'EXERCER LEUR MANDAT

En France, les textes officiels définissent des attributions pour les élus municipaux et leur assurent un certain nombre de garanties et de droits ; ils définissent ainsi un véritable « statut de l'élu » légalement reconnu, permettant aux élus d'avoir une certaine disponibilité ainsi qu'une certaine sécurité financière dans leur activité professionnelle pendant l'exercice de leur mandat électif.

Les élus municipaux - maires, adjoints et conseillers municipaux - peuvent tout d'abord bénéficier d'autorisations d'absence de leur travail afin de participer aux différentes activités qui leur incombent en tant qu'élus. Ils peuvent également disposer de crédits d'heures forfaitaires trimestriels, dont le nombre dépend à la fois de leur fonction et de la taille de la commune. Ces crédits d'heures sont destinés à libérer le temps nécessaire aux tâches administratives de la commune (ou de l'organisme qu'ils représentent) et à la préparation des différentes réunions. Les élus ont également le droit de disposer d'un congé de formation de 18 jours pris en charge par la collectivité au cours de leur mandat afin de suivre des formations adaptées à leurs fonctions.

De plus, si les employeurs ne sont pas obligés de rémunérer les élus au cours de leurs temps d'absence, ceux-ci peuvent néanmoins bénéficier d'indemnités de fonction qui compensent les dépenses et contraintes liées au mandat électoral. Les élus ne recevant pas d'indemnités de fonction peuvent également recevoir une compensation de la part de la commune ou de l'organisme auprès duquel ils représentent cette commune. De plus, les élus bénéficient d'un régime de protection spécifique dans l'exercice de leurs fonctions en leur qualité d'agent de l'État.

## ENCADRÉ 17

La loi française offre également aux élus un certain nombre de garanties dans le cadre de leur activité professionnelle, afin qu'ils ne soient pas pénalisés par leur mandat municipal. Les élus ne peuvent pas être licenciés ou recevoir toute autre sanction pour les absences liées à leur activité d'élu. Ces absences sont, de plus, assimilées à une durée de travail effective dans la détermination des congés payés ainsi que des droits liés à l'ancienneté de l'employé élu. Les élus des communes de plus de 3 500 habitants bénéficient également d'un congé d'une durée de 10 jours pour participer à la campagne électorale.

Les élus ayant les fonctions locales et régionales les plus élevées – maires, présidents de communauté urbaine, d'agglomération et de communes, présidents des conseils généraux et régionaux, etc. – et certains élus des communes de plus de 20 000 habitants ont quant à eux la possibilité de suspendre leur activité professionnelle le temps de leur mandat, avec la garantie de retrouver leur emploi ou un emploi analogue au même niveau de rémunération à l'expiration de leur mandat.

Enfin, les élus locaux reçoivent également des garanties et des droits à l'issue des activités de leur mandat électoral, notamment les élus ayant suspendu leur activité professionnelle durant leur mandat. Ils peuvent en effet bénéficier s'ils le souhaitent de stages de remise à niveau lors du retour dans l'entreprise, ou d'une formation professionnelle et d'un bilan de compétences, mais aussi d'une allocation différentielle de fin de mandat pendant six mois maximum afin de les aider à réintégrer le monde du travail.

*Source: Statut de l'Élu, sur Collectivités-locales.gouv.fr (2017).  
<https://www.collectivites-locales.gouv.fr/statut-lelu-0>*

Les principaux obstacles rencontrés par les femmes lorsqu'elles souhaitent s'engager dans une carrière politique sont liés à leur statut socio-économique et aux normes discriminatoires héritées des traditions patriarcales qui persistent en Tunisie (OCDE, 2017e). À cause de ces préjugés, les femmes ont souvent du mal à se voir comme des acteurs légitimes dans l'espace public, et préfèrent donc rester à la maison, loin de la vie politique.

Lutter contre les stéréotypes de genre afin de changer l'image que la société a des femmes - et que ces dernières peuvent avoir d'elles-mêmes – dès le plus jeune âge, et promouvoir la participation des femmes à la vie publique au travers de mesures qui leur permettent d'exister dans l'espace public d'égal à égal avec les hommes, est essentiel pour renforcer la participation des femmes à la vie politique en Tunisie, en particulier au niveau local.



## RECOMMANDATIONS CLÉS

L'État et les collectivités locales pourraient considérer :

**1 - Promouvoir la participation des femmes à la vie publique et politique en :**

- Développant les mécanismes et les outils permettant aux femmes de **se sentir en sécurité dans tous les lieux publics, notamment dans les transports publics**, et en particulier dans les zones rurales, afin de leur permettre de participer sereinement à la vie publique.
- Créant légalement un « **statut de l'élu** » afin de permettre aux femmes de disposer des moyens (notamment financiers) et d'une protection légale (par exemple contre les sanctions au travail liées à l'engagement politique) nécessaires pour s'engager en politique.

**2 - Promouvoir l'égalité des droits et des devoirs ainsi que l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dès le plus jeune âge, afin que les jeunes filles et les femmes puissent plus tard participer à la vie politique, et :**

- Renforcer et généraliser **l'apprentissage de l'égalité femmes-hommes dans l'éducation** (primaire et secondaire) dès le plus jeune âge, en tant que question de droits humains et de justice sociale.
- **Supprimer les images stéréotypées des femmes** dans les matériels scolaires.
- Intégrer des « **modèles positifs** » de femmes, et en particulier de femmes politiques, dans les manuels scolaires et autres supports (vidéos, contenus audio).
- **Sensibiliser et former les enseignants** des cycles primaire, secondaire et universitaire à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Prévoir une **pédagogie et des programmes scolaires basés sur les valeurs de l'égalité, de la paix et des droits de l'Homme** dans leur dimension universelle, notamment pour l'enseignement des matières d'instruction civique, d'éducation religieuse, d'histoire et de philosophie afin de déconstruire les fondements du discours radical diffusé notamment par le biais des réseaux sociaux.

## ANNEXES

## ANNEXE A : CADRE D'ÉVALUATION ET QUESTIONNAIRES DU PROJET AECID

## Évaluation 1a : Environnements normatif, juridique, réglementaire et institutionnel favorables à l'égalité et à la parité politique

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Cadres politiques et légaux	Législation et politiques attentives aux inégalités hommes/femmes	Ministres, Ministères, instances locales, parlementaires, OSC	<ul style="list-style-type: none"> <li>Parmi les lois en matière d'élection et d'encadrement des partis politiques, certaines font-elles référence aux femmes et à l'égalité hommes/femmes ? Dans l'affirmative, précisez leurs titres et dispositions principales.</li> <li>Quel système électoral est en place et <b>quelles en sont les conséquences pour les femmes ?</b></li> <li>Existe-t-il des mesures affirmatives dans la législation (Constitution, Loi organique de la Cour constitutionnelle, Loi organique de l'ANC, Loi organique de l'ARP, Règlement intérieur de l'ARP, législation électorale) qui garantissent la participation politique des femmes ?</li> <li>Existe-t-il des lois ou des réglementations en matière de harcèlement sexuel, d'intimidation, de violence ou de discrimination à l'encontre des femmes candidates et électrices ? <ul style="list-style-type: none"> <li>Dans ce cas, quel organe est responsable de l'application de ces lois et de leur respect par les acteurs ?</li> <li>Existe-t-il des rapports rassemblant et analysant les comportements de ce type ?</li> <li>Quelles recommandations feriez-vous pour garantir que les femmes participent à la vie politique en toute sécurité et sans craindre de violences ?</li> </ul> </li> <li>Existe-t-il des réglementations qui font dépendre le financement public du respect par les partis politiques, d'exigences en matière d'égalité hommes/femmes (par exemple, la présence de femmes sur les listes, la détection par des femmes de fonctions dirigeantes au sein du parti) ?</li> <li>Quels obstacles à l'adoption de cadres légaux et politiques attentifs aux questions de genre peuvent être identifiés (tels un manque de volonté politique, résistance de certains groupes de l'assemblée aux opinions « extrêmes », ou d'autres – précisez) ?</li> </ul>

## Évaluation 1a : Environnements normatif, juridique, réglementaire et institutionnel favorables à l'égalité et à la parité politique

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Cadres politiques et légaux	Législation sur l'égalité hommes/femmes	Parlementaires, organismes compétents (ou services du gouvernement traitant des questions d'égalité hommes/femmes), OSC, ISIE (Instance supérieure indépendante des élections)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comment les lois nationales garantissant l'égalité hommes/femmes ont-elles été proposées ou réformées par le Parlement ? Est-il pertinent de vouloir améliorer ce processus ?</li> <li>Comment le Parlement s'assure-t-il que les lois existantes et projetées sont conformes à la Constitution et aux obligations internationales et régionales de la Tunisie (CEDAW, Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU et autres obligations) ?</li> </ul>

## Évaluation 1a : Environnements normatif, juridique, réglementaire et institutionnel favorables à l'égalité et à la parité politique

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Cadres politiques et légaux	Intégrer les questions de genre aux processus parlementaires <b>et locaux</b>	Parlementaires, organismes compétents (ou services du gouvernement traitant des questions d'égalité hommes/femmes), OSC, ISIE (Instance supérieure indépendante des élections)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Parlement/conseil local consacre-t-il du temps en session plénière aux questions d'égalité hommes/femmes ?</li> <li>Comment les questions orales et écrites au gouvernement sur l'égalité hommes/femmes sont-elles accueillies par les ministres (sont-elles prises au sérieux ou négligées ? Obtiennent-elles des réponses rapides ? Complètes ?)</li> </ul>

## Évaluation 1a : Environnements normatif, juridique, réglementaire et institutionnel favorables à l'égalité et à la parité politique

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Cadre électoral favorable	Des réglementations internes aux partis politiques attentives aux inégalités	Représentants et dirigeants des partis, membres du parlement, ISIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Parmi les partis politiques, certains ont-ils mis en place des plateformes sur l'égalité hommes/femmes, ou introduit des sections consacrées à cette question dans leur programme ?</li> <li>Existe-t-il des incitations (financières, politiques) amenant les partis politiques à offrir à des femmes des positions « gagnables » sur leurs listes ?</li> <li>Les partis politiques ont-ils adopté des mesures (quota, objectif) pour promouvoir l'accès des femmes à des fonctions dirigeantes en leur sein (et non pas seulement au statut de candidates) ?</li> <li>Parmi les partis politiques, certains publient-ils une information (statistiques, noms, durée du mandat) au sujet des femmes détenant des fonctions dirigeantes en leur sein ?</li> <li>Parmi les partis politiques, certains ont-ils mis en place des structures dédiées à l'égalité ? Ces dernières ont-elles étudié des mécanismes promouvant l'intégration des questions d'égalité des sexes dans les discussions et les décisions du parti ?</li> <li>Comment les partis prennent-ils en compte les avis, intérêts et besoins des femmes ? Comment ces opinions sont-elles traduites dans les réglementations, politiques ou engagements ?</li> <li>Quelles mesures sont déployées par les partis politiques pour inciter les femmes à participer à la vie politique (par exemple, sensibilisation des électeurs, formation, tutorat, etc.) ?</li> </ul>

## Évaluation 1a : Environnements normatif, juridique, réglementaire et institutionnel favorables à l'égalité et à la parité politique

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Cadre électoral favorable	Dispositifs électoraux attentifs aux inégalités hommes/femmes	ISIE, experts des questions de genre	<ul style="list-style-type: none"> <li>La commission électorale recueille-t-elle des données ventilées par sexe sur la participation politique des femmes – en tant qu'électorales inscrites, électrices, candidates, ou élues ? <ul style="list-style-type: none"> <li>Si c'est le cas, ces données ont-elles été publiées et archivées (pour autoriser une analyse des évolutions) ?</li> <li>Si ce n'est pas le cas, quels obstacles empêchent le recueil de ces données ? Existe-t-il des obstacles légaux ? Un tel recueil est-il prévu à l'avenir ?</li> </ul> </li> <li>Une recherche a-t-elle été conduite sur l'« électabilité » des candidates en regard de celle des hommes ?</li> <li>Les pratiques d'« achat de voix » ou de « vote familial » sont-elles développées ?</li> <li>Existe-t-il un code de conduite en matière de campagne électorale ? Ce code, s'il existe, fait-il référence à la discrimination, au harcèlement sexuel et à d'autres problèmes d'égalité hommes/femmes ?</li> <li>Dans quelle mesure la commission électorale peut-elle participer à des évaluations post-électorales ? Dans ce cas, a-t-elle tiré des enseignements sur la participation des femmes aux élections, en tant qu'électorales ou candidates, et formulé des recommandations pour les futures élections ? Ces recommandations ont-elles été prises en compte ?</li> <li>Pensez-vous que la commission électorale est attentive aux questions de genre (des femmes y occupent-elles des positions de responsabilité ? Existe-t-il une politique ou une stratégie d'égalité hommes/femmes ? Les employées ont-elles accès à des possibilités de formation ? Les employés sont-ils formés à ces questions ? Sont-ils en mesure d'équilibrer travail et vie privée ?</li> </ul>

## Évaluation 1a : Environnements normatif, juridique, réglementaire et institutionnel favorables à l'égalité et à la parité politique

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Changement des procédures	Mettre en place des mécanismes de suivi de contrôle de l'égalité hommes/femmes	Parlementaires, experts des questions de genre, conseil locaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le règlement intérieur du Parlement / conseil local intègre-t-il la parité homme/femmes dans ses structures (bureau, différentes commissions et structure) ? Si oui, comment, sinon pourquoi ?</li> <li>Quels mécanismes ou structures sont dédiés à l'institutionnalisation de l'égalité hommes/femmes au travail parlementaire et local ? <ul style="list-style-type: none"> <li>Existe-t-il une commission dédiée sur l'égalité ou un caucus des femmes parlementaires ?</li> <li>Existe-t-il des points focaux pour l'égalité hommes/femmes ?</li> <li>Existe-t-il un bureau spécifique pour les femmes, ou une unité fournissant information et conseils ?</li> <li>Est-il nécessaire de mettre en place l'un de ces mécanismes ou structures ?</li> </ul> </li> <li>Les organes responsables de l'égalité hommes/femmes au sein du Parlement /conseil local sont-ils efficaces ? <ul style="list-style-type: none"> <li>Quelles relations ont-ils avec les organismes compétents en matière d'égalité hommes/femmes, les organisations de la société civile, le secteur privé, les médias et autres ?</li> <li>Ont-ils des pouvoirs suffisants pour travailler efficacement ?</li> <li>Sont-ils dotés de ressources suffisantes (personnel, salles de réunion, budget) ?</li> <li>Quels changements sont-ils parvenus à obtenir ?</li> </ul> </li> <li>De quels outils dispose le Parlement/le conseil communal pour la prise en compte des questions de genre ? <ul style="list-style-type: none"> <li>Le Parlement a-t-il développé des listes de critères permettant d'évaluer la législation dans une perspective de genre ?</li> <li>Le Parlement et le conseil local ont-ils accès à des données ventilées par sexe et, si oui, comment sont-elles utilisées ?</li> <li>D'autres outils se sont-ils avérés utiles à l'intégration des questions de genre dans le travail parlementaire et communal ?</li> </ul> </li> </ul>

## Évaluation 1a : Environnements normatif, juridique, réglementaire et institutionnel favorables à l'égalité et à la parité politique

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Changement des procédures	Comprendre l'égalité hommes/femmes	Parlementaires, membres du conseil local, ministères et instances locales, OSC	<ul style="list-style-type: none"> <li>De manière générale, comment l'égalité hommes/femmes est-elle perçue au sein du Parlement/conseil local ? <ul style="list-style-type: none"> <li>Des mesures sont-elles prises pour renforcer la compréhension de l'égalité hommes/femmes et le soutien qui lui est apporté ?</li> <li>Quelles autres mesures seraient utiles pour améliorer cette compréhension de l'égalité hommes/femmes (par exemple, formation, développement des compétences, implication de la société civile) ?</li> </ul> </li> <li>Comment décrivez-vous la culture existante (langage, coutumes, code vestimentaire) ?</li> <li>Existe-t-il des stéréotypes discriminatoires ou distinctifs au sujet des femmes députées ou élues locales en politique ? <ul style="list-style-type: none"> <li>Si oui, comment pensez-vous qu'ils puissent être éliminés ?</li> </ul> </li> </ul>

## Évaluation 2a: Environnements politique, social et culturel favorables à l'égalité et à la parité politique

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Partage de la responsabilité des actions en vue de l'égalité hommes/femmes	Égalité dans les Instances et fonctions dirigeantes	Parlementaires, partis politiques, OSC	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quels facteurs ont permis l'élection de femmes au Parlement ? Quels obstacles pèsent sur une plus grande représentation des femmes dans les prochains conseils « élus locaux » ?</li> <li>Les députées élues sur la base des listes paritaires et les conseillères nommées sur la base de quotas, sont-elles perçues de la même manière que les députés et conseillers de sexe masculin ?</li> <li>Quel pourcentage de fonctions dirigeantes sont détenues par des femmes ? <ul style="list-style-type: none"> <li>Quelles fonctions détiennent-elles ?</li> <li>Comment ces fonctions sont-elles allouées – selon quels critères ?</li> <li>Existe-t-il des mesures garantissant l'accès des femmes à des fonctions dirigeantes au sein du parlement/conseil local ? Si oui, de quelle nature ?</li> </ul> </li> <li>À quelles commissions les femmes tendent-elles à participer ? <ul style="list-style-type: none"> <li>Sont-elles les présidentes de certaines de ces commissions ?</li> </ul> </li> <li>Selon quels critères les opportunités de voyager (visite d'étude ou délégation parlementaire, par exemple) sont-elles offertes aux parlementaires ?</li> <li>Existe-t-il un accord permettant leur distribution égale aux femmes et aux hommes ?</li> </ul>

## Évaluation 2a: Environnements politique, social et culturel favorables à l'égalité et à la parité politique

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Partage de la responsabilité des actions en vue de l'égalité hommes/femmes	Égalité dans les Instances et fonctions dirigeantes	Parlementaires des deux sexes Prochains élus locaux des deux sexes Partis politiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des hommes ont-ils été impliqués dans le lancement ou la promotion conjointe de la législation sur l'égalité hommes/femmes ? <ul style="list-style-type: none"> <li>Quels enjeux les hommes tendent-ils à privilégier dans ce domaine ?</li> </ul> </li> <li>Avec quelle régularité les hommes prennent-ils la parole dans une discussion sur ce thème ? <ul style="list-style-type: none"> <li>À quel rythme les parlementaires hommes font-ils mention des inquiétudes de leurs électeurs en matière d'égalité hommes/femmes ?</li> </ul> </li> <li>Les femmes sont-elles sensibles à l'implication des hommes dans les enjeux de l'égalité hommes/femmes, et aux apports qui peuvent être les leurs ?</li> <li>Les hommes et les femmes peuvent-ils, et doivent-ils, partager la direction des commissions/organes sur l'égalité hommes/femmes ?</li> <li>Les hommes sont-ils parties prenantes des visites d'étude ou délégations en rapport avec l'égalité homme/femmes ou la prise en compte du genre ?</li> </ul>

## Évaluation 2a: Environnements politique, social et culturel favorables à l'égalité et à la parité politique

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Partage de la responsabilité des actions en vue de l'égalité hommes/femmes	Égalité dans les Instances et fonctions dirigeantes	Parlementaires des deux sexes Prochains élus locaux des deux sexes Partis politiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des hommes ont-ils été impliqués dans le lancement ou la promotion conjointe de la législation sur l'égalité hommes/femmes ? <ul style="list-style-type: none"> <li>Quels enjeux les hommes tendent-ils à privilégier dans ce domaine ?</li> </ul> </li> <li>Avec quelle régularité les hommes prennent-ils la parole dans une discussion sur ce thème ? <ul style="list-style-type: none"> <li>À quel rythme les parlementaires hommes font-ils mention des inquiétudes de leurs électeurs en matière d'égalité hommes/femmes ?</li> </ul> </li> <li>Les femmes sont-elles sensibles à l'implication des hommes dans les enjeux de l'égalité hommes/femmes, et aux apports qui peuvent être les leurs ?</li> <li>Les hommes et les femmes peuvent-ils, et doivent-ils, partager la direction des commissions/organes sur l'égalité hommes/femmes ?</li> <li>Les hommes sont-ils parties prenantes des visites d'étude ou délégations en rapport avec l'égalité homme/femmes ou la prise en compte du genre ?</li> </ul>

## Évaluation 2a: Environnements politique, social et culturel favorables à l'égalité et à la parité politique

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Partage de la responsabilité des actions en vue de l'égalité hommes/femmes	Implication des partis politiques	Partis politiques, experts des questions de genre OSC	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les partis politiques sont-ils attentifs aux inégalités hommes/femmes ? <ul style="list-style-type: none"> <li>Leurs programmes intègrent-ils l'objectif politique de l'égalité hommes/femmes ?</li> <li>Les femmes y occupent-elles des fonctions dirigeantes ? Y a-t-il des femmes dirigeant un ou des partis ?</li> <li>Existe-t-il des mécanismes au sein des partis dédiés à l'égalité homme/femme ?</li> </ul> </li> <li>Les questions d'égalité hommes/femmes sont-elles intégrées aux décisions politiques ?</li> </ul>

## Évaluation 2a: Environnements politique, social et culturel favorables à l'égalité et à la parité politique

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Capacité des femmes à concourir et à influencer les politiques en faveur de l'égalité	Capacité technique	OSC, élues/parlementaires des deux sexes en fonction ou passés, organisations internationales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quels programmes ont été introduits pour renforcer les compétences techniques des femmes en matière de participation aux campagnes électorales (pour formuler des messages de campagne, prendre la parole publiquement, échanger avec les électeurs, négocier et développer des stratégies politiques, élaborer des politiques publiques, lever des fonds, notamment) ? <ul style="list-style-type: none"> <li>Combien de femmes ont pris part à ces programmes avant la dernière élection? Des formulaires d'évaluation ont-ils été distribués, et des enseignements tirés et synthétisés ? (dans ce cas, merci de fournir cette synthèse).</li> <li>Quels étaient les principaux enseignements tirés ? À qui s'adressaient-ils ?</li> </ul> </li> <li>Quel a été le rôle des hommes dans le renforcement des compétences des femmes candidates en matière de campagne électorale ? Est-il malaisé de demander à des hommes de partager leurs expériences avec des femmes ?</li> </ul>

## Évaluation 2a: Environnements politique, social et culturel favorables à l'égalité et à la parité politique

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Capacité des femmes à concourir et à influencer les politiques en faveur de l'égalité	L'acquisition d'une capacité de direction par les femmes	Elus et députés en fonction et sortants Partis politiques OSC	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les femmes sont-elles actives au sein des Parlements et conseils locaux actuels ? <ul style="list-style-type: none"> <li>Des lois ont-elles été adoptées pour garantir la participation des femmes à la suite d'une initiative des femmes parlementaires ou élus en fonction ?</li> <li>Ces dernières promeuvent-elles et mettent-elles en place des réformes en faveur de l'égalité des sexes – merci de préciser ?</li> </ul> </li> </ul>

## Évaluation 2a: Environnements politique, social et culturel favorables à l'égalité et à la parité politique

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Capacité des femmes à concourir et à influencer les politiques en faveur de l'égalité	Possibilités de financement des campagnes	Partis politiques, commissions électorales, femmes parlementaires et élues locales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dans quelle mesure l'argent est-il déterminant pour la conduite des campagnes électorales ?</li> <li>La commission électorale encadre-t-elle (ou fournit-elle une information publique au sujet de) certains aspects du financement public des campagnes, comme : <ul style="list-style-type: none"> <li>Des interdictions ou des limites de dépenses pesant sur les partis politiques et/ou les candidats,</li> <li>L'interdiction de contributions aux partis ou candidats provenant de certaines sources comme des bailleurs étrangers,</li> <li>Une limitation de la durée des campagnes, ou</li> <li>L'obligation de rendre publics tous les dons faits aux partis politiques et candidats ?</li> </ul> </li> <li>Quelles expériences ont eues les femmes élues/parlementaires de la levée de fonds ? Quels ont été les principaux obstacles et comment les ont-elles surmontés ?</li> </ul>

## Évaluation 2a: Environnements politique, social et culturel favorables à l'égalité et à la parité politique

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Capacité des femmes à concourir et à influencer les politiques en faveur de l'égalité	Réseaux de soutien mis en place	Femmes élues / parlementaires, OSC, universitaires, représentants des médias favorables	<ul style="list-style-type: none"> <li>(Aux femmes parlementaires) Quels ont été vos plus fervents soutiens ? Qu'est-ce qui a fait leur importance à vos yeux ? Comment entretenez-vous cette relation ?</li> <li>(Aux autres) Comment appuyez-vous les femmes élues ? Qu'attendez-vous de cette relation ? La considérez-vous comme un partenariat égal ? Comment l'entretenez-vous ? (des propositions en faveur de l'égalité hommes/femmes sont-elles faites et adoptées au Parlement, par exemple ? Ou autres ? – précisez)</li> </ul>

## Évaluation 2a: Environnements politique, social et culturel favorables à l'égalité et à la parité politique

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Sensibilisation culturelle et sur le lieu de travail	Équilibre travail/vie privée	Parlementaires, personnel du Parlement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les conditions de travail au sein du Parlement/conseil local permettent-elles aux parlementaires d'équilibrer leurs obligations professionnelles et familiales ? <ul style="list-style-type: none"> <li>Les horaires de session des parlementaires et communales leur permettent-ils de passer suffisamment de temps avec leurs familles ?</li> <li>Les parlementaires ont-ils des congés de maternité ou de paternité suffisants ?</li> <li>Que devient le vote des parlementaires lorsqu'ils sont en congé parental ?</li> </ul> </li> <li>Les infrastructures répondent-elles aux besoins des parlementaires qui ont des nourrissons ou des enfants en bas âge (existe-t-il une garderie ou une pièce réservée aux familles, une pièce pour les mères qui allaitent ? Les nourrices sont-elles admises dans le bâtiment ? Les nourrissons sont-ils acceptés en session ?)</li> </ul>

## Évaluation 2a: Environnements politique, social et culturel favorables à l'égalité et à la parité politique

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Sensibilisation culturelle et sur le lieu de travail	Egalité au niveau des installations et espaces de travail	Parlementaires, personnel du Parlement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Parlement/conseil local peut-il être considéré comme un espace de travail attentif à la dimension du genre ? <ul style="list-style-type: none"> <li>Quels critères déterminent l'allocation d'espaces et d'équipement de bureau ?</li> <li>Les espaces de travail sont-ils totalement mixtes ?</li> <li>Les noms des salles de l'édifice reflètent-ils la contribution et le rôle dirigeant des femmes comme des hommes ?</li> </ul> </li> <li>L'édifice parlementaire/communal est-il accueillant et fonctionnel pour les hommes et les femmes ?</li> <li>Les installations élémentaires, comme les toilettes, sont-elles aisément accessibles aussi bien aux élus et personnel hommes et femmes ?</li> <li>Les installations de restauration sont-elles ouvertes également aux femmes et aux hommes ?</li> <li>Les femmes élues (parlement et communes) ont-elles tendance à se rassembler dans les mêmes lieux que les hommes ? Si non, pourquoi cette différence ?</li> </ul>

## Évaluation 2a: Environnements politique, social et culturel favorables à l'égalité et à la parité politique

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
La valorisation de la participation politique des femmes par l'électorat	Une sensibilisation accrue de la société à l'égalité hommes/femmes	OSC, commissions électorales, organisations internationales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des rapports de recherche ont-ils été produits sur l'acceptation sociale de la participation des femmes à la vie publique ? <ul style="list-style-type: none"> <li>Dans ce cas, quelles évolutions se dégagent ?</li> </ul> </li> <li>Comment décririez-vous la situation des femmes dans le pays ? Est-elle similaire partout dans le pays, ou existe-t-il des différences selon les régions, dans les centres urbains, selon les conditions socio-économiques, la race, la religion, etc. ?</li> <li>Quels sont les principaux obstacles à la participation politique des femmes – sur le plan social, économique, culturel, religieux ?</li> <li>Quels programmes ont déployés les organisations de la société civile pour promouvoir la participation politique des femmes ? <ul style="list-style-type: none"> <li>Dans quelle mesure ce plaidoyer a-t-il été efficace ?</li> </ul> </li> <li>Des groupes de la société civile suivent-ils les élections et posent-ils des questions liées aux inégalités hommes/femmes au cours du processus électoral ?</li> <li>Les commissions électorales ont-elles promu l'égalité des sexes lorsqu'elles ont mené des campagnes de sensibilisation des électeurs ?</li> <li>Quels autres groupes sont impliqués dans la formation des électeurs, et intègrent-ils les questions d'égalité hommes/femmes à leur cursus ?</li> </ul>



## Évaluation 2a: Environnements politique, social et culturel favorables à l'égalité et à la parité politique

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
La valorisation de la participation politique des femmes par l'électorat	Le vote des femmes	Commissions électorales, partis politiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe-t-il des obstacles identifiés à l'inscription électorale des femmes (par exemple, la nécessité d'une identification photographique ou d'un document prouvant la capacité de voter, des moments et lieux d'inscription inadéquats, des traditions culturelles, ou autres ? – merci de préciser). Dans ce cas, les commissions électorales ont-elles tenté de les supprimer ?</li> <li>Existe-t-il des obstacles identifiés au vote des femmes ? Sont-ils distincts aux échelles nationales et locales ?</li> <li>Les partis politiques encouragent-ils le vote des femmes ?</li> </ul>

## Évaluation 2a: Environnements politique, social et culturel favorables à l'égalité et à la parité politique

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
La valorisation de la participation politique des femmes par l'électorat	La promotion de l'égalité hommes/femmes par les médias	Médias, parlementaires, OSC	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les organisations des médias rendent-elles favorablement compte de la participation des femmes aux élections ?</li> <li>Des rapports de recherche ont-ils été produits sur la couverture médiatique de la participation des femmes aux élections ? <ul style="list-style-type: none"> <li>Dans ce cas, avec quelle fréquence a-t-il été fait référence au cours de la campagne aux femmes candidates, en regard des hommes candidats ?</li> <li>Que disaient ces rapports (propositions politiques, choix vestimentaires et présentation de soi, autres – merci de préciser) ?</li> </ul> </li> <li>Des organisations des médias sont-elles parties prenantes des formations des OSC à l'égalité hommes/femmes ?</li> </ul>

## Évaluation 2a: Environnements politique, social et culturel favorables à l'égalité et à la parité politique

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
La valorisation de la participation politique des femmes par l'électorat	La promotion de l'égalité hommes/femmes par les médias	Dirigeants de partis, parlementaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les dirigeants politiques ont-ils démontré leur engagement en faveur de l'égalité hommes/femmes et de la participation des femmes aux élections (la nomination des femmes dans des fonctions dirigeantes, l'engagement d'adopter une législation en la matière, la promotion de l'égalité dans la société, autres ? – merci de préciser) ?</li> <li>Que pourraient faire de plus ces dirigeants pour démontrer leur engagement ?</li> </ul>

## Évaluation 2a: Environnements politique, social et culturel favorables à l'égalité et à la parité politique

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
La valorisation de la participation politique des femmes par l'électorat	La prise en compte des femmes dirigeantes par les institutions politiques	Personnel parlementaire dirigeant, parlementaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comment les femmes sont-elles accueillies lorsqu'elles prennent la parole au sein du conseil local ? <ul style="list-style-type: none"> <li>Un silence ou des interpellations inhabituels font-ils suite à cette prise de parole ? La tenue vestimentaire des femmes est-elle commentée ?</li> </ul> </li> <li>Les conseils locaux disposent-ils d'un mécanisme pour intégrer les questions de genre, comme un caucus de femmes, une unité technique ou un service de documentation spécialisé, ou encore un réseau de points focaux sur le genre ? <ul style="list-style-type: none"> <li>Quelles sont les principales entraves à l'obtention de résultats favorables à l'égalité hommes/femmes ?</li> </ul> </li> </ul>

## Évaluation 2a: Environnements politique, social et culturel favorables à l'égalité et à la parité politique

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
La valorisation de la participation politique des femmes par l'électorat	La perception des femmes comme modèles à suivre	Elues locales/ Parlementaires, OSC, dirigeants politiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les femmes au sein des conseils locaux ont-elles parrainé des aspirantes aux élections ?               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans ce cas, quelles ont été les expériences des femmes mentors et de celles qu'elles ont parrainées ?</li> </ul> </li> </ul>

## Évaluation : Administration publique et conseils élus locaux égalitaires, paritaires et performants

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Engagement politique	Cadres légaux et dispositifs politiques et administratifs	Responsables conseils locaux, Hauts fonctionnaires et personnel administratif Experts, OSC	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existe-t-il une volonté et un engagement pour intégrer le genre dans les activités dans l'administration publique et au dans les conseils locaux de votre institution ?</li> <li>2. Comment cet engagement est manifesté et à quel niveau et par quelles types d'actions s'exprime-t-il ?</li> <li>3. L'administration publique/ conseil local a-t-il une politique globale en matière d'égalité hommes/femmes ? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si oui, comment cette politique a-t-elle été formulée ? Cette politique est-elle mise en œuvre, suivie et évaluée ?</li> </ul> </li> <li>4. Quelles sont les obstacles qui freinent ou le cas échéant limitent l'engagement envers l'intégration du genre au sein de votre institution ? Quelles sont les propositions d'amélioration ?</li> <li>5. Qui influence cet engagement (la hiérarchie politique/administrative, groupes de femmes de la société civile, autres partenaires nationaux et internationaux) ?</li> <li>6. Quelles sont les appréciations globales, du point de vue de la parité et de l'égalité de genre, des dispositions des lois organiques réglementant les élections locales et les collectivités territoriales ?</li> </ol>

## Évaluation : Administration publique et conseils élus locaux égalitaires, paritaires et performants

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Engagement politique	Égalité dans la participation et les fonctions dirigeantes	Responsables conseils locaux, Hauts fonctionnaires et personnel administratif Experts, OSC	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quels facteurs ont permis l'élection / nomination des femmes aux postes de responsabilités ?</li> <li>2. Quels obstacles pèsent sur une plus grande représentation /présence des femmes dans ces instances ?</li> <li>3. Existe-t-il des mesures garantissant l'accès des femmes aux fonctions de responsabilité ? Si oui, de quelle nature et selon quels critères sont-elles nommées à ces postes (appel à candidature ou désignation) ?</li> <li>4. Les femmes dans les hauts postes de responsabilités sont-elles perçues de la même manière que les hommes occupant les postes de responsabilité ?</li> </ol>

## Évaluation : Administration publique et conseils élus locaux égalitaires, paritaires et performants

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Implantation de l'égalité de genre dans les programmes, projets et activités	Planification sensible au genre	Responsables et personnel de l'exécutif et des conseils locaux OSC et organisations féministes Experts	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comment et de quelle manière les principes préconisés dans l'article 15 de la constitution concernant l'administration sont-ils pris en compte : neutralité, égalité, continuité du service public, respect des règles de transparence, de redevabilité et d'efficience ?</li> <li>2. Comment les décisions et priorités concernant l'intégration du genre sont-elles prises ? Des personnes sont-elles exclues, incluses, informées partiellement, en temps opportun ?</li> <li>3. Dans quelle mesure hommes et femmes peuvent-ils prendre part à la prise de décision ? Qui est toujours inclus dans la prise de décision ? Ceci est-il lié à la fonction ou à d'autres facteurs et priorités ?</li> <li>4. Comment le genre est-il incorporé au niveau : <ol style="list-style-type: none"> <li>a. de l'élaboration et la planification des programmes et des projets ?</li> <li>b. de l'exécution des programmes et projets ?</li> <li>c. des budgets ?</li> <li>d. de suivi et d'évaluation ?</li> </ol> </li> <li>5. Quels sont les obstacles rencontrés en matière d'implantation de genre dans les activités dans la planification, l'exécution et l'évaluation des programmes et des projets ?</li> <li>6. Est-ce que les politiques et les stratégies sont fondées sur une analyse de genre et une analyse des acteurs ?</li> <li>7. Quelles sont les activités spécifiquement orientées vers l'égalité entre les sexes ?</li> </ol>

## Évaluation : Administration publique et conseils élus locaux égalitaires, paritaires et performants

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Implantation de l'égalité de genre dans les programmes, projets et activités	Responsabilité et mécanismes institutionnels	Élus/représentants locaux, responsables et personnel administratif Experts genre OSC	<ol style="list-style-type: none"> <li>L'administration publique/ le conseil local disposent-ils de mécanismes institutionnels de promotion de l'égalité : points focaux, services ou bureaux, commission ministérielle et interministérielle, observatoire de l'égalité/parité, etc. ? <ul style="list-style-type: none"> <li>Si oui, que pensez-vous du statut et rôle des personnes en charge de ces mécanismes au sein de l'institution - Leur mission est-elle claire, acceptée par tous (ex. par la hiérarchie) et respectée par les membres de l'institution?</li> </ul> </li> <li>Ces personnes ont-elles des pouvoirs suffisants, un accès et un contrôle appropriés des ressources, compétences etc. nécessaires pour remplir leur rôle ? Si oui, comment, sinon, pourquoi ?</li> <li>Les organes responsables de l'égalité hommes/femmes au sein de l'administration/ conseil communal sont-ils efficaces ? Si oui, comment? Sinon, pourquoi ?</li> <li>Quelles sont leur relations avec les OSC, les organisations de défense des droits des femmes, universités, les médias et autres ?</li> <li>Quelles sont vos propositions et suggestions pour l'amélioration institutionnelle de la responsabilité pour l'intégration du genre ?</li> </ol>

## Évaluation : Administration publique et conseils élus locaux égalitaires, paritaires et performants

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Performance, efficacité et transparence	Connaissance et compétences	Elus locaux, personnel, experts des questions de genre OSC	<ol style="list-style-type: none"> <li>Le personnel possède-t-il la connaissance, les compétences et les aptitudes nécessaires pour l'intégration /institutionnalisation du genre ?</li> <li>Existe-t-il un programme de formation continue en genre et au profit de qui ? Quelle évaluation faites-vous de ce programme et de ses impacts ?</li> <li>Est-ce que le personnel en charge de l'objectif de l'égalité de genre partage une compréhension commune des concepts de base ? Quel est le processus ayant conduit à cela ?</li> <li>L'information sur les questions de genre est-elle collectée, adaptée, diffusée et utilisée de façon structurée ? Y a-t-il une personne chargée de cette tâche ?</li> </ol>

## Évaluation : Administration publique et conseils élus locaux égalitaires, paritaires et performants

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Performance, efficacité et transparence	Gestion des ressources humaines	Responsables RH Personnel	<ol style="list-style-type: none"> <li>Y a-t-il un centre de documentation bien fourni, opérationnel, où sont réunis des documents, des supports audio/visuels sur les questions de genre ?</li> <li>Les documents en matière de genre sont-ils disponibles et diffusés de façon active auprès du personnel de cette institution et des organisations partenaires ?</li> <li>Existe-t-il une politique de gestion des ressources humaines qui prend en compte le genre dans le recrutement, nomination, mobilité, promotion et évaluation du rendement du personnel ?</li> <li>Comment l'équilibre entre les sexes dans le personnel et dans la direction est-il promu/préservé : mesures incitatives, sensibilisation des gestionnaires RH et des comités de sélection, etc. ?</li> <li>Les femmes et hommes ont-ils la même information/connaissance des référentiels des emplois et compétences (REC) pour une meilleure gestion de carrière ? Si non, pourquoi ?</li> </ol>

## Évaluation : Administration publique et conseils élus locaux égalitaires, paritaires et performants

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Culture institutionnelle et pratiques favorables à l'égalité et parité	Gestion des ressources humaines	Haut fonctionnaire, Responsables élus Personnel OSC	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quelles sont les valeurs fondamentales de l'institution par rapport à l'égalité ? Comment et où se déclinent ces valeurs ?</li> <li>2. La fonction publique/collectivités locales ont-elles une politique visant à : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lutter contre les discriminations sexistes ?</li> <li>• Lutter contre le harcèlement sexuel ? si oui, quels types de mesures (y compris mécanismes de plainte en cas de harcèlement/ discrimination et traitement des plaintes) ?</li> </ul> </li> <li>3. Existe-t-il un mécanisme de plainte en cas de harcèlement et de discrimination ?</li> <li>4. Des plaintes ont-elles été enregistrées ? Comment ont-elles été traitées ?</li> <li>5. Comment évaluez-vous ces mesures ? sont-elles suffisantes ? sinon, que faut-il envisager ?</li> </ol>

## Évaluation : Administration publique et conseils élus locaux égalitaires, paritaires et performants

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Culture institutionnelle et pratiques favorables à l'égalité et parité	Conditions de travail favorables à l'équilibre travail/vie privée	Haut fonctionnaire, Responsables élus Personnel	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les conditions de travail au sein de l'administration /conseil local sont-elles favorables à l'équilibre permettent-elles aux femmes d'équilibrer leurs obligations professionnelles et familiales ? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les horaires des réunions et sessions du conseil communal leur permettent-ils de passer suffisamment de temps avec leurs familles ?</li> </ul> </li> <li>2. Les infrastructures répondent-elles aux besoins des élus et personnel qui ont des nourrissons ou des enfants en bas âge (garderie ; pièce pour les mères qui allaitent) ?</li> <li>3. Le genre est-il intégré dans les mécanismes en place pour le développement du personnel (formation, promotion, recrutement, avancement dans la carrière, etc.) ?</li> <li>4. Dans quelle mesure les besoins des femmes et des hommes ont-ils été pris en compte par ces mécanismes (ex. horaires des réunions, disponibilité des femmes pour des formations durant le weekend end, dans d'autres villes, à l'étranger) par rapport aux responsabilités familiales ?</li> </ol>

## Évaluation : Administration publique et conseils élus locaux égalitaires, paritaires et performants

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Culture institutionnelle et pratiques favorables à l'égalité et parité	Environnement physique du travail favorable à l'égalité et parité	Elus et personnel administratif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le conseil local /administration publique peut-il être considéré comme un espace de travail attentif à la dimension du genre ?</li> <li>2. Quels critères déterminent l'allocation d'espaces et d'équipement de bureau ?</li> <li>3. Les noms des salles de l'édifice reflètent-ils la contribution et le rôle dirigeant des femmes comme des hommes ?</li> <li>4. La disponibilité de crèches et jardins d'enfants</li> <li>5. Les installations élémentaires, comme les toilettes, sont-elles aisément accessibles aussi bien aux élus et personnel hommes et femmes ?</li> <li>6. Les installations de restauration sont-elles ouvertes également aux femmes et aux hommes ?</li> </ol>

## Évaluation : Administration publique et conseils élus locaux égalitaires, paritaires et performants

Dimension/Domaine	Sous-composantes	Partenaire(s)	Guide d'entretien
Culture institutionnelle et pratiques favorables à l'égalité et parité	Redevabilité et coopération et partenariat avec les OSC	Responsables dans l'administration et dans les conseils locaux OSC	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quels types de relations l'institution développe-t-elle avec les OSC et avec les organisations féministes : partenariats formalisés, relations informelles, confiances, méfiance ?</li> <li>2. Comment et par quels moyens les citoyens ont-ils accès à l'information sur les activités de la commune et sur les processus budgétaires pour les rendre permettant de renforcer la transparence et la redevabilité.</li> <li>3. Quelles sont les mécanismes mis en place pour faciliter la participation des OSC/associations féministe à l'identification des priorités politiques et dans les programmes et projet ?</li> <li>4. Quels sont les mécanismes de soutien aux OSC mis en place : renforcement des capacités, subventions, etc. ? Quelle est la part accordée aux associations de défense des droits des femmes ?</li> </ol>

## GLOSSAIRE

**Décentralisation** : « La décentralisation consiste dans le transfert de compétences de l'État vers des institutions distinctes de lui, parfois appelées collectivités locales. Ces dernières jouissent de l'autonomie de décision et de finances propres, de manière plus ou moins étendue selon les pays » (OCDE, 2017b). Peuvent être distinguées la décentralisation politique (transfert des pouvoirs politiques), fiscale/budgétaire (réallocation des ressources financières) et administrative (transfert des pouvoirs de prise de décisions et de responsabilité en matière de prestation de services publics) (OCDE, 2017b)

**Déconcentration** : « La déconcentration administrative, c'est-à-dire la délégation des attributions de l'État à des agents ou à des organismes locaux qui restent soumis à l'autorité de l'État et ne jouissent que d'une autonomie limitée » (OCDE, 2017b)

**Démocratie participative** : L'ensemble des dispositifs et des procédures qui permettent de stimuler l'implication des citoyens dans la vie politique et d'accroître leur rôle dans les prises de décision ([http://www.toupie.org/Dictionnaire/Democratie\\_participative.htm](http://www.toupie.org/Dictionnaire/Democratie_participative.htm)).

**Démocratisation** : Processus par lequel un régime politique ou une institution s'efforce de mettre en pratique les principes démocratiques. (<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/d%C3%A9mocratisation/23432>)

**Dispositif national en faveur de l'égalité des genres** : Un réseau de structures coordonnées au sein du gouvernement et en dehors de lui, qui facilitent les modes de transformation politique, sociale, économique et autre pour aplanir les inégalités systémiques et promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes (OCDE, 2018b).

**Données ventilées par sexe** : Données recueillies et compilées séparément pour les hommes et les femmes. Elles permettent de mesurer les différences entre les femmes et les hommes sur différents plans sociaux et économiques (OCDE, 2018b).

**Égalité entre les genres** : L'égalité devant la loi, ou l'égalité des chances, mais aussi l'égale expression (la capacité d'influencer l'élaboration des politiques publiques et d'y participer). Ceci inclut le concept d'équité entre les sexes, c'est-à-dire l'accès juste et égal à l'information, aux services, à la justice, aux ressources, aux bénéfices et aux responsabilités (OCDE, 2018b).

**Équité entre les genres** : Le fait d'être juste envers les femmes et les hommes. Afin d'assurer l'équité des genres, des mesures sont souvent nécessaires pour compenser les déséquilibres historiques et sociaux qui empêchent les femmes et les hommes de vivre sur un pied d'égalité (« Une approche intégrée à l'analyse comparative entre les

sexes : trousse d'information », Condition Féminine Canada, 2004, <http://publications.gc.ca/collections/Collection/SW21-124-2004F-2.pdf>)

**Genre :** Comprend les comportements des êtres humains et leurs attentes socialement construites et inculquées. Toutes les cultures interprètent les différences biologiques entre femmes et hommes comme faisant partie d'un ensemble d'attentes sociales au sujet des comportements et activités jugés acceptables, et de droits, ressources et pouvoirs que les hommes et les femmes possèdent. Au même titre que la race, l'ethnicité et la classe sociale, le genre est une catégorie sociale qui détermine largement les chances de chacun de ses membres. Le genre influence la participation de chacun dans la société et l'économie (OCDE, 2018b).

**Organisation non-gouvernementale :** Organisation créée par des personnes physiques ou morales, qui agit en dehors d'un gouvernement quel qu'il soit. Le terme a son origine dans les Nations Unies. Il est normalement utilisé pour faire référence à des organisations qui ne font pas partie du gouvernement ni ne sont des entreprises conventionnelles à but lucratif. Lorsque les ONG sont financées en tout ou en partie par des gouvernements, elles gardent leur statut non-gouvernemental en excluant de leurs membres les représentants de l'État. Le terme ne s'applique normalement qu'aux organisations qui entendent servir un objectif social large ayant les aspects politiques sans pour autant pouvoir être assimilé à un parti politique (OCDE, 2018b).

**Parité horizontale :** Alternance de candidats têtes de listes par genre (Institut National Démocratique, 2015, [https://www.ndi.org/sites/default/files/Tunisia%20Election%20Report%202014\\_FR\\_SOFT%20\(1\).pdf](https://www.ndi.org/sites/default/files/Tunisia%20Election%20Report%202014_FR_SOFT%20(1).pdf))

**Parité verticale :** Alternance entre femmes et hommes au sein d'une même liste électorale (ONU Femmes, 2016, <http://maghreb.unwomen.org/fr/actualites-evenements/actualites/2016/06/tunisie-parite-horizontale-et-verticale>)

**Quotas ou cibles sexe :** Plusieurs pays mobilisent des quotas (relatifs), ou cibles, annuels qui doivent être atteints à des dates préétablies afin d'améliorer la représentation des femmes dans la vie publique (OCDE, 2018b).

**Quotas ou cibles sexe dans le service public :** Plusieurs pays ont imposé des quotas ou cibles sexe dans le service public afin de parvenir à un équilibre de la représentation des sexes ou à une meilleure représentation des femmes dans les comités et commissions du gouvernement (OCDE, 2018b).

**Quotas ou cibles politiques :** Trois principaux types de quotas ou cibles politiques existent. En premier lieu, des quotas, ou cibles volontaires, adoptés par les partis politiques dans divers pays : un parti s'engage à nommer un certain pourcentage de femmes candidates sur les listes électorales. En deuxième lieu, des quotas ou cibles candidats exigés par la législation d'un pays, qui dispose qu'un certain nombre de positions éligibles doivent être réservées à des femmes. Dans certains cas, des conditions sont prévues quant à la position des femmes sur la liste électorale, par exemple lorsqu'il est exigé que chaque deuxième rang sur une liste soit affecté à une femme. Enfin,

les sièges réservés désignent des positions pour lesquelles seules des femmes peuvent concourir ; ils sont utilisés pour réguler de manière plus directe le nombre de femmes en position éligible (OCDE, 2018b).

**Violence politique :** « tout acte, ou pratique, fondé sur la discrimination entre les sexes dont l'auteur vise à priver une femme du droit d'exercer toute activité politique, partisane, associative ou tout droit ou liberté fondamentale, ou à l'empêcher de l'exercer » (Loi organique tunisienne n° 2017-58 du 11 août 2017 relative à l'élimination de la violence à l'encontre des femmes) (OCDE, 2018b).



## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Association des femmes tunisiennes pour la recherche sur le développement (2014),
- *Femmes et politique en Tunisie : Acquis et contraintes. Étude sur la participation politique des femmes*, Association des femmes tunisiennes pour la recherche sur le développement, Tunis.
- Amamou, L. (2015), « Les médias tunisiens après la révolution : entre énonciation télévisuelle et prise en compte des études de la réception. Quête d'une relation plus efficace avec le public. » in *Les médias dans la transition démocratique tunisienne*, Tunis, Tunisie. <https://hal-paris1.archives-ouvertes.fr/hal-01272512>.
- ATFD (Association Tunisienne des Femmes Démocrates) avec l'appui de l'UNFPA (2011), « La levée des réserves à la Convention «CEDAW» mais non au maintien de la déclaration générale », [http://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/session13/TN/UNFPA\\_UPR\\_TUN\\_S13\\_2012\\_UNFPA\\_F.pdf](http://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/session13/TN/UNFPA_UPR_TUN_S13_2012_UNFPA_F.pdf) (consulté le 14 février 2018).
- ATFD (2008), *Femmes et République : un combat pour l'égalité et la démocratie*, ATFD, Tunis ».
- Banque Mondiale (2017), « Population active, femmes (% de la population active) » - Source : Utilisation des estimations de la Banque Mondiale sur la population, Organisation internationale du Travail (base de données), [https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/%20SL.TLF.TOTL.FE.ZS?e=2017&locations=TN&name\\_desc=false&start=1990](https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/%20SL.TLF.TOTL.FE.ZS?e=2017&locations=TN&name_desc=false&start=1990) (Consulté le 7 mars 2018).
- BIRD (Banque Internationale pour la Reconstruction et le Développement) (2014), *Tunisie : Surmonter les Obstacles à l'Inclusion des Jeunes*, Groupe Banque Mondiale, Washington, DC, [www.banquemondiale.org/fr/country/tunisia/publication/tunisia-breaking-the-barriers-to-youth-inclusion](http://www.banquemondiale.org/fr/country/tunisia/publication/tunisia-breaking-the-barriers-to-youth-inclusion).
- Ben Achour, S. (2016), *Violences à l'égard des femmes : les lois du genre*, Réseau euro-méditerranéen des droits de l'homme, EuroMed Droits, Tunis.
- Ben Achour, S. (2011), « Société civile en Tunisie : les associations entre captation autoritaire et construction de la citoyenneté », in *Les sociétés civiles dans le monde musulman*, Paris: La Découverte, pp. 293-312. [www.cairn.info/les-societes-civiles-dans-le-monde-musulman--9782707164896-page-293.htm](http://www.cairn.info/les-societes-civiles-dans-le-monde-musulman--9782707164896-page-293.htm)
- Ben Achour, S. (2007), « Le Code tunisien du statut personnel, 50 ans après : les dimensions de l'ambivalence », in *l'Année du Maghreb*, Vol. II, pp .55-70. <https://journals.openedition.org/anneemaghreb/89>
- CAWTAR (2013), *Formes traditionnelles, formes nouvelles de l'engagement politique des jeunes femmes en*

contexte de transition – Le cas de la Tunisie, CAWTAR, Tunis.

- <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/52312/IDL-52312.pdf>
- CAWTAR et Organisation des Nations Unies (2009), *Renforcement du leadership féminin et la participation de la femme à la vie politique et au processus de prise de décision en Algérie, au Maroc et en Tunisie pour la période 2008-2011* [www.genreenaction.net/IMG/pdf/publication1.pdf](http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/publication1.pdf)
- CAWTAR, US Middle East Partnership Initiative et MERCY CORPS (2012), Rapport de Diagnostic sur la Société Civile Tunisienne. [http://eeas.europa.eu/archives/delegations/tunisia/documents/projets/rapportdiagnostic\\_stecivile\\_mars2012\\_fr.pdf](http://eeas.europa.eu/archives/delegations/tunisia/documents/projets/rapportdiagnostic_stecivile_mars2012_fr.pdf)
- Centre Carter (2011), *Les Élections de l'Assemblée Constituante en Tunisie - Rapport Final*, The Carter Center, Atlanta, GA. [www.cartercenter.org/resources/pdfs/news/peace\\_publications/election\\_reports/tunisia-final-oct2011-fr.pdf](http://www.cartercenter.org/resources/pdfs/news/peace_publications/election_reports/tunisia-final-oct2011-fr.pdf)
- Centre de Recherches pour le Développement International (s. d.), « Re-interpreting family laws to fight violence against women » [www.idrc.ca/sites/default/files/sp/Documents%20EN/family\\_law\\_-\\_women-online.pdf](http://www.idrc.ca/sites/default/files/sp/Documents%20EN/family_law_-_women-online.pdf)
- Chekir H. (2013), *La participation politique des femmes entre le droit et la pratique*, Heinrich Böll Stiftung, North Africa Tunis. [http://tn.boell.org/sites/default/files/downloads/La\\_participation\\_politique\\_des\\_femmes\\_entre\\_le\\_droit\\_et\\_la\\_pratique.pdf](http://tn.boell.org/sites/default/files/downloads/La_participation_politique_des_femmes_entre_le_droit_et_la_pratique.pdf)
- Cherif Ammari, A. (2007), « La condition juridique des femmes dans le code de la famille en Tunisie » in *Après-demain* (N ° 1, NF), Association Après-Demain, pp. 24-32. [www.cairn.info/revue-apres-demain-2007-1-page-24.htm](http://www.cairn.info/revue-apres-demain-2007-1-page-24.htm)
- CREDIF (Centre de Recherches, d'Études, de Documentation et d'Information sur la Femme) (2013a), *Les associations qui œuvrent pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en Tunisie*, [www.ong-egalite.tn/genderequality/site/sites/default/files/public/content/Rapport.pdf](http://www.ong-egalite.tn/genderequality/site/sites/default/files/public/content/Rapport.pdf)
- CREDIF (2013b), *Tunisiennes et parcours de la révolution*, Éditions du CREDIF.
- CREDIF et ONU Femmes (2016). *La violence fondée sur le genre dans l'espace public en Tunisie*. Éditions du CREDIF, Tunis. <http://maghreb.unwomen.org/fr/ressources-medias/publications/2017/01/la-violence-fondee-sur-le-genre-dans-l-espace-public-en-tunisie>
- CREDIF et UNFPA (2013), *Égalité de genre et transition démocratique*, Éditions du CREDIF, Tunis, ISBN : 978-9973-931-69-6, [www.unfpa-tunisie.org/images/stories/2014/pdfs/Egalite.pdf](http://www.unfpa-tunisie.org/images/stories/2014/pdfs/Egalite.pdf)

- Cuberes, D. et M. Teigner (2016), "Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate", *Journal of Human Capital*, vol.10, No.1, pp.1-32.
- De Groote, J. (1975), « Le Rôle politique des femmes », in Les Cahiers du GRIF, n°6, Les femmes et la politique. pp. 23-29., [www.persee.fr/doc/grif\\_0770-6081\\_1975\\_num\\_6\\_1\\_975](http://www.persee.fr/doc/grif_0770-6081_1975_num_6_1_975)
- Democracy Reporting International (2015), La mise en œuvre de la Constitution tunisienne au niveau du cadre juridique : Période 27 janvier 2014 au 30 septembre 2015, Prinzessinnenstraße 30, Berlin. [http://democracy-reporting.org/newdri/wp-content/uploads/2016/03/dri\\_fr\\_print\\_finalis\\_\\_.pdf](http://democracy-reporting.org/newdri/wp-content/uploads/2016/03/dri_fr_print_finalis__.pdf)
- Dubois A. (2012), Tunisie : l'engagement des femmes pour leurs droits - Paroles de femmes dans la transition démocratique, Mémoire de recherche Institut d'Études Politiques de Toulouse, 202 pp. [https://memoires.sciencespo-toulouse.fr/uploads/memoires/2012/5A/memoire\\_DUBOIS-AUR%C3%89LIA.pdf](https://memoires.sciencespo-toulouse.fr/uploads/memoires/2012/5A/memoire_DUBOIS-AUR%C3%89LIA.pdf)
- Ferrant, G. et A. Kolev (2016), "Does gender discrimination in social institutions matter for longterm growth? Cross-country evidence", OCDE Centre de Développement, Working Paper n°330, <http://dx.doi.org/10.1787/18151949>
- FIDH (Fédération Internationale des Droits de l'Homme) (2011), La Tunisie post Ben Ali face aux démons du passé : Transition démocratique et persistance de violations graves des droits de l'Homme, N°567f, 40 pp ; [www.fidh.org/IMG/pdf/tunisie567fr.pdf](http://www.fidh.org/IMG/pdf/tunisie567fr.pdf)
- FMI (Fonds Monétaire International) (2013), Women, Work and the Economy: Macroeconomic gains from gender equity, [www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf](http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf)
- Fondation Européenne pour la Formation (2014), Les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail en Tunisie, 40 pp. [www.onj.nat.tn/pdf/p6.pdf](http://www.onj.nat.tn/pdf/p6.pdf)
- Gastineau, B. (2012), « Transition de la fécondité, développement et droits des femmes en Tunisie », in Les Cahiers d'EMAM, Document de recherche n° 21. Laboratoire Population-Environnement-Développement, Marseille, 19 pp.
- Global Contact Études & Conseil (2017), Gender Scan. [www.global-contact.net/](http://www.global-contact.net/) (consulté le 4 avril 2018).
- Gobe, E. (2017), « La Tunisie en 2016 : La présidentialisation de l'impuissance politique (an II) », in L'Année du Maghreb, Vol. 17, pp. 313-333. <http://journals.openedition.org/anneemaghreb/3293>
- Groupe Banque africaine de développement, Centre de développement de l'OCDE, PNUD et Commission économique pour l'Afrique (2012), Perspectives Économiques en Afrique, Fiche Pays : Tunisie. <http://dx.doi.org/10.1787/aeo-2012-59-fr>.

- Guerfali, R. (2005), « Le Multipartisme d'État en Tunisie : La débâcle », <https://nawaat.org/portail/2005/03/22/le-multipartisme-detat-en-tunisie-la-debacle/> (consulté le 5 janvier 2018).
- HAICA (2018), « Le Monitoring de la Campagne Electorale des Municipales 2018 » Rapport final sur toute la campagne (du 14 avril au 4 mai 2018)
- <http://haica.tn/media/Rapport-final-Francais-11-05-2018.pdf>
- HAICA (Haute Autorité Indépendante de la Communication Audiovisuelle) (2017), « Place et représentation des femmes dans les fictions télévisuelles tunisiennes » (version provisoire du rapport), [www.csa.be/system/documents\\_files/2788/original/TUN-Place%20et%20repr%C3%A9sentation%20des%20femmes%20dans%20les%20fictions.pdf?1512572922](http://www.csa.be/system/documents_files/2788/original/TUN-Place%20et%20repr%C3%A9sentation%20des%20femmes%20dans%20les%20fictions.pdf?1512572922)
- HACA (Haute Autorité de la Communication Audiovisuelle Maroc) (2014), Contribution à la lutte contre les stéréotypes fondés sur le genre et à la promotion de la culture de l'égalité hommes-femmes à travers les médias audiovisuels : Proposition d'une démarche de monitoring des programmes télévisuels, [www.haca.ma/sites/default/files/upload/syntheseMonitoringGenre2014.pdf](http://www.haca.ma/sites/default/files/upload/syntheseMonitoringGenre2014.pdf)
- IFEDA (Centre d'Information, de Formation, d'Études et de Documentation sur les Associations) (2017) ,« Statistiques des associations », [www.ifeda.org.tn/stats/francais.pdf](http://www.ifeda.org.tn/stats/francais.pdf) (consulté le 16 avril 2018).
- Institut Arabe des Chefs d'Entreprise (2017), Guide des bonnes pratiques de la gouvernance locale. [www.iace.tn/wp-content/uploads/2017/02/Guide\\_gouvernance-locale\\_version-finale-1.pdf](http://www.iace.tn/wp-content/uploads/2017/02/Guide_gouvernance-locale_version-finale-1.pdf) (consulté le 2 mars 2018).
- IND (Institut National Démocratique) (2015), Rapport final sur les élections législatives et présidentielles de 2014 en Tunisie. [www.ndi.org/sites/default/files/Tunisia%20Election%20Report%202014\\_FR\\_SOFT%20\(1\).pdf](http://www.ndi.org/sites/default/files/Tunisia%20Election%20Report%202014_FR_SOFT%20(1).pdf) (consulté le 6 avril 2018).
- INS (Institut National de la Statistique) (2017), Recensement général de la population et de l'habitat 2014 - Volume 4 : Caractéristiques d'éducation de la population. [www.ins.nat.tn/sites/default/files/publication/pdf/RGPH-national-education-site.pdf](http://www.ins.nat.tn/sites/default/files/publication/pdf/RGPH-national-education-site.pdf) (consulté le 27 février 2018).
- INS (2016a), « TUNIS à travers le Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2014 », [http://census.ins.tn/sites/default/files/1\\_TUNIS-1\\_0.pdf](http://census.ins.tn/sites/default/files/1_TUNIS-1_0.pdf) (consulté le 27 février 2018).
- INS (2016b), « KAIROUAN à travers le Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2014 », [www.ins.nat.tn/sites/default/files/publication/pdf/16\\_KAIROUAN.pdf](http://www.ins.nat.tn/sites/default/files/publication/pdf/16_KAIROUAN.pdf) (consulté le 27 février 2018).

- INS (2016c), Rapport national genre Tunisie 2015, [www.ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/rapport%20national%20genre%20Site%20\\_0.pdf](http://www.ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/rapport%20national%20genre%20Site%20_0.pdf)
- INS et ONU Femmes (2015), « Profil femme : Tunisie 2014 », [www.aswatnissa.org/pdf/Institut-National-de-la-Statistique-et-ONU-Femmes.pdf](http://www.aswatnissa.org/pdf/Institut-National-de-la-Statistique-et-ONU-Femmes.pdf)
- Kessler, D. (2012), « Les médias sont-ils un pouvoir ? », in *Pouvoirs*, vol. 143, n°4, pp. 105-112. DOI: 10.3917/pouv.143.0105. [www.cairn.info/revue-pouvoirs-2012-4-page-105.htm](http://www.cairn.info/revue-pouvoirs-2012-4-page-105.htm)
- Khiari, S. (2003), *Tunisie: le délitement de la cité : coercition, consentement, résistance*, Éditions Karthala, Paris.
- Laabidi, K. (2011), « Conférence de haut niveau : Les femmes dans le gouvernement, gendérisation des politiques publiques dans la région MENA », présentation faite durant la Conférence sur la Gouvernance de l'OCDE, 1-2 décembre 2011, Grenade, Espagne, <https://www.oecd.org/mena/governance/49356272.pdf>
- Larguèche, D. (2011), *Monogamie en Islam. L'exception kairouanaise*, Centre de publications universitaires et Laboratoire régions et ressources patrimoniales de Tunisie (Université de Manouba), Tunis.
- Larguèche, D., J. Limam, et H. Lahbib, (2016) *Les femmes dans les partis politiques dans la Tunisie postrévolutionnaire*, Fondation Nissa avec l'appui de l'UNESCO, Tunis.
- Lieber, M. (2008), *Genre, violences et espaces publics. La vulnérabilité des femmes en question*, Les Presses de Sciences Po, Paris, ISBN : 9782724610833.
- Limam, J. (2017), « Partis politiques, femmes et régions » in H. MRAD (dir. pub.), *La politique dans les régions : quels défis pour les partis politiques*, ATEP et Konrad Adenauer Stiftung, pp.73-113.
- LTDH, ATFD, CNLT, OLPEC, SNJT (2009), *Observation de la couverture des élections législatives et présidentielles*, Tunis. Rapport final, décembre 2009. [http://menamediamonitoring.com/fr/wp-content/uploads/sites/3/2011/03/Rapport-final-dec-2009-FR\\_0.pdf](http://menamediamonitoring.com/fr/wp-content/uploads/sites/3/2011/03/Rapport-final-dec-2009-FR_0.pdf) (consulté le 25 janvier 2018).
- McKinsey Global Institute (2015), *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth*, McKinsey & Company, 155 pp. [www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth](http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth)
- Ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Âgées, ONU Femmes et CREDIF (2016), *Inégalités et discrimination à l'encontre des femmes et des filles dans la législation tunisienne*, pp. 60, février. [www.ohchr.org/Documents/Events/IWD2016/LoisDiscriminatoires\\_FR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Events/IWD2016/LoisDiscriminatoires_FR.pdf)

Gender Equality in Electoral Assistance - Lessons Learned in Comparative Perspective, Country Report for Tunisia  
[www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Electoral%20Systems%20and%20Processes/2122-UNDP-GE-tunisia.pdf?download](http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Electoral%20Systems%20and%20Processes/2122-UNDP-GE-tunisia.pdf?download).

- PNUD (2013), Sondage sur la perception des Tunisiens de la participation de la femme à la vie politique en Tunisie, Rapport d'Analyse. [http://www.undp.org/content/dam/tunisia/docs/Publications/Rapport%20fr%20\\_%20web%20partie%201.pdf](http://www.undp.org/content/dam/tunisia/docs/Publications/Rapport%20fr%20_%20web%20partie%201.pdf)
- PNUD et ONU Femmes (2015). Inclusive Electoral Processes: A guide for electoral management bodies in promoting gender equality and women's participation, [www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/7/inclusive-electoral-processes](http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/7/inclusive-electoral-processes).
- République tunisienne (2017a), Projet de loi organique relative aux collectivités territoriales – , [www.collectiviteslocales.gov.tn/projet-de-loi-organique-concernant-code-collectivites-locales/](http://www.collectiviteslocales.gov.tn/projet-de-loi-organique-concernant-code-collectivites-locales/)
- République tunisienne (2017b), Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes, [www.legislation.tn/sites/default/files/news/tf2017581.pdf](http://www.legislation.tn/sites/default/files/news/tf2017581.pdf).
- République Tunisienne (2014), Constitution de la République tunisienne [www.legislation.tn/sites/default/files/news/constitution-b-a-t.pdf](http://www.legislation.tn/sites/default/files/news/constitution-b-a-t.pdf)
- République Tunisienne (2012), Avant-projet de la Constitution de la République tunisienne, [www.albawsala.com/uploads/documents/Version\\_finale\\_de\\_la\\_traduction\\_FR\\_-\\_verifie.pdf](http://www.albawsala.com/uploads/documents/Version_finale_de_la_traduction_FR_-_verifie.pdf)
- République Tunisienne (1956), Décret du 13 août 1956 portant promulgation du Code du Statut Personnel (1956), [www.cnudst.nrt.tn/jortsrc/1956/1956f/jo10456.pdf](http://www.cnudst.nrt.tn/jortsrc/1956/1956f/jo10456.pdf) (consulté le 17 janvier 2018).
- Schmidt, E. (2016), « La politique du genre en transition : une analyse des transformations du champ politique de genre en Tunisie au cours du processus de démocratisation (2011-2014) », in Le Carnet de l'IRMC, 19 janvier. <http://irmc.hypotheses.org/1902> (consulté le 30 janvier 2018).
- SIGI (Social Institutions & Gender Index) et Centre de développement OCDE (2014), Country Profile: Tunisia » [www.genderindex.org/country/tunisia/](http://www.genderindex.org/country/tunisia/)
- Sineau, M. (2001), Profession femme politique : sexe et pouvoir sous la Ve République, Presses de Sciences-Po, Paris, 305 pp.
- Triki, S. et H. Touiti (dir. pub.) (2013), Réglementation du travail et participation des femmes au marché du travail en Tunisie, Agence Allemande de Coopération Internationale (GIZ).

org/10.1787/9789264203426-fr

- OCDE (2017d), Gender Policy Delivery in Kazakhstan, OECD Public Governance Reviews, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264280359-en>
- OCDE (2017e), Assessment of women's political participation - Egypt Country Report, version préliminaire
- OCDE (2017f), Un meilleur contrôle pour une meilleure gouvernance locale en Tunisie : Le contrôle des finances publiques au niveau local, Examens de l'OCDE sur la gouvernance publique, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264265967-fr>.OCDE
- (2017g), Towards a New Partnership with Citizens: Jordan's Decentralisation Reform, OECD Public Governance Reviews, Éditions OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264275461-en>.
- OCDE (2016a), Youth in the MENA Region: How to Bring Them In, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264265721-en>
- OCDE (2016b), Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264252875-fr>.
- OCDE (2014), Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264210745-en>.
- OCDE (2012), Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179660-fr>.
- OIT (Organisation Internationale du Travail) (2017), World Employment Social Outlook: Trends for Women 2017, OIT, Genève, [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_557245.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557245.pdf)
- ONU Femmes (2018), « Leadership et participation des femmes à la vie politique », [www.unwomen.org/fr/what-we-do/leadership-and-political-participation](http://www.unwomen.org/fr/what-we-do/leadership-and-political-participation) (consulté le 25 janvier 2018).
- ONU Femmes (2017), Présence des femmes dans la fonction publique et accès aux postes de décision en Tunisie. [www.onu-tn.org/uploads/documents/15160155620.pdf](http://www.onu-tn.org/uploads/documents/15160155620.pdf)
- Perez Canto, P. (2017) sous la direction de Anna Bellavitis et Nicole Edelman « La société patriarcale dans le discours éclairé », dans Genre, femmes, histoire en Europe, Presses universitaires de Paris Nanterre, pp. 51-70
- PNUD (Programme des Nations Unies pour le Développement) (2015), Democratic Governance: Promoting

- Ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Âgées avec l'appui de l'UNFPA (2008), Genre et participation des femmes à la vie publique en Tunisie, Centre de l'Imprimerie de l'ONFP, Tunis. [www.unfpa-tunisie.org/images/file/Rapport%20participation%20Femmes%20Vie%20Publique.pdf](http://www.unfpa-tunisie.org/images/file/Rapport%20participation%20Femmes%20Vie%20Publique.pdf).
- Nations Unies (2000), « Les femmes et la prise de décisions », fiche descriptive fondée sur l'«Examen et l'évaluation du Programme d'action de Pékin : rapport du Secrétaire général» (E/CN.6/2000/PC/2). [www.un.org/french/womenwatch/followup/beijing5/session/fiche7.html](http://www.un.org/french/womenwatch/followup/beijing5/session/fiche7.html). (consulté le 17 août 2017).
- Nations Unies (1995), Déclaration et Programme d'action de Pékin [www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf)
- Nations Unies (1985), Rapport de la Conférence mondiale chargée d'examiner et d'évaluer les résultats de la Décennie des Nations Unies pour la femme : égalité, développement et paix, Nairobi, 15-26 juillet, A/CONF.116/28, ISBN : 92-1-230159-2. <http://undocs.org/fr/A/CONF.116/28/Rev.1> (consulté le 25 mars 2018)
- Nations Unies (1979), Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, [www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm).
- Nations Unies (1966), Pacte International relatif aux droits civils et politiques, [www.eods.eu/library/UN\\_ICCPR\\_1966\\_FR.pdf](http://www.eods.eu/library/UN_ICCPR_1966_FR.pdf).
- OCDE (à venir), OECD Baseline Report on the Implementation of the 2015 Recommendation on Gender Equality in Public Life
- OCDE (2018a), « Les femmes en politique » (indicateur), [dx.doi.org/10.1787/aec2679c-fr](http://dx.doi.org/10.1787/aec2679c-fr) (données extraites le 7 mars 2018).
- OCDE (2018b), Boîte à Outils pour l'Égalité Hommes-Femmes au Niveau de la Gouvernance : Mettre en œuvre la Recommandation du Conseil de l'OCDE de 2015 sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2017a), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017, Éditions OCDE, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2017-fr](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-fr)
- OCDE (2017b), L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA : L'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien, Compétitivité et développement du secteur privé, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264280434-fr>.
- OCDE (2017c), Atteindre l'égalité femmes-hommes : Un combat difficile, Éditions OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264280434-fr>.



- Union Européenne et Gouvernement de la République Tunisienne (2014), Profil Genre de la Tunisie 2014, [https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/rapport\\_national\\_genre\\_tunisie\\_2014\\_complet\\_fr.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/rapport_national_genre_tunisie_2014_complet_fr.pdf)
- Union Interparlementaire (2016), Sexisme, harcèlement et violence à l'encontre des femmes parlementaires, 22 octobre, Union Interparlementaire , Genève <http://archive.ipu.org/pdf/publications/issuesbrief-f.pdf>.
- Union Interparlementaire (2008), Equality in Politics: A Survey of Men and Women in Parliaments, Reports and Documents n°54, Union Interparlementaire, Genève. <http://archive.ipu.org/pdf/publications/equality08-e.pdf>.
- Union Interparlementaire et ONU Femmes (2017), Femmes en politique : 2017, <https://www.ipu.org/fr/ressources/publications/infographies/2017-03/les-femmes-en-politique-2017>
- Wikigender (2017), « Unpaid Care work », [www.wikigender.org/wiki/unpaid-care-work/](http://www.wikigender.org/wiki/unpaid-care-work/) (consulté le 16 août 2017).
- Wikigender (s.d.), « « Jeunes femmes et participation politique en Tunisie: mobilisation informelle et participation institutionnelle balisant la voie pour des actions futures » [www.wikigender.org/fr/wiki/jeunes-femmes-et-participation-politique-en-tunisie-mobilisation-informelle-et-participation-institutionnelle-balisant-la-voie-pour-des-actions-futures/](http://www.wikigender.org/fr/wiki/jeunes-femmes-et-participation-politique-en-tunisie-mobilisation-informelle-et-participation-institutionnelle-balisant-la-voie-pour-des-actions-futures/) (consulté le 16 août 2017).
- World Economic Forum (2017), Global Gender Gap 2017 <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/>
- World Economic Forum (2015), Global Gender Gap 2015, <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2015>

■ حفيظة شقير، محمد شفيق صرصار، النساء والمشاركة السياسية : تجربة الاحزاب السياسية والنقابات والجمعيات المهنية، المعهد العربي لحقوق الانسان-2014

■ مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، المرأة العربية والحكم المحلي في الجزائر، مصر، لبنان، تونس، اليمن-2006

2014-

## ANNEXE 3 : NOTES

- 1 Institut National de la Statistique, TUNIS à travers le Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2014, milieu communal féminin [http://census.ins.tn/sites/default/files/1\\_TUNIS-1\\_0.pdf](http://census.ins.tn/sites/default/files/1_TUNIS-1_0.pdf)
- 2 Taux d'analphabétisme des femmes de 10 ans et plus dans le gouvernorat de Kairouan, milieux communal et non-communal confondus, [http://www.ins.nat.tn/sites/default/files/publication/pdf/16\\_KAIROUAN.pdf](http://www.ins.nat.tn/sites/default/files/publication/pdf/16_KAIROUAN.pdf)
- 3 Sondage sur la perception des Tunisiens de la participation de la femme à la vie politique en Tunisie, Rapport d'Analyse, PNUD, Décembre 2013.
- 4 Inter-Parliamentary Union (IPU) PARLINE (database), et IDEA Quota Project (database)
- 5 Les données proviennent de sources multiples : ComundadMujer (2014), El Kharouf, Amal Mohummad Ali ey Al-Jribia, Mohummad (2017), Eto, Mikito (2013), Parlement Européen (2012), Federation des Municipalités Canadiennes (2015), Ministère du Développement Socialn, Gouvernement de Nouvelle-Zélande (2016), Nagid, Moran (2013), OCDE, ONU Femmes Maghreb (2015), Parlement d'Australie(2012), Savas-Yavusçehre, Pinar et Cigeroglu-Öztepe, Misra (2016), Statut des Femmes aux Etats-Unis (2015), Sundström, Aksel (2013), et le Programme DES Nations Unies pour le Développement (2014).
- 6 Article 11 : Déclaration mondiale de l'Union internationale des villes et pouvoirs locaux (IULA) sur les femmes dans le gouvernement local, 1998.
- 7 Étude Gender Scan, Global contact Études&Conseil, 2016.
- 8 Décret gouvernemental n° 2016-600 du 26 mai 2016, relatif à la création de nouvelles communes au gouvernorats de l'Ariana, Ben Arous, Sidi Bouzid, Gabès, Médenine, Gafsa et Kébili, Décret gouvernemental n° 2016-601 du 26 mai 2016, relatif à la création de nouvelles communes au gouvernorats de Ben Arous, Manouba, Bizerte, Nabeul, Zaghouan, Béja, Jendouba, Kef, Siliana, Kasserine, Sidi Bouzid, Kairouan, Sousse, Mahdia, Sfax, Gafsa, Kébili, Gabès, Médenine et Tataouine, Journal Officiel de la République Tunisienne — 27 mai 2016 N° 43, pp 1689- 1692.
- 9 Décret gouvernemental n° 2016-602 du 26 mai 2016, portant modification des limites territoriales de certaines communes concernant les gouvernorats de l'Ariana, Ben Arous, Manouba, Bizerte, Nabeul, Zaghouan, Béja, de Jendouba, Kef, Siliana, Kasserine, Sidi Bouzid, Kairouan, Sousse, Mahdia, Sfax, Gafsa, Tozeur, Kébili, Gabès, Médenine et Tataouine, Journal Officiel de la République Tunisienne — 27 mai 2016 N° 43, pp 1699-1727.

- 10 Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), Article 7.
- 11 Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), Article 8.
- 12 Pacte International relatif aux droits civils et politiques (1966), Article 25.
- 13 Déclaration et Programme d'action de Pékin.  
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf>
- 14 Programme d'action de Pékin, Articles 181-194.
- 15 Programme d'action de Pékin, Articles 195-202.
- 16 Programme d'action de Pékin, Article 181.

17 La population active totale comprend les personnes âgées de 15 ans et plus qui correspondent à la définition de la population économiquement active de l'Organisation internationale du Travail : toutes les personnes qui fournissent du travail pour la production de biens et de services au cours d'une période donnée. Cette définition comprend à la fois les travailleurs et les demandeurs d'emploi. Alors que les pratiques nationales varient dans le traitement des groupes tels que le personnel des forces armées et les ouvriers saisonniers ou à temps partiel, en général, la population active comprend le personnel des forces armées, les demandeurs d'emploi et les personnes à la recherche d'un premier emploi, mais exclut les femmes au foyer et les autres personnels soignants et les ouvriers du secteur informel qui ne sont pas payés. (Banque Mondiale d'après l'Organisation internationale du Travail.)

18 Banque Mondiale, "Population active, femmes (% de la population active) - Source : Utilisation des estimations de la Banque mondiale sur la population, Organisation Internationale du Travail. [https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?end=2017&locations=TN&name\\_desc=false&start=1990](https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?end=2017&locations=TN&name_desc=false&start=1990) – Consulté le 7 mars 2018.

19 Les premiers résultats du rapport «Mesure et Bonnes Pratiques de la Diversité des Genres dans les Entreprises Tunisiennes», commandé par le Ministre Fédéral de la Coopération Économique et du Développement en Allemagne et mis en œuvre par Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), ont été présentés dans le cadre du Forum de la Diversité organisé par l'IACE.

- 20 Projet de résolution renvoyé au Sommet des Nations Unies consacré à l'adoption du programme de

développement pour l'après-2015 par l'Assemblée générale à sa 69e session, « Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030 » A/70/L1.

21 Loi organique n° 2014-16 du 26 mai 2014 relative aux élections et aux référendums et loi n°2017-7 modifiant et complétant la loi n°2014-16 relative aux élections et référendums

22 <http://maghreb.unwomen.org/fr/actualites-evenements/actualites/2016/06/tunisie-parite-horizontale-et-verticale>.

23 <http://majless.marsad.tn/2014/assemblee>.

24 OCDE (2016), Improving Women's Access to Leadership: What Works? – Background Report, p. 8.

25 Union interparlementaire <http://www.ipu.org/press-f/pressrelease201503051.htm>

26 Si la proportion de femmes parlementaires dans le monde arabe a progressé de 11.8 points entre 1995 et 2015, pour s'établir à 16.1%, la région demeure malgré tout avant-dernière en termes de femmes parlementaires en 2015.

27 Cette moyenne mondiale enregistrée en 2015 a doublé en 20 ans. Elle était de 11.3% en 1995.

28 <https://www.ipu.org/fr/ressources/publications/infographies/2017-03/les-femmes-en-politique-2017>.

29 UIP et ONU Femmes (2017), « Femmes en politique : 2017 » - données obtenues auprès des gouvernements nationaux.

30 Toutes les statistiques portant sur la participation des femmes aux instances locales avant 2011 viennent du Ministère de l'Intérieur.

31 Les données proviennent de sources multiples : ComundadMujer (2014), El Kharouf, Amal Mohummad Ali ey Al-Jribia, Mohummad (2017), Eto, Mikito (2013), Parlement Européen (2012), Federation des Municipalités Canadiennes (2015), Ministère du Développement Socialn, Gouvernement de Nouvelle-Zélande (2016), Nagid, Moran (2013), OCDE, ONU Femmes Maghreb (2015), Parlement d'Australie(2012), Savas-Yavusçehre, Pinar et Cigeroglu-Öztepe, Misra (2016), Statut des Femmes aux Etats-Unis (2015), Sundström, Aksel (2013), et le Programme DES Nations Unies pour le Développement (2014).

Les données se rapportent de plus à différentes années selon les pays : 2015 (Etats Unis, Canada et Maroc), 2014 (Turquie), 2013 (Autriche, Belgique, République Tchèque, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Israël, Italie, Japon, Jordanie, Lettonie, Luxembourg, Mexique, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande, Norvège, Pologne, Portugal, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse et Royaume-Uni), 2012 (Chili), 2011 (Australie), 2010 (Corée du Sud et Tunisie) et 2008 (Egypte).

32 Conformément à l'article 13 de la loi n° 75-33 du 14 mai 1975, portant promulgation de la loi organique des communes: "En cas de dissolution d'un conseil municipal ou de démission de tous ses membres en exercice et lorsqu'un conseil municipal ne peut être constitué, une délégation spéciale en remplit les fonctions.

33 Voir à titre d'exemple le décret n° 778 du 25 juin 2011 portant désignation de certaines délégations spéciales pour des municipalités; le décret n°1122 du 10 août 2012 portant sur la désignation de délégations spéciales pour tous les conseils régionaux dissous.

34 Voir à titre d'exemple: Décret gouvernemental n° 2017-456 du 12 avril 2017, portant désignation d'une délégation spéciale à la commune de Rakada du gouvernorat de Kairouan, Journal Officiel de la République Tunisienne, n° 30, 14 avril 2017, page 1425; Décret gouvernemental n° 2017-936 du 16 août 2017, portant désignation d'une délégation spéciale à la commune d'El Ain El Beidha du gouvernorat de Kairouan, Journal Officiel de la République Tunisienne, n° 68, 25 août 2017 , page 2761.

35 Voir à titre d'exemple le décret n°778 du 25 juin 2011 portant designation de délégations spéciales à certaines communes; Décret gouvernemental n° 2017-935 du 16 août 2017, portant désignation d'une délégation spéciale à la commune de Chaouachi du gouvernorat de Kairouan, Journal Officiel de la République Tunisienne, n° 68, 25 août 2017, page 2760.

36 Journal Officiel de la République Tunisienne des 29 novembre au 3 décembre 1968, p. 1260.

37 Loi n° 85-68 du 12 juillet 1985, portant ratification de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), Journal Officiel RT n° 54 du 16 juillet 1985, p. 919. Par le décret-loi n°103 du 24 octobre 2011, les réserves à la CEDAW ont été levées mais avec maintien de la déclaration générale. La procédure fut achevée en avril 2014 avec la notification de la levée des réserves au depositaire du Traité. Voir le lien vers la <https://treaties.un.org/doc/Publication/CN/2014/CN.220.2014-Eng.pdf>

38 La Tunisie a émis une 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». Dans la version arabe du texte, en revanche, c'est l'article premier de la Constitution qui est spécifiquement visé.

39 Conformément à l'article 17 du protocole facultatif, « Le présent Protocole n'admet aucune réserve ...».

40 Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, article 4.

41 Les notes concernant le tableau sur l'état des ratifications et des réserves faites par les pays de la zone MENA concernant la CEDEF sont les suivantes :

1. « Le gouvernement de la République algérienne démocratique et populaire se déclare disposé à appliquer les dispositions de cet article à condition qu'elles n'aillent pas à l'encontre des dispositions du code algérien de la famille. ».
2. « Réserve sur l'ensemble des dispositions de l'article 2 dont la République arabe d'Égypte est prête à appliquer les différents alinéas à condition qu'ils n'aillent pas à l'encontre des dispositions de la charia musulmane ».
3. « Pour l'application de l'article 2 de la Convention, il y a lieu de tenir dûment compte des normes péremptoires édictées par la charia islamique en ce qui concerne la détermination de la part revenant à chaque héritier dans la succession d'une personne décédée, de sexe masculin ou de sexe féminin ».
4. « 1. En ce qui concerne l'article 2 : Le Gouvernement du Royaume du Maroc se déclare disposé à appliquer les dispositions de cet article à condition :
  - qu'elles n'aient pas d'effet sur les dispositions constitutionnelles régissant les règles de succession au trône du Royaume du Maroc ;
  - qu'elles n'aillent pas à l'encontre des dispositions de la charia islamique, étant donné que certaines dispositions contenues dans le Code marocain du statut personnel (qui donnent à la femme des droits qui diffèrent de ceux octroyés à l'époux) ne pourraient être transgressées ou abrogées du fait qu'elles sont fondamentalement issues de la charia islamique qui vise, entre autres, à réaliser l'équilibre entre les conjoints afin de préserver la consolidation des liens familiaux ».
5. « 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 1er de la Constitution tunisienne ».
6. 1(c) : mêmes droits et responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution ; (d) : mêmes droits et mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial ; (g) : mêmes droits personnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne le choix du nom de famille, d'une profession et d'une occupation.
7. Voir note précédente.

42 Pour consulter le texte du Protocole, voir : [http://www.un.org/fr/africa/osaa/pdf/au/protocol\\_rights\\_women\\_africa\\_2003f.pdf](http://www.un.org/fr/africa/osaa/pdf/au/protocol_rights_women_africa_2003f.pdf)

43 Voir le tableau de ratification: Protocole à la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique à l'adresse suivante : <http://www.achpr.org/fr/instruments/women-protocol/ratification/>

44 Par la représentante du ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Agées, 12 mars 2018 à Tunis.

45 [http://www.albawsala.com/uploads/documents/Version\\_finale\\_de\\_la\\_traduction\\_FR\\_-\\_verifiee.pdf](http://www.albawsala.com/uploads/documents/Version_finale_de_la_traduction_FR_-_verifiee.pdf)

46 Le préambule dispose que « l'État garantit la suprématie de la loi, les libertés et les droits de l'Homme, l'indépendance de la justice, l'égalité en droits et en devoirs entre les citoyens et les citoyennes ».

47 Rapport de Democracy Reporting International (DRI), La mise en œuvre de la Constitution tunisienne au niveau du cadre juridique pour la période : du 27 janvier 2014 au 30 septembre 2015 », disponible en ligne à cette adresse : [http://democracy-reporting.org/newdri/wp-content/uploads/2016/03/dri\\_fr\\_print\\_finalis\\_\\_\\_.pdf](http://democracy-reporting.org/newdri/wp-content/uploads/2016/03/dri_fr_print_finalis___.pdf)

48 La répartition au plus fort reste implique que dans chaque circonscription, les sièges non pourvus soient attribués à chaque liste selon l'ordre décroissant des suffrages inemployés après la première répartition. Cette méthode avantage les petites formations notamment celles qui n'ont pas réussi à obtenir le quotient électoral mais qui s'en sont approchées et disposent de forts restes. (<https://www.interieur.gouv.fr/Elections/Les-elections-en-France/Les-modalites-d-elections/Les-differents-modes-de-scrutins>)

49 [https://www.huffpostmaghreb.com/entry/larp-adopte-le-code-des-collectivites-locales\\_mg\\_5ae2cf03e4b04aa23f21b7a5](https://www.huffpostmaghreb.com/entry/larp-adopte-le-code-des-collectivites-locales_mg_5ae2cf03e4b04aa23f21b7a5) (Consulté le 27 avril 2018).

50 [https://www.huffpostmaghreb.com/entry/larp-adopte-le-code-des-collectivites-locales\\_mg\\_5ae2cf03e4b04aa23f21b7a5](https://www.huffpostmaghreb.com/entry/larp-adopte-le-code-des-collectivites-locales_mg_5ae2cf03e4b04aa23f21b7a5) (Consulté le 27 avril 2018).

51 Le Comité national pour la promotion de l'égalité femmes-hommes dans la gestion des affaires locales (CNP-EGAL), est créé le 6 Avril 2015 par une initiative conjointe du CREDIF et de CILG - VNGI, et parrainé par le ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors, avec la participation de plusieurs structures gouvernementales et associations actives dans le domaine de la citoyenneté et de la défense des droits des femmes en Tunisie.

52 Loi 2018-29 du 9 mai 2018 relative au Code des Collectivités Locales (en arabe)

[www.cnudst.rnrt.tn/jortsrc/2018/2018a/ja0392018.pdf](http://www.cnudst.rnrt.tn/jortsrc/2018/2018a/ja0392018.pdf)

53 Dans ce cadre, il est important de souligner l'existence d'une initiative qui n'est pas encore institutionnalisée. Il s'agit de la création d'un Comité national de promotion de l'égalité femmes-hommes dans la gestion des affaires locales (CNP-EGAL), fondé le 6 Avril 2015 par une initiative du Centre de recherche, de documentation et d'information sur la femme (CREDIF) et du Centre de développement international pour la gouvernance locale-Bureau régional de l'agence de coopération internationale de l'association des communes néerlandaises (CILG - VNGI), et parrainé par le ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Agées, avec la participation de plusieurs structures gouvernementales et associations actives dans le domaine de la citoyenneté et de la défense des droits des femmes. Ce Comité a procédé à l'élaboration d'une charte nationale pour promouvoir l'égalité femmes-hommes en optant pour une approche intégrée. Cette charte résulte d'un processus d'élaboration participatif et inclusif visant à coordonner et fédérer les efforts de différents acteurs réunis dans le cadre du CREDIF. L'adhésion à la charte est volontaire, elle est ouverte à tous les acteurs de la vie locale, tels que les collectivités locales, et le pouvoir central. Cette charte est aussi ouverte aux partis politiques, associations, syndicats, entreprises publiques et privées. Leur adhésion à la charte suppose qu'ils œuvrent pour la concrétisation des principes évoqués.

54 Le projet de code des collectivités locales prévoit une budgétisation sensible au genre. Cet instrument a été lancé depuis les années mi-80 à 90 par certains pays pionniers tels l'Australie et l'Afrique du Sud. Mais cette technique a évolué progressivement dans presque toutes les parties du monde, y compris en Afrique (Maroc et Sénégal).

Le comité de la CEDEF considère que la budgétisation est une activité-clé du gouvernement, laquelle s'intéresse notamment au processus d'évaluation des conséquences pour les femmes et les hommes de toute action planifiée, y compris la législation, les politiques ou les programmes, dans tout domaine et à tous les niveaux. L'utilisation efficiente des crédits budgétaires à partir d'une analyse des besoins spécifiques des hommes et des femmes permettra ainsi d'améliorer le bien-être de la société. Le budget sensible au genre vise ainsi à réduire les inégalités socio-économiques entre les couches sociales et à considérer les principes de l'équité et de l'égalité puisqu'il permet d'étudier les effets de répartition des recettes et des dépenses sur les hommes et les femmes ; de répondre équitablement aux besoins pratiques et stratégiques des femmes et des hommes des différentes couches de la société.

55 Créé par le décret n°2013-4063 du 16 septembre 2013

56 <http://www.moussawat.tn/content/programme-de-promotion-de-l%E2%80%99%C3%A9galit%C3%A9-entre-les-femmes-et-les-hommes>.



- 57 Sana Ben Achour: violences à l'égard des femmes, les lois du genre. Euro Med Droits, mai 2016
- 58 Constitution Tunisienne (2014), Article 126.
- 59 L'article 8 dispose que l'instance supérieure pour la réalisation des objectifs de la révolution, de la réforme politique et de la transition démocratique veille au respect du principe de parité entre hommes et femmes.
- 60 L'article 6 prévoit qu'il incombe à la commission spéciale, mise en place par l'ANC, de choisir 36 candidats à raison de 4 candidats pour chacune des catégories prévues par l'article 5, sur la base de la parité.
- 61 Loi organique n° 52 du 28 décembre 2013.
- 62 A la date du 12 mars 2018, date de la séance de consultation sur le rapport organisée par l'OCDE à Tunis
- 63 <http://www.isie.tn/communiqués/2014/11/07/session-de-formation-des-formateurs-des-coordonateurs-et-des-membres-des-instances-regionales/>
- 64 <https://www.webmanagercenter.com/2017/06/10/407674/isie-lance-une-plateforme-de-formation-a-distance-en-matiere-electorale/>
- 65 Constitution de la République Tunisienne (2014), Article 128.
- 66 Site de l'Institut National de la Statistique - [www.ins.tn/fr/page-presentation](http://www.ins.tn/fr/page-presentation)
- 67 Rapport National Genre Tunisie 2015. [www.ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/rapport%20national%20genre%20Site%20\\_0.pdf](http://www.ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/rapport%20national%20genre%20Site%20_0.pdf)
- 68 Les disparités genre à partir des résultats du Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2014 <http://www.ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/rapport%20analyse%20genre%20recensement%20site.pdf>
- 69 Ce décret-loi abroge la loi organique n° 88-32 du 3 mai 1988, portant organisation des partis politiques et la loi n° 97-48 du 21 juillet 1997, relative au financement public des partis politiques.
- 70 Les paragraphes 3, 4, 5, 6 et 7 ont été ajoutés à l'ancien article 8 par la loi constitutionnelle n° 97-65 du 27

octobre 1997.

71 Transparency International : Tunisie <https://www.transparency.org/country/TUN>

72 Banque mondiale, Country Profile Tunisia.

[http://databank.worldbank.org/data/Views/Reports/ReportWidgetCustom.aspx?Report\\_Name=CountryProfile&Id=b450fd57&tbar=y&dd=y&inf=n&zm=n&country=TUN](http://databank.worldbank.org/data/Views/Reports/ReportWidgetCustom.aspx?Report_Name=CountryProfile&Id=b450fd57&tbar=y&dd=y&inf=n&zm=n&country=TUN)

73 Présentation des résultats : Les partis politiques à l'épreuve des aspirations des régions, Sondage réalisé par SIGMA en mai 2016.

74 <https://www.webmanagercenter.com/2018/05/07/419567/elections-municipales-tunisie-2018-taux-de-participation-par-gouvernorat/>

75 [www.isie.tn/actualites/2018/05/07/elections-municipales-2018-taux-de-participation/](http://www.isie.tn/actualites/2018/05/07/elections-municipales-2018-taux-de-participation/)

76 IFEDA (2017) Statistiques des associations, <http://www.ifeda.org.tn/stats/francais.pdf>

77 CREDIF, Étude sur les associations œuvrant pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en Tunisie 2014

78 « C'est une instance constitutionnelle dotée de pouvoirs réglementaires et consultatifs. Elle œuvre à la promotion de la culture de régulation et de pluralisme, et à l'instauration d'un nouveau mode de gouvernance de l'audiovisuel. Créée par le décret-loi n° 2011-116 du 02 novembre 2011, relatif à la liberté de la communication audiovisuelle, la HAICA a été annoncée officiellement le 3 mai 2013, à l'occasion de la Journée mondiale de la liberté de la presse ». Haica.tn

79 Décret-loi n° 2011-116 du 2 novembre 2011, relatif à la liberté de la communication audiovisuelle et portant création d'une Haute Autorité Indépendante de la Communication Audiovisuelle (HAICA).

80 <http://haica.tn/fr/instance/haica/>

81 Décret-loi n° 2011-116 du 2 novembre 2011, relatif à la liberté de la communication audiovisuelle et portant création d'une Haute Autorité Indépendante de la Communication Audiovisuelle (HAICA), article 15

82 En Afrique Subsaharienne, « les contraintes à la progression des femmes en politique sont pour la plupart structurelles : ainsi en est-il de l'idéologie traditionnelle que ni la politique coloniale, ni ensuite les systèmes législatifs nationaux n'ont supplantée » dans Adjamagbo-Johnson, K. (2013), « Le politiques est aussi l'affaire des femmes » <http://www.politique-africaine.com/numeros/pdf/065062.pdf>

83 Les hommes quittent un travail en raison d conditions inadaptées pour 49.4 % (CREDIF et ONU Femmes, 2016, p. 55).

84 Taux d'analphabétisme des femmes de 10 ans et plus dans le gouvernorat de Tunis, milieux communal et non-communal confondus, [http://census.ins.tn/sites/default/files/1\\_TUNIS-1\\_0.pdf](http://census.ins.tn/sites/default/files/1_TUNIS-1_0.pdf)

85 Taux d'analphabétisme des femmes de 10 ans et plus dans le gouvernorat de Tunis, milieux communal et non-communal confondus, [http://census.ins.tn/sites/default/files/1\\_TUNIS-1\\_0.pdf](http://census.ins.tn/sites/default/files/1_TUNIS-1_0.pdf)

86 Taux d'analphabétisme des femmes de 10 ans et plus dans le gouvernorat de Tunis, milieux communal et non-communal confondus, [http://census.ins.tn/sites/default/files/1\\_TUNIS-1\\_0.pdf](http://census.ins.tn/sites/default/files/1_TUNIS-1_0.pdf)

87 Taux d'analphabétisme des femmes de 10 ans et plus dans le gouvernorat de Kairouan, milieux communal et non-communal confondus, [http://www.ins.nat.tn/sites/default/files/publication/pdf/16\\_KAIROUAN.pdf](http://www.ins.nat.tn/sites/default/files/publication/pdf/16_KAIROUAN.pdf)

88 <http://www.radioexpressfm.com/lire/rapport-national-365-cas-de-suicide-en-2015-4927>

89 Institut National de la Statistique, TUNIS à travers le Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2014 : Répartition des chômeurs de 15 ans et plus selon le niveau d'instruction, le milieu et le sexe (%), milieu communal féminin [http://census.ins.tn/sites/default/files/1\\_TUNIS-1\\_0.pdf](http://census.ins.tn/sites/default/files/1_TUNIS-1_0.pdf)





