

**AUDIT PARTICIPATIF DE GENRE
DU MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES**

TUNISIE

RAPPORT FINAL

Préparé par :

CARLA PAGANO

Experte en égalité des genres

Animatrice certifiée ILO Audit Participative de Genre

Mai 2021

Table des matières

Sommaire exécutif.....	4
<i>Conclusions et recommandations principales</i>	<i>4</i>
Le genre dans les objectifs des directions auditées, les cycles de programmation et de mise en œuvre, et le choix des organisations partenaires	4
Questions de genre dans le contexte des directions et programmes, expertise, compétences et renforcement des capacités existantes en matière de genre.....	5
Prise de décision, dotation en personnel et ressources humaines, et culture organisationnelle.....	5
Gestion de l'information et des connaissances au sein des directions auditées et politique d'égalité femmes-hommes telle que reflétée dans les produits et l'image publique.....	5
Perception des directions auditées sur les réalisations en matière d'égalité des genres.....	6
Remerciements	8
Liste des abréviations et acronymes utilisés	9
Glossaire.....	10
Contexte : La Tunisie et l'égalité des genres	14
Introduction à l'audit participatif de genre du Ministère des Affaires Sociales	15
Méthodologie.....	16
<i>Domaines clés de l'APG.....</i>	<i>17</i>
<i>Étapes de l'APG</i>	<i>17</i>
Première étape.....	17
Seconde étape.....	18
Troisième étape.....	18
Quatrième étape	19
Cinquième étape	19
<i>Structures impliquées et échantillonnage de l'APG</i>	<i>20</i>
<i>Confidentialité et anonymat de l'APG.....</i>	<i>21</i>
<i>L'intersectionnalité, le traitement de la diversité et le principe «ne pas nuire »</i>	<i>21</i>
Conclusions	22
<i>Le genre dans les objectifs des directions et des programmes auditées, les cycles de programmation et de mise en œuvre des programmes, et le choix des organisations partenaires.....</i>	<i>22</i>
En matière d'organisation du MAS	22
En matière de dispositions légales et réglementaires	24
En matière de budget	27
En matière de planification.....	28
En matière de violence basée sur le genre.....	30
En matière de migration	31
En matière de handicap.....	32
En matière de coopération internationale.....	33
<i>Compétences et renforcement des capacités existantes</i>	<i>34</i>
<i>Prise de décision, dotation en personnel et ressources humaines, et culture organisationnelle</i>	<i>37</i>
<i>Gestion de l'information et des connaissances.....</i>	<i>41</i>
<i>Perception des progrès réalisés en matière d'égalité femmes-hommes.....</i>	<i>42</i>
<i>Prestation de services aux mandants et aux autres partenaires</i>	<i>43</i>

<i>Bonnes pratiques pour l'intégration de la dimension genre au sein du ministère</i>	<i>44</i>
Recommandations.....	47
<i>Au niveau de l'intégration de l'approche genre dans le cycle de programmation et de mise en œuvre des objectifs des départements et choix des organisations partenaires</i>	<i>47</i>
<i>Au niveau des compétences et connaissances et du renforcement des capacités en matière d'égalité des genres ...</i>	<i>48</i>
<i>Au niveau de la gestion des informations et des connaissances au sein des départements audités et politique en matière d'égalité femmes-hommes</i>	<i>48</i>
Liste des tableaux	50
Liste des figures	51
List des annexes.....	52

Sommaire exécutif

L'audit participatif de genre (APG) du Ministère des affaires sociales (MAS)¹ a été conduit selon la méthodologie de l'OIT se basant sur l'auto-évaluation et l'auto-analyse participative visant à la transformation organisationnelle, institutionnelle et stratégique. L'APG du MAS s'est déroulé sur cinq étapes : préparation, formation de l'équipe d'animation, collecte des informations, analyse et reporting. L'échantillonnage des participant.es aux différentes phases, notamment le questionnaire en ligne, les entretiens semi-structurés et les focus groupes, a été défini par l'équipe d'animation. **Un total de cent onze (111) effectifs du MAS ont activement participé à l'exercice.**

Conclusions et recommandations principales

L'APG a été structuré autour des cinq domaines d'analyse clés. Les principales conclusions et recommandations sont présentées pour chacun de ces domaines. Pour une liste plus complète voir le paragraphe « Recommandations ».

Le genre dans les objectifs des directions auditées, les cycles de programmation et de mise en œuvre, et le choix des organisations partenaires

La revue documentaire montre que, sur une échelle de 0% à 100%, le ministère obtient un score de 42.89 et intègre ainsi l'approche genre d'une façon moyenne dans ses documents.

Le MAS n'a pas de politique spécifique d'intégration du genre dans le cadre de son mandat ou des structures de son organigramme. Néanmoins, il dispose d'une représentante auprès du conseil des pairs pour l'égalité des chances (CPE)².

À la différence du budget 2019 où l'égalité des genres n'était pas un objet spécifique, le budget 2020 intègre la dimension genre dans le programme de promotion sociale. En outre, en application de la Loi Organique du Budget loi n° 2019-15, un comité de pilotage pour la mise en œuvre de la budgétisation sensible au genre (BSG) a été créé en vertu de la décision du ministre N° 536 du 25 avril 2019.

Le plan quinquennal du MAS intègre certaines dimensions genre dans les programmes, politiques et projets de réformes légales³, cependant il y a encore une marge à l'amélioration dans d'autres axes d'intervention qui semblent urgentes comme la conciliation de la vie familiale et professionnelle, la vulnérabilité des femmes rurales dans le secteur informel et le soutien des familles avec des personnes handicapées.

Le ministère participe activement, avec les autres parties concernées, à la lutte aux violences basées sur le genre. Toutefois, il est nécessaire améliorer le reporting et les statistique désagrégées.

La Stratégie Nationale Migratoire (SNM) intègre la dimension genre dans son cadre général. Néanmoins, la planification stratégique basée sur l'égalité des genres est à améliorer.

L'analyse du secteur du handicap montre la nécessité de formation en approche genre, productions de données désagrégées et une majeure communication vers l'extérieur.

L'analyse met aussi en lumière l'absence d'un véritable dialogue avec les partenaires sur les questions d'égalité et un manque de stratégie par rapport au choix des partenaires.

Recommandations :

- Étendre la programmation de la politique d'égalité des genres à toutes les directions.
- Améliorer la planification des ressources pour la mise en œuvre du PANIG.

¹ L'APG du MAS s'inscrit dans le cadre du projet «Voie à suivre après la révolution : Travail Décent des Femmes en Égypte et en Tunisie » mené par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en Tunisie.

² Institué par décret gouvernemental n° 626 du 26 mai 2016.

³ Par exemple la révision du congé de maternité dans le secteur public, ou l'adoption d'un projet de loi relative à la formalisation du travail domestique des femmes chez les familles

- Définir une batterie d'indicateurs de suivi pour chaque programme et élaborer des systèmes de contrôle de qualité basés sur ces indicateurs.
- Élaborer un modèle de reporting unifiée et incluant les résultats sensibles au genre.
- Inclure les dimensions genre dans les accords de partenariat et plans d'action sectoriels.
- Mettre en place des mécanismes de consultation et sélection de la société civile spécialisée sur l'approche genre et les droits des femmes.

Questions de genre dans le contexte des directions et programmes, expertise, compétences et renforcement des capacités existantes en matière de genre

Le ministère cherche de promouvoir le renforcement des connaissances de son personnel en assurant le plus possible sa participation à la formation promue par des autres partenaires. L'auto-analyse montre que beaucoup plus de formation spécialisée en genre et d'échange inter-directions est demandé.

Recommandations :

- Mettre en place une unité genre au sein du MAS et fournir les outils, les compétences et les formations nécessaires à ses membre.
- Concevoir un plan de formation annuel intégrant la planification selon le genre, budgétisation axée genre et suivi et évaluation selon l'approche genre.
- Formation de l'effectif de toutes les directions et programmes en approche genre et gestion du budget par objectives (GBO) axée genre.

Prise de décision, dotation en personnel et ressources humaines, et culture organisationnelle

La gestion des ressources humaines au MAS mérite d'être améliorée dans une perspective genre en favorisant le recrutement et développement de plans de carrière des femmes, particulièrement pour les hauts cadres de gestion afin de contribuer à arrêter le phénomène du plafond de verre.

Recommandations :

- Élaborer une politique sectorielle de gestion des ressources humaines sensible au genre.
- Élaborer une politique de prévention de la violence et harcèlement au travail.
- Intégrer les dimensions genre dans les textes portant création, organisation et fonctionnement des structures rattachées au ministère.
- Assurer une meilleure communication entre le siège central du ministère et départements régionaux.
- Impliquer les parties prenantes dans le cycle budgétaire, le reporting, le suivi et l'évaluation.

Gestion de l'information et des connaissances au sein des directions auditées et politique d'égalité femmes-hommes telle que reflétée dans les produits et l'image publique

En l'absence d'une politique sectorielle d'égalité des genres, le partage d'informations et de données sur la thématique n'est pas très bien structuré et institutionnalisé. Le partage et l'échange d'informations ont lieu surtout à l'initiative des collègues et non au moyen d'une politique à cet égard.

Recommandations :

- Élaborer une stratégie de communication sensible au genre à l'intérieur et à l'extérieur du MAS.
- Instaurer des canaux de communication horizontaux et verticaux inter-directions.

- Identifier les bonnes pratiques pour l'intégration du genre, les classer et les communiquer.
- Communiquer les résultats du MAS sur la mise en œuvre du PANIG.
- Unifier les indicateurs de performance et la collecte des données désagrégées.
- Renforcer le département presse et communication sur la communication sensible au genre

Perception des directions auditées sur les réalisations en matière d'égalité des genres

Les directions auditées ont suffisamment de vision de l'égalité des genres, mais celle-ci n'est complètement appliquée. Le personnel souhaite pouvoir participer plus effectivement à la définition de la politique d'égalité du MAS. L'audit a permis de constater un manque de collaboration des spécialistes des questions d'égalité des genres pour améliorer les performances des directions.

Recommandations :

- Élaborer des stratégies sectorielles sensibles au genre dans le cadre du Plan quinquennale.
- Désigner des points focaux genre dans les départements du MAS, incluant les structures sous-tutelle.
- Intégrer l'approche genre dans la stratégie de formation.
- Développer un plan de communication et plaidoyer incluant l'approche genre.
- Développer un plan d'action du partenariat avec Les acteurs institutionnels, les partenaires sociaux, les composantes de la société civile et les partenaires internationaux pour l'ancrage de l'approche genre.
- Travailler sur les masculinités pour contribuer à combattre les résistances au changement.
- Inclure l'approche genre au niveau de la pauvreté multidimensionnelle.
- Conduire une cartographie du handicap en Tunisie sensible au genre.
- Pérenniser et vulgariser les résultats achevés par le MAS en matière genre.

En matière de **Gestion et organisation des données statistiques du MAS**, les directions et programmes audités ont relevé que la collecte des informations et des tableaux nécessaires pour élaborer des statistiques annuelles ou semestrielles, ou mensuelles dans Le MAS présente des difficultés tel que :

- l'absence d'une plateforme intra_MAS accessible à toutes les structures techniques pour fournir ou extraire des données ;
- l'information est parfois éparpillée sur plusieurs directions dans une même structure ou dans les différentes structures ;
- manque de coordination en termes de données statistiques entre les différentes structures du MAS ;
- l'absence d'une unité ou de vis à vis dans les différentes structures centrales et régionales techniques ou autres ayant comme tâche de collecter les données statistiques pour coordonner avec la Direction Générale des statistiques ;
- l'intégration de l'aspect genre dans les tableaux et les données fournis par les agents du terrain dans les directions et unités régionales (travailleurs sociaux et inspecteurs du travail et médecins inspecteurs de travail) n'est pas toujours mise en valeur ;
- le manque des moyens logistiques et ressources humains qualifiés au niveau régionales et centrales en matière de statistiques (ingénieurs en statistiques, logiciels spécialisés, réseaux informatiques dédiés).

Recommandation :

- Unifier les concepts statistiques et les indicateurs et les concepts genre.

- Offrir des formations en matière genre et la mise en valeur de l'importance dans la collecte des données et l'élaboration des statistiques pour mieux élaborer nos stratégies et politiques futurs.
- Mise en place d'une plateforme intra_MAS mis à jour périodiquement et accessible à tout le monde.
- Fournir le moyen logistique (logiciels et matériels) et en matière de ressources humaines pour l'amélioration de qualité des statistiques.
- Installation d'une unité statistique unifiée et incluant les résultats sensibles au genre.

Recommandation :

- Unifier les concepts statistiques et les indicateurs et les concepts genre.
- Offrir des formations en matière genre et la mise en valeur de l'importance dans la collecte des données et l'élaboration des statistiques pour mieux élaborer nos stratégies et politiques futurs.
- Mise en place d'une plateforme intra_MAS mis à jour périodiquement et accessible à tout le monde.
- Fournir le moyen logistique (logiciels et matériels) et en matière de ressources humaines pour l'amélioration de qualité des statistiques.
- Installation d'une unité statistique unifiée et incluant les résultats sensibles au genre.

Remerciements

Cet audit participatif de genre (APG) a été possible grâce à la volonté du Ministère des affaires sociales. Nos plus sincères remerciements vont à son Excellence le Ministre des Affaires Sociales et son cabinet pour leur soutien à l'égalité des genres et appui à ce processus d'audit.

La collaboration des membres de l'équipe d'animation du Ministère qui ont contribué par leur temps et leurs connaissances à ce travail a été fondamentale et à elles et eux vont nos remerciements particuliers. Nous tenons à remercier spécialement Mme Sonia Housseini, coordinatrice de cet APG, et Mme Maha Mezrioui Chargée de la Direction de Statistique et de l'Analyse et de la planification Stratégique et Mme Mabrouka Jabeur Directrice des Statistiques ainsi que les points focaux : Khira Cherif ; Houda Chahed ; Dorra Damerji ; Kaouther Kallel ; Mouna Bouchalghouma ; Samira Zaatouri ; Alya Hamdaoui ; Nabil Ben Mbarek et Salwa Rebhi, pour leur disponibilité et soutien dans l'organisation des différentes phases de l'audit.

Les remerciements s'adressent également à Mme Feriel Ghrab Directrice Générale de la coopération internationale et les relations extérieurs et à Mme Aroussia Saidi membre du Comité Nationale des Pairs pour l'égalité entre les femmes et les hommes et Mr Nizar Mohsni chargé du budget sensible aux genre au Ministère des Affaires Sociales.

Nous souhaitons aussi remercier l'ensemble du personnel du Ministère, notamment les directeurs généraux et les directrices générales des départements audités ainsi que les directeurs et les directrices des départements régionaux et des structures sous-tutelles pour la richesse des informations fournies.

Enfin, tout aussi important, nous tenons à remercier tous les membres de l'équipe du projet «Voie à suivre après la révolution : Travail Décent des Femmes en Égypte et en Tunisie » mené par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), à l'échelle régionale au Caire et à l'échelle nationale en Tunisie, pour leur engagement pour le travail décent des femmes et leur appui tout au long de cet audit.

Liste des abréviations et acronymes utilisés

APG	Audit participatif de genre
BIT	Bureau international du travail
BSG	Budgétisation sensible au genre
CEDAW	Convention sur l'Élimination de Toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes
CIT	Conférence Internationale du Travail
CSP	Code du Statut Personnel
CPE	Conseil des pairs pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes
DG	Direction générale
DT	Dinar Tunisien
ECOSOC	Conseil Économique et Social des Nations Unies
GBO	Gestion du budget par objectif
GNUE	Groupe des Nations Unies pour l'évaluation
INTES	Institut National du Travail et des Études Sociales
INS	Institut National de la Statistique
MAS	Ministère des affaires sociales
MD	Million de dinars tunisiens
MFSS	Ministère de la Femme, de la Famille et des Seniors
ONM	Observatoire National de la Migration
ODD	Objectifs de développement durable
OIT	Organisation internationale du travail
PANIG	Plan d'action national d'intégration du genre
PAP	Programme Annuel de Performance
PIDCP	Pacte International sur les Droits Civils et Politiques
PIDESC	Pacte International sur les Droits Économiques, Sociaux et Culturels
RDP	Responsable du personnel
SNM	Stratégie Nationale Migratoire

Glossaire

Ce glossaire regroupe les principaux concepts de genre utilisés dans le cadre de cet audit, ainsi que d'autres qu'il est jugé utile de fournir pour contribuer à la création d'un langage commun autour des questions relatives à l'égalité des genres⁴. Des définitions relatives aux statistiques de genre qui ont été utilisées dans l'analyse des données sont également fournies.

Concepts principaux de genre⁵

Autonomisation (ou empouvoirement) des femmes

Procédé par lequel les femmes prennent conscience de l'inégalité des rapports de pouvoir, fondée sur le genre, et font entendre leur voix pour dénoncer les inégalités constatées dans leur foyer, sur leur lieu de travail et dans leur communauté. Cela implique pour les femmes de prendre le contrôle de leur vie en définissant elles-mêmes leurs priorités, en acquérant des compétences, en résolvant leurs problèmes et en s'émancipant.

Aveugle de genre

La recherche, l'analyse, les politiques, le matériel de plaidoyer, la conception et la mise en œuvre de projets et de programmes qui ne reconnaissent pas explicitement les différences existantes entre les genres qui concernent à la fois les rôles productifs et reproductifs des hommes et des femmes. Les politiques qui ne tiennent pas compte des spécificités et ne font pas de distinction entre les genres. Les hypothèses intègrent des préjugés en faveur des relations de genre existantes et ont donc tendance à exclure les femmes.

Budgétisation sensible au genre

Intégration de la dimension de genre appliquée au processus d'élaboration budgétaire. Il s'agit de la prise en compte de la dimension de genre à tous les niveaux du processus et de la restructuration des recettes et des dépenses afin de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. La budgétisation selon le genre consiste à examiner l'impact des allocations budgétaires sur les perspectives sociales et économiques des hommes et des femmes. Pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, il peut s'avérer nécessaire de changer les affectations de recettes et de dépenses et de restructurer le processus budgétaire.

Écart entre les genres

L'écart entre les genres est la différence, dans n'importe quel domaine, entre les femmes et les hommes en termes de niveaux de participation, d'accès aux ressources, de droits, de pouvoir et d'influence, de rémunération et d'avantages. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, qui décrit la différence entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes, est particulièrement important pour le travail des femmes.

Évaluation sensible au genre

Comme établi par les normes du groupe des Nations Unies pour l'évaluation (GNUE), une évaluation, selon qu'il s'agit d'exercice ex ante ou ex post, il est question de se concentrer sur les résultats à mettre en perspective ou escomptés et les composantes de l'intervention ou ses

⁴ Dans ce document, la définition la plus convenue « égalité des genres » est préférablement utilisée, dans la mesure du possible, au lieu de définitions « égalité femmes-hommes » ou « égalité des sexes » qui deviennent de plus en plus impopulaires.

⁵ Ces définitions sont adaptées du Bureau Internationale du Travail (BIT) « Manuel à l'intention des animateurs d'audit de genre. Méthodologie participative du BIT », 2ème édition, Genève, 2012.

réalisations accomplies. L'intégration du genre dans les processus d'évaluation des interventions nécessite une compréhension et utilisation appropriée des concepts de genre. L'évaluation sensible au genre vise à offrir aux acteurs les moyens d'appréciation de leurs responsabilisations et de respect des engagements souscrits en matière d'égalité des genres, d'application des droits humains et de promotion de l'autonomisation (empouvoirement) des femmes. Elle est basée sur la production de données relatives à la manière dont les interventions impactent différemment les hommes et les femmes.

Genre et changement organisationnel

Renvoie au fait que les organisations contribuent largement à l'existence d'inégalités dans les relations entre hommes et femmes. Si on veut que des changements interviennent dans la société, il faut que les organisations encouragent les programmes et les politiques intégrant la dimension de genre et assurent la parité dans leurs propres structures.

Hommes et masculinité

Renvoie à la nécessité de mieux appréhender le côté masculin des relations de genre et entre les femmes et les hommes. Cette notion recouvre la compréhension des valeurs et normes masculines que la société place dans le comportement masculin, l'identification et le traitement des problèmes auxquels sont confrontés les hommes et les garçons dans le monde du travail et la promotion des rôles positifs qu'ils peuvent jouer dans la perspective de l'égalité des genres.

Intégration de la dimension de genre

Stratégie universelle en vue de promouvoir l'égalité des genres. L'intégration n'est pas une fin en soi mais une approche, un moyen visant à atteindre l'objectif d'égalité entre hommes et femmes. Elle doit garantir que les questions de genre et la préoccupation de l'égalité femmes-hommes soient prises en compte dans toutes les activités: élaboration de politiques, études, sensibilisation / dialogue social, législation, affectation des ressources, mise en œuvre et contrôles des programmes et projets.

En 1997, le Conseil Économique et Social des Nations Unies (ECOSOC) définissait le concept de l'intégration du genre comme suit: « *L'intégration des questions de genre consiste à évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette stratégie permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée. Le but final est l'égalité entre les hommes et les femmes.* ».

Planification intégrant la dimension de genre

Élaboration et mise en œuvre de mesures spécifiques et de dispositions en termes d'organisation (par exemple: capacité à effectuer une analyse de genre, collecter des données ventilées par sexe) afin de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes et assurer la mise à disposition des ressources nécessaires (via une budgétisation selon le genre, voir plus haut). Approche active de la planification qui considère le genre comme une variable ou un critère clé et tente d'intégrer une dimension de genre explicite dans les politiques ou actions.

Politiques sensibles à la dimension de genre

Politiques tenant compte du fait que la société est constituée d'hommes et de femmes, soumis à des contraintes différentes et souvent empreintes d'inégalités et que leurs besoins, intérêts et priorités peuvent par conséquent différer, voire diverger.

Politiques spécifiques au genre

Politiques s'appuyant sur la connaissance des différences entre le genres dans un contexte donné pour répondre aux besoins pratiques d'un genre spécifique, dans le cadre de la répartition des ressources et des responsabilités, par exemple, entre hommes et femmes.

Terminologie statistique de genre

Données ventilées par sexe

La collecte et l'utilisation de données quantitatives et qualitatives par sexe ont une importance critique pour procéder à l'étude, l'analyse, la planification stratégique, la mise en œuvre, le contrôle et l'évaluation des programmes et projets sous l'angle du genre. Ces données révèlent et clarifient les questions relatives au genre dans des domaines tels que l'accès aux ressources et leur maîtrise, la division du travail, la violence, la mobilité et la prise de décision.

Indicateurs sensibles à la dimension genre

Données destinées à mesurer les avantages pour les femmes et les hommes et évaluer quantitativement et qualitativement les changements intervenus. Ventilés par sexe, âge, origine socio-économique, ethnicité, classe, localité géographique, etc. ces indicateurs sont censés mettre en évidence les changements intervenus dans les relations hommes-femmes pendant une période définie. Dans une société donnée, il s'agit d'un outil permettant de mesurer les progrès réalisés en matière de parité à la suite d'une action de développement particulière. Avec les données ventilées par sexe, il est possible de savoir si à la fois des hommes et des femmes vivant en milieu rural comptent parmi les équipes du projet et les bénéficiaires à tous les niveaux du programme ou du projet concerné. Une telle approche permet un contrôle et une évaluation efficaces.

Les indicateurs quantitatifs font référence au nombre et au pourcentage de femmes et d'hommes concernés par une activité particulière. Ils s'appuient sur des systèmes et des données ventilées par sexe. Ils mesurent l'impact ou l'efficacité des actions dans les domaines suivants: réponse aux besoins pratiques selon le genre, amélioration de l'égalité des chances, de l'influence ou des avantages ainsi que développement d'une culture sensible à la dimension de genre dans l'organisation.

Les indicateurs qualitatifs permettent de mesurer la qualité des perceptions et des expériences à l'aide de techniques spécifiques et de méthodes participatives telles que les discussions de groupes ciblés et les études de cas.

Échantillon

Sous-ensemble d'une base de sondage où les éléments sont sélectionnés selon un processus aléatoire avec une probabilité de sélection connue (OCDE, Glossaire des termes statistiques).

Variable

Caractéristique d'une unité observée qui peut supposer plus d'une valeur parmi un ensemble de valeurs auxquelles une mesure numérique ou une catégorie d'une classification peut être attribuée

(p. ex. revenu, âge, poids, etc., et « profession », « industrie », « maladie », etc. (OCDE, Glossaire des termes statistiques))

Contexte : La Tunisie et l'égalité des genres

L'égalité des genres et l'autonomisation des femmes sont au cœur de la vision de l'agenda 2030 pour une croissance inclusive et durable. Dans toutes les régions du monde des progrès remarquables ont été accompli pour réduire l'écart entre les genres et les inégalités dans les domaines économiques, sociales et politiques. Partant de ce postulat, la Tunisie s'est engagée à poursuivre l'égalité des genres à travers son arsenal juridique qui s'articule essentiellement de la Constitution de 1959 et celle de la deuxième république de 2014. La Constitution, qui affirme le principe d'égalité, est ainsi garantie pour tous les droits et libertés fondamentales, les droits politiques, civils et familiaux, économiques et sociaux. Le Code du Statut Personnel (CSP) tunisien (1957) a mis fin aux inégalités des genres les plus flagrantes par l'abolition de la polygamie et de la répudiation et, dans les réformes qui l'ont par la suite jalonné, des progrès ont également été réalisés.

Sur le plan des engagements internationaux en matière d'égalité des genres, la Tunisie a incorporé dans sa législation les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948) et le principe de la non-discrimination. En outre, la Tunisie a ratifié en 1968 le Pacte International sur les Droits Civils et Politiques (PIDCP) et le Pacte International sur les Droits Économiques, Sociaux et Culturels (PIDESC), qui déclarent que les États ont l'obligation d'assurer l'égalité des droits des hommes et des femmes. Il en est de même de la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples de 1981, ratifiée par la Tunisie en 1982, et de la Convention sur l'Élimination de Toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDAW) de 1979, ratifiée par la Tunisie en 1985.

L'engagement de la Tunisie au niveau international a été traduit en politiques et programmes nationaux et a conduit également à la mise en place de mécanismes pour l'égalité des genres grâce à la prise de conscience et à la volonté politique accrues au cours des dernières décennies.

Après la révolution du 2011, le Ministère de la Femme, Famille et Seniors (MFFS) a été renforcé afin d'accélérer le processus d'institutionnalisation de l'approche genre.

En 2016, le conseil des pairs pour l'égalité des chances hommes-femmes (CPE) a été créé par le décret gouvernemental n° 626-2016 au but d'intégrer l'approche genre dans les politiques et plans de développement (planification, programmation, évaluation et budgétisation) pour réaliser l'égalité femmes-hommes dans les droits et les obligations. Le CPE assure particulièrement la mise en œuvre du Plan d'action national d'intégration du genre (PANIG) adopté par un conseil ministériel en 2018 qui invite toutes les structures gouvernementales à intégrer l'approche genre dans leurs politiques et stratégies de travail.

En 2017, la Tunisie a promulgué la loi organique n° 2017-58 destinée à l'élimination de la violence à l'égard des femmes qui adopte une définition complète de la violence incluant les violences physiques, sexuelles, économiques et politiques.

En 2019, la loi organique du budget n°15 du 13 février 2019 a été approuvée. Cette loi prévoit à l'article 18, qui met à la charge des responsables des programmes le respect de l'équité et de l'égalité entre femmes/filles et hommes/garçons, l'appui à l'intégration du système de budgétisation sensible au genre (BSG) dans les différents départements ministériels lors de la fixation des objectifs et des indicateurs, ce qui contribue à concrétiser les dispositions de l'article 21 de la constitution tunisienne de 2014.

Des progrès remarquables ont été accomplis par la Tunisie pour réduire les écarts entre les genres et les inégalités dans les domaines économiques sociales et politiques. Toutefois, les disparités persistent de manière visible et les femmes demeurent désavantagées par rapport aux hommes dans de nombreux domaines.

Introduction à l'audit participatif de genre du Ministère des Affaires Sociales

Un audit de genre est un « audit social » qui appartient à la catégorie des « audits de qualité », ce qui le distingue des « audits financiers » traditionnels. Il examine si les pratiques internes et les systèmes de soutien connexes pour l'intégration de la dimension de genre sont efficaces et se renforcent mutuellement, et si elles sont suivies. Il établit une base de référence, identifie les lacunes et les défis critiques, et recommande des moyens de les aborder, tout en suggérant des améliorations et des innovations possibles. Il documente également les bonnes pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. L'OIT a mis au point un « audit participatif de genre ». Il s'agit d'un outil et d'un processus basé sur une méthodologie participative visant à promouvoir l'apprentissage organisationnel au niveau des individus, des unités de travail et des organisations quant à la manière d'intégrer la dimension de genre de manière pratique et efficace.

(Source : BIT, Manuel à l'intention des animateurs d'audit de genre)

Le MAS, conscient du fait que l'approche basée sur la neutralité de genre dans le secteur social a des effets négatifs tant au niveau de la demande qu'au niveau de l'offre des services, s'est engagé, sur la base des orientations du Plan d'action national d'intégration du genre PANIG, à introduire une démarche soucieuse d'équité et d'égalité entre les femmes et les hommes autant dans ses mécanismes et procédures organisationnels que dans ses instruments d'intervention.

Dans ce cadre, le ministère a marqué son intérêt pour la réalisation d'un audit genre, afin de disposer d'un diagnostic lui permettant de mettre en œuvre des recommandations pour une prise en compte appropriée des dimensions genre dans le secteur social ainsi comme d'identifier les lacunes à combler. L'audit genre a été retenu comme première action afin d'évaluer les capacités institutionnelles et opérationnelles du MAS à prendre en compte les situations et besoins de ses groupes cibles et de déterminer les modalités et actions à développer pour soutenir l'internalisation de l'approche genre à toute la politique sociale.

Cet audit participatif genre (APG) du MAS s'inscrit dans le cadre du projet DWW «Voie à suivre après la révolution : Travail Décent des Femmes en Égypte et en Tunisie » mené par l'Organisation Internationale du Travail en Tunisie. Le projet vise à soutenir les institutions publiques dans la préparation et mise en œuvre de leurs politiques, procédures et instruments sensibles au genre et à renforcer les capacités des acteurs institutionnels sur la thématique « Genre

L'objectif global de l'APG du MAS est de promouvoir l'apprentissage organisationnel pour l'intégration efficace de l'égalité femmes-hommes dans les politiques, programmes et structures de ce ministère et d'en évaluer la portée au niveau de l'organisation des départements impliqués et des capacités du personnel.

Conformément aux règles, et procédures internationales, l'audit genre qui se fonde sur la théorie du changement institutionnel pour induire la réduction des inégalités des genres a été conduit de manière participative, a analysé l'intégration du genre par le MAS sous l'angle de la planification stratégique des politiques et leur alignement sur les objectifs du développement durables (ODD) 2030, notamment l'ODD 5, et les standards internationaux en matière de droits humains. De plus il a évalué la structure organisationnelle, la gestion de l'institution, ses processus de suivi-évaluation liés à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes dans le plan de développement (2020/2025) en accordant une attention particulière à la disponibilité des capacités et des ressources humaines, techniques et financières allouées tant au plan central que déconcentré.

Plus spécifiquement, cet audit a visé à :

- Comprendre dans quelle mesure le MAS a intégré, en idées et en actions, le principe d'égalité femmes-hommes (par exemple dans les textes législatifs, les mesures, les actions spécifiques, les accords de coopération technique etc.);
- Évaluer le degré d'intégration de la dimension genre dans la planification, le développement des programmes et les prestations sociales servies;
- Identifier les mécanismes, les pratiques et les attitudes qui ont positivement contribué à l'intégration de la dimension genre dans le MAS ;
- Évaluer le niveau de ressources investies et dépensées pour l'intégration du principe d'égalité femmes-hommes ;
- Examiner la parité de genre à différents niveaux du ministère ;
- Établir les performances de départ relatives à l'intégration de la dimension genre afin de lancer un processus continu de repérage des progrès à réaliser dans la promotion de l'égalité femmes-hommes ;
- Évaluer les données statistiques produites disponibles et/ou nécessaires désagrégées par genre et faire des recommandations pour les améliorer et réduire les gaps ;
- Identifier les espaces de progrès et suggérer des stratégies possibles pour améliorer la mise en œuvre d'un plan d'action pour l'égalité femmes-hommes dans le travail du ministère ;
- Recommander des améliorations et des innovations possibles.

Le présent rapport préliminaire synthétise les résultats du premier outil d'analyse de l'APG, à voir la revue documentaire. Il est structuré autour de deux parties : la méthodologie et les principales conclusions.

Méthodologie

La méthodologie d'APG du Bureau International du Travail (BIT) est un processus d'auto-évaluation et d'auto-analyse unique qui est principalement de nature participative, visant le diagnostic et à la transformation organisationnelle. Il met l'accent sur les informations qualitatives, bien que soutenues par des données quantitatives appropriées. Cette méthodologie se focalise sur l'exploration de l'efficacité de l'intégration de la dimension genre dans les questions organisationnelles et programmatiques du MAS dans leur ensemble plutôt que sur des activités spécifiques et des détails liés aux programmes.

Le MAS travaille sur plusieurs domaines d'intervention et touche toutes les catégories sociales : les femmes, les hommes, les jeunes, les personnes âgées, les travailleur.es, les chômeur.es, les migrant.es, les analphabètes les catégories à besoins spécifiques, les personnes pauvres, vulnérables et sans soutien familial, les enfants en difficultés.

L'exercice d'APG du MAS s'est basé sur la collecte et l'analyse des informations mises à disposition par les directions auditées pour réaliser une « analyse genre » du ministère. Cette analyse consiste en un état des lieux de la politique de l'institution visant l'intégration du genre à tous les niveaux, inclut le cadre organisationnel, la capacité du personnel à bien intégrer l'approche genre dans le travail et la présence de mécanismes et des outils partagés pour l'intégration des politiques de genre au sein du ministère.

La méthodologie a prévu une étude documentaire, des entretiens et focus groupes et un questionnaire en ligne. Les entretiens et focus groupes ont constitué une partie extrêmement importante du processus d'APG car ils ont permis d'explorer les perceptions individuelles dans un espace sûr et de recueillir une mine d'informations pour compléter les conclusions et les recommandations. À cause de la situation sanitaire et conformément aux dispositions du gouvernement tunisien pour la prévention de la diffusion du Covid-19, des ateliers ouverts à tout le personnel du ministère n'ont pas pu être organisés. Pourtant, le questionnaire en ligne a été prévu pour recueillir des informations qualitatives et les perceptions du personnel par rapport leur connaissances et la capacité du MAS d'intégrer l'approche genre dans ses politiques et programmes.

Le processus d'APG permet d'ajouter des étapes supplémentaires à mesure que l'audit progresse. Il a été rappelé aux fonctionnaires interviewés l'opportunité de faire un suivi avec l'équipe d'animation de l'audit si elles/ils avaient d'autres réflexions ou informations à communiquer.

L'APG est pourtant un diagnostic initial qui servira de base à la définition des politiques et des programmes sensibles et transformatifs de genre, c'est-à-dire qui visent à proposer des solutions pour éliminer progressivement les discriminations basées sur le genre dans la société et pour achever la pleine égalité femmes-hommes en droits, chances et représentativité. **Cet APG vise aussi une lecture organisationnelle genre qui permettra un état des lieux en mesure de résoudre les inégalités observées.**

Domaines clés de l'APG

Conformément à la méthodologie de l'OIT, l'APG a été structuré autour des cinq domaines d'analyse clés suivantes :

1. Questions de genre dans le contexte de la direction et du programme audités, et expertise, **compétences et renforcement des capacités existantes en matière de genre** ;
2. Le genre dans les **objectifs des programmes audités, les cycles de programmation et de mise en œuvre des programmes**, et le choix des organisations **partenaires** ;
3. Gestion de **l'information et des connaissances** au sein des directions et des programmes audités et politique d'égalité femmes-hommes telle que reflétée dans les produits et l'image publique ;
4. **Prise de décision, dotation en personnel et ressources humaines**, et culture organisationnelle ;
5. **Perception** des directions auditées et des programmes sur les **réalisations** en matière d'égalité des genres.

Étapes de l'APG

L'APG s'est déroulé pendant cinq étapes, comme suit :

Première étape

La première étape a consisté en la préparation de l'APG :

- a. le MAS a proposé de conduire l'audit sur toutes ses directions ;
- b. le MAS a désigné Mme Sonia Husseinini comme point focal pour l'APG ;
- c. le MAS a constitué l'équipe d'animation de l'APG composé par douze membres ([Annexe 1 – Liste des membres de l'équipe d'animation APG du MAS](#)).

Seconde étape

La seconde étape a consisté en la préparation de l'équipe du MAS :

- a. L'animatrice a conduit une première réunion d'introduction de l'équipe sur le processus d'APG le 23 octobre 2020 ([Annexe 2 – Programme 1^{ère} réunion APG](#));
- b. L'animatrice a préparé une feuille de route de l'APG qui a été discutée avec l'équipe ([Annexe 3 – Présentation Power Point et Feuille de route et calendrier APG MAS](#));
- c. À la demande de l'équipe d'animation, l'animatrice a conduit une seconde session d'orientation sur l'approche genre le 28 octobre 2020 ([Annexe 4 – Programme 2^{ème} réunion APG et Présentation Power Point sur l'approche genre](#));
- d. Une réunion avec les deux présidents des comités généraux et les différentes directions générales présidée par le Chef de Cabinet du MAS a eu lieu le 27 novembre 2020 au cours de laquelle le processus d'APG a été expliqué et le soutiens des directions impliquées a été renouvelé ([Annexe 5 - Programme de la réunion et Présentation Power Point](#)).

Troisième étape

La troisième étape a compris les principales composantes de collecte des informations :

- a. L'animatrice a préparé un guide de facilitation de la revue documentaire et quatre tableaux pour faciliter la revue des documents de gouvernance et opérationnels sur la base d'un système de notation quantitatif et qualitatif. Quatre secteurs ont été identifiés : (i) l'organisation, le personnel et les ressources humaines ; (ii) questions techniques ou de fond ; (iii) information, communication et promotion ; (iv) coopération technique et a conduit une troisième séance d'orientation ;
- b. L'équipe d'animation a recueilli la documentation à analyser et a entamé la revue documentaire. Un total de quarante-six (46) documents relatifs à l'organisation du ministère, à ses politiques et à ses programmes ont été analysés. Parmi ceux-ci, trente-six (36) documents ont fait l'objet d'un examen particulier sur la base de la méthodologie de scoring de l'APG pour évaluer dans quelle mesure l'égalité des genres est régulièrement et correctement prise en compte et traitée. Il s'agissait notamment de documents de gouvernance et opérationnels, comme les lois pertinentes à la mission du ministère (ex : loi d'assurance-maladie, loi sur la sécurité sociale des catégories à faible revenu, loi sur la création d'un fond de garantie de la pension alimentaire et de la rente de divorce), des circulaires normatives, des stratégies sectorielles. L'évaluation du cadre programmatique, politique et institutionnel concernant l'égalité femmes-hommes, et la manière dont elle se traduit dans l'approche et les systèmes de gestion axée sur les résultats du MAS ont été couvertes, comme les activités politiques et programmatiques de l'exercice annuel 2018-2020 et les programmes annuels de performance (PAP) 2019 et 2020.
- c. Les principales questions considérées ont été les suivantes:
 - En quoi les hommes et les femmes sont-ils affectés différemment par un sujet ou une question?
 - Pourquoi en sont-ils affectés différemment?
 - Quelle action est prise pour y remédier?

L'animatrice a préparé quatre tableaux d'analyse pour faciliter l'examen de la documentation du point de vue de :

- (1) l'organisation des ressources humaines
- (2) les questions techniques ou de fond
- (3) l'information, la communication et l'image du ministère à l'extérieur

(4) la coopération technique

Des questions guide ont été préparées pour toutes les catégories portant l'attention spécifiquement sur le langage vis-à-vis de la dimension genre. Il en est résulté que la plupart des documents utilisent un langage décliné au masculin comme neutre de ce fait ignorant les spécificités de genre.

- d. Une quatrième réunion d'orientation a eu lieu le 21 décembre 2020 pour vérifier l'évolution du processus de revue documentaire ;
- e. L'animatrice a développé un questionnaire en ligne qui a été partagé avec l'équipe, traduit en Arabe et mis en ligne sur la plateforme www.jotform.com ([Annexe 6 – Questionnaire en ligne](#)). Cent quarante (140) employé.es du MAS ont été sélectionné.es sur base volontaire pour participer à cette enquête. La date limite du 14 avril pour la clôture du questionnaire a été reportée à la date du 30 avril 2021, puis à la date du 7 mai 2021. Un total de soixante-dix (70) réponses ont été obtenues soit le 50% de l'échantillonnage initial ([Annexe 7 – Résultats du questionnaire en ligne](#)).
- f. L'animatrice a préparé un ensemble de questions guide pour les entretiens semi-structurés correspondants aux cinq domaines d'analyse clés de l'APG (voir paragraphe « Composantes de l'APG ») qui ont été partagées avec l'équipe d'animation avec des fiches de classement des entretiens ([Annexe 8 – Fiche interviewé.e](#)) ;
- g. L'équipe a fixé les rendez-vous pour les entretiens avec les directeurs et directrices des départements concernés et leurs équipes et dix-sept entretiens ont été conduits en modalité hybride : via zoom (animatrice) et en présence (point focale MAS et coordinateur national de projet OIT) ;
- h. Dix-sept entretiens semi-structurés avec les directeurs généraux et directrices générales à l'échelle centrale et de certains établissements sous tutelle ont été menés sur une période de deux semaines (du 29 mars au 9 avril) ([Annexe 9 – Liste des responsables MAS présents aux entretiens](#)) ;
- i. Un focus groupe avec les directions du MAS à l'échelle régionale qui s'est tenu en modalité en ligne (via zoom) le 20 avril 2021 ([Annexe 10 – Liste des participant.es au focus groupe régional](#)) ;
- j. Un focus groupe avec les directions du MAS à l'échelle centrale qui s'est tenu en modalité en ligne (via zoom) le 21 avril 2021 ([Annexe 11 – Liste des participant.es au focus groupe central](#)) ;
- k. Un entretien particulier avec les directrices de deux centres de protection sociales des personnes à besoins spécifiques (Centre Amen de protection sociale et Centre Sidi Thabet des handicapées Essaned) qui s'est tenu en modalité en ligne (via zoom) le 30 avril 2021 ([Annexe 12 – Liste des participant.es à l'entretien avec les deux centres de protection sociales des personnes à besoins spécifiques](#))

Quatrième étape

La quatrième étape a prévu l'analyse de l'informations collectées :

- a. L'analyse des documents examinés ([Annexe 13 – Liste des documents analysés](#)) ;
- b. L'analyse des résultats des questionnaires ;
- c. L'analyse des résultats des entretiens semi-structurés ;
- d. L'analyse des focus groupes.

Cinquième étape

La cinquième étape consiste en :

- a. Un Atelier avec les directions générales et les directions à l'échelle centrale visant la validation des résultats de l'APG.
- b. Rapport finale de l'APG.

Structures impliquées et échantillonnage de l'APG

Les structures suivantes ont été impliquées dans l'APG :

- Bureau des affaires régionales
- Bureau des relations avec le citoyen
- Bureau de presse et communication
- Bureau de coopération internationale et des relations extérieures
- Cellule de gouvernance et réformes administratives
- Centre Amen de protection sociale
- Centre Sidi Thabet des handicapés Essaned
- Centre de Recherche et d'Études Sociales
- Comité générale de promotion sociale
- Comité général du travail et des relations professionnelles
- Direction Générale des affaires juridiques
- Direction générale de l'inspection de médecine de travail et maladies professionnelles
- Direction générale de la planification et suivi dans le domaine de migration
- Direction générale de la sécurité sociale
- Direction générale des services communs
- Direction régionale de Ariana
- Direction régionale de Bizerte
- Direction régionale de Kairouan
- Direction régionale de Kasserine
- Direction régionale de Jendouba
- Direction régionale de Medenine
- Direction régionale de Monastir
- Direction régionale de Siliana
- Direction régionale de Sfax
- Direction régionale de Tunis
- Institut national de protection de l'enfance
- Observatoire nationale de la migration
- Unité de gestion du budget par objectifs

Un total de cent onze (111) effectifs du MAS ont activement participé à l'APG. L'échantillonnage des participant.es aux différentes phases de l'audit, notamment le questionnaire en ligne, les entretiens semi-structurés et les focus groupes, a été défini par l'équipe d'animation comme suit :

- Le **questionnaire** a ciblé un total de cent quarante (140) employé.es des directions impliquées qui ont été sélectionné.es sur base volontaire dont soixante-dix (70) ont effectivement répondu ;
- Les **entretiens semi-structurés** ont impliqué un total de dix-neuf (19), dix (10) femmes et neuf (9) hommes, président.e de comité directrices générales et directeurs généraux ainsi comme les directeurs et directrices des structures sous-tutelle telles que la cellule de gouvernance et réformes administratives, le Centre de recherche et d'études sociales, le Comité générale de promotion sociale, le Comité général du travail et des relations professionnelles et l'Institut national de protection de l'enfance ;

- Les **focus groupes** du 21 et 22 avril 2021, ont ciblé un total de vingt (20) directeurs (13) et directrices (7) du MAS à l'échelle centrale et régionale ;
- Un focus groupe particulier a été conduit avec la directrice du Centre Amen de protection sociale et le directeur Centre Sidi Thabet des handicapés Essaned ;
- L'Atelier de restitution ciblera le Cabinet du MAS, les directions générales l'échelle centrale, les directions régionales et les établissements sous-tutelle qui ont participé.

Confidentialité et anonymat de l'APG

Cet APG repose sur une méthodologie garantissant la compréhension de chaque de ses phases de la part de toute personne impliquée et la garantie de la confidentialité des informations reçues. Toutes les personnes concernées par les différentes étapes ont été informées du contenu de l'APG et de sa méthodologie en amont et la participation a été toujours volontaire. Toutes et tous ont été mis au courant des règles de confidentialité et informé.es qu'aucune information susceptible de permettre leur identification, y compris leurs noms, ne serait mentionnée dans le rapport, et que la confidentialité et le secret d'informations personnelles seraient de toute manière respectés.

L'intersectionnalité, le traitement de la diversité et le principe «ne pas nuire »

Le caractère de cet audit étant binaire, c'est-à-dire informatif et formatif à la fois, des concepts clés sur le genre ont été utilisés comme fondements pour une analyse de genre dans toutes les phases de l'étude. Pendant la seconde session d'orientation sur l'approche genre qui s'est tenue le 23 octobre 2020, les questions de l'égalité et de la diversité comme lieu où résident principalement les droits humains ont été abordées. Le concept d'intersectionnalité⁶ a été soigneusement utilisé en tant que grille de compréhension des multiples motifs d'inégalités et de discriminations basés sur le sexe, l'âge, le statut social, la situation économique, l'appartenance ethnique, la classe, la religion, etc. Des discussions ont aussi eu lieux avec l'équipe et particulièrement avec les points focaux autour de l'influence que différents ensembles d'identités peuvent avoir sur les relations de pouvoir dans une communauté et une société, comment ces ensembles d'identités déterminent l'accès aux ressources et avantages et comment la combinaison de différentes identités peut mettre en relief différents types de discrimination, et donc, comment détecter le potentiel de transformation qui dérive de l'inclusion d'expériences distinctes.

Le principe de « ne pas nuire » se reflète dans l'adoption du principe d'intersectionnalité comme dispositif d'inclusion et de respect de la diversité et de responsabilité individuelle et collective en matière d'identité, d'égalité et de relation de pouvoir entre personnes et groupes divers.

⁶ « L'intersectionnalité est une lentille à travers laquelle vous pouvez voir où le pouvoir vient et entre en collision, où il s'entrecroise et se croise. Ce n'est pas seulement parce qu'il y a un problème de race ici, un problème de genre ici, et un problème de classe ici. Plusieurs fois, ce cadre efface ce qui arrive aux personnes soumises à toutes ces choses ». Librement traduit de Kimberlé Crenshaw, *Demarginalising the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination, Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. University of Chicago Legal Forum, Volume 1 (8) 1989.

Conclusions

Des conclusions clés ont été tirées en analysant les résultats de chaque composante de l'audit, à savoir : la revue documentaire, les entretiens semi-structurés, les focus groupes et le questionnaire en ligne. Les paragraphes suivants recueillent les questions les plus saillantes pour chaque domaine de l'APG.

Le genre dans les objectifs des directions et des programmes audités, les cycles de programmation et de mise en œuvre des programmes, et le choix des organisations partenaires

Des conclusions générales sur la prise en compte du genre dans les sphères organisationnelles, de planification et de mise en œuvre des programmes et politiques par le MAS découlent de la revue documentaire. L'équipe d'animation a sélectionné les documents à examiner, les a classifiés et analysés selon la méthodologie de l'APG en leur attribuant un score moyen final comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

Tableau n. 1 : Récapitulatif de l'analyse des documents du MAS

Catégorie de documents	Nombre documents analysés	Score total	Score moyen
Organisation et ressources humaines	2	13	6,50
Questions techniques	28	466	16,64
Information, communication, promotion	2	16	8,00
Coopération technique	4	47	11,75
Récapitulatif de l'analyse des documents du MAS			42,89

De cette analyse il s'ensuit que, sur une échelle de 0% à 100%, le ministère n'intègre que d'une façon moyenne l'approche genre dans ses documents obtenant un score de 42.89%.

En matière d'organisation du MAS

Le MAS se compose du cabinet, de dix (10) bureaux/cellules rattachés au cabinet, de six (6) directions générales DG, et deux (2) macrostructures qui sont le comité général du travail et des relations professionnelles et le comité général de la promotion sociale. Ces derniers se composent de six (6) directions générales (DG). Complètent l'organigramme du ministère vingt-quatre (24) directions régionales et trente-trois (33) établissements sous tutelle, dont neuf (9) instituts, dix-neuf centres à domaine spécifique et vingt-quatre (24) centres de défense et d'intégration sociale ([Annexe 14 Organigramme du MAS](#), [Annexe 15 Structures rattachées au Cabinet du MAS](#), [Annexe 16 Établissements sous tutelle du MAS](#)).

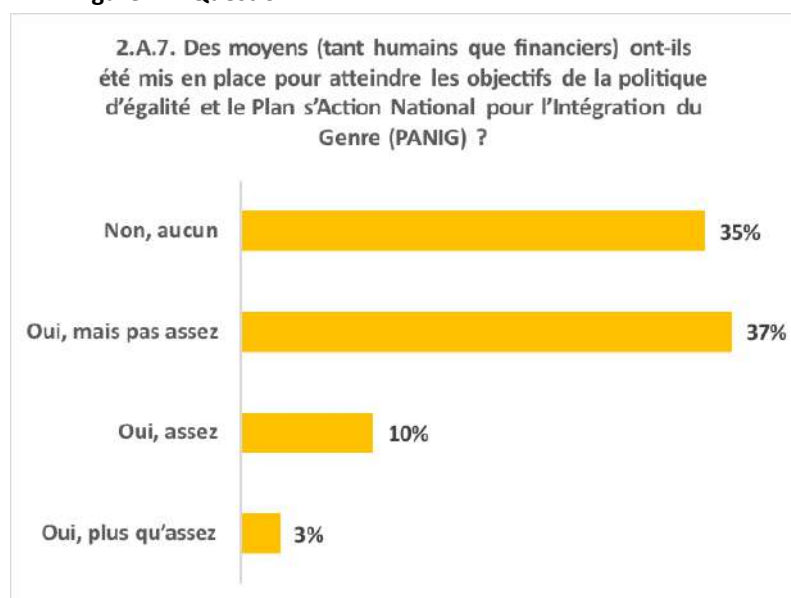
Le travail du ministère s'articule autour de cinq grands programmes, à savoir : Programme de travail et relations professionnelles, Programme de sécurité sociale, Programme de promotion sociale, Programme de migration et de tunisiens à l'étranger et Programme d'appui et de pilotage.

Le MAS n'a pas de politique spécifique d'intégration de la dimension genre dans le cadre de son mandat ou des structures de son organigramme. Néanmoins, le ministère dispose d'une représentante auprès du Conseil des Pairs pour l'Égalité des Chances (CPE) institué par décret gouvernemental n° 626 du 26 mai 2016. Au sein du CPE le ministère participe à la mise en œuvre

du plan national d'intégration et d'institutionnalisation du genre (PANIG) qui prévoit l'intégration de l'approche genre dans la planification, la programmation et la budgétisation pour éliminer la discrimination et parvenir à l'égalité en matière de développement, de droits et de devoirs entre les citoyen.nes.

Le premier impact de ce plan sera de mettre en place un système de responsabilisation pour éliminer toutes les formes de discrimination et de violence à l'égard des femmes dans la législation et dans les pratiques ; le deuxième impact sera d'accroître la représentation des femmes et leur participation effective dans les organes et conseils élus, les structures et les postes de décision aux niveaux national, régional et local ; le troisième impact sera de promouvoir des politiques qui garantissent l'autonomisation économique et financière des femmes et leur droit à un travail décent et un salaire équitable; le quatrième sera la promotion de politiques publiques, plans de développement, budgets ; le cinquième impact sera de mettre en place un programme national de communication ayant une perspective genre.

Figure n°1 Question 2.A.7

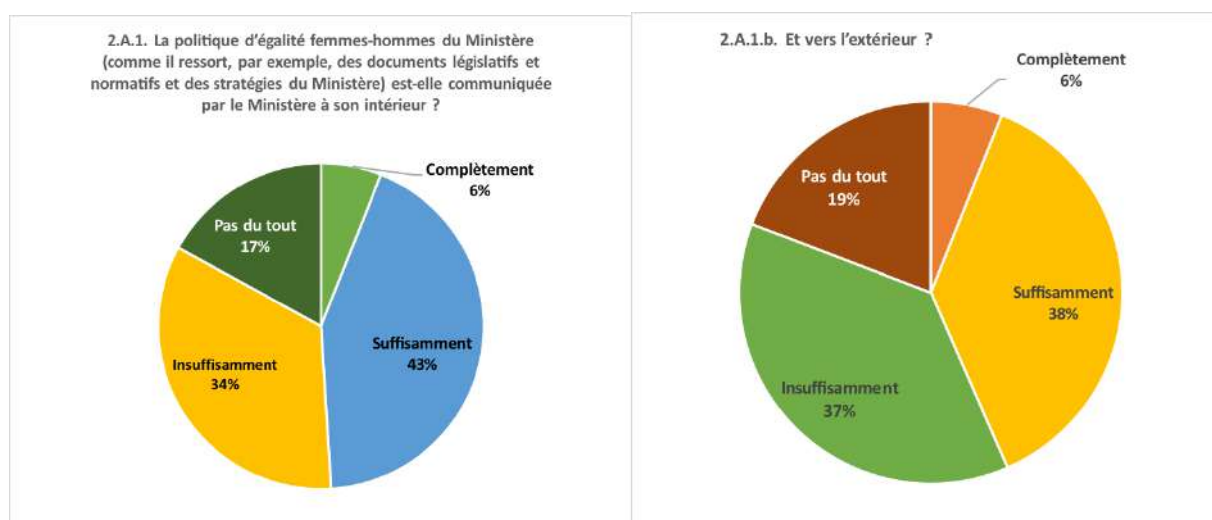


Le MAS est sur la bonne voie pour renforcer la mise en œuvre du PANIG, toutefois plus de ressources seront nécessaire pour atteindre les objectifs, comme le montre la figure n°1. À la date de cette audit et pour ce qui résulte des entretiens et focus groupes, on peut affirmer que le ministère a déjà prévu un renforcement de l'équipe pour la mise en œuvre du PANIG ainsi comme des actions visant à consolider l'intégration systématique de la GBO qui se réaliseront, probablement, déjà au cours de l'année 2021.

L'analyse des données par rapport au niveau de connaissance des membres du personnel de la politique du MAS pour l'égalité des genres montre que des améliorations sont nécessaires sur le plan de la communication de cette politique soit à l'intérieur soit vers l'extérieur du ministère car la moitié des répondants la considère insuffisante.

Figure n°2 Question 2.A.1

Figure n°3 Question 2.A.1.b



Des initiatives sont prises pour faire face aux besoins pour mettre en pratique le PANIG, et il y a une prise de conscience croissante dans les institutions, d'avoir plus de ressources et de compétences internes. Une de ces initiatives est la proposition par le Conseil de Pair (réunion du 8 mars 2021) de créer des « unités genre » dans chaque ministère qui seront rattachées directement aux Ministres. Ce mécanisme chapotera des points focaux genre nationaux.

Le ministère a une excellente représentativité sur tout le territoire tunisien mais cela peut entraîner des difficultés de coordination, notamment dans la planification et la définition des stratégies, comme cet audit a amplement documenté. Les focus groupes et les entretiens ont mis en lumière la nécessité d'une concertation plus claire dans la préparation des stratégies d'intervention, la planification et la budgétisation, ainsi comme d'établir des canaux plus fluides de communication entre les régions et le siège. En plus, les directeurs et directrices régionales ont exprimé le besoin de d'une formation dédiée, en particulier sur l'intégration du genre.

En outre, le MAS a une mission qui, bien que claire, s'articule avec celles d'autres ministères et pourtant le mécanisme de coordination, communication et partage d'information doit disposer d'une organisation et de ressources adéquates, ce qui, à l'heure actuelle, ne semble pas encore le cas, notamment en raison du manque de ressources financières et humaines. La question du manque des compétences en matière genre a été mentionnée plusieurs fois par les directeurs régionaux et les directrices régionales.

En matière de dispositions légales et réglementaires

Parmi ses attributions, le MAS élabore des textes législatifs et réglementaires et propose les réformes nécessaires de manière à permettre au gouvernement de mettre en œuvre sa politique sociale et de l'adapter à la situation économique et sociale. Le ministère a donc un grand potentiel pour donner l'impulsion à la prise en considération des questions liées à l'égalité des genres, à partir de la législation, et de proposer des réformes législatives afin de combler les écarts de genre.

Les dispositions légales et réglementaires qui relèvent du Ministère, comprennent parfois des dispositions discriminatoires vis-à-vis des femmes comme le montre le tableau suivant :

Tableau n. 5 : Dispositions légales et réglementaires discriminatoires vis-à-vis des femmes (par programme MAS)

Dispositions légales et réglementaire	Article	Mesures à prendre
<i>Programme sécurité sociale</i>		

Décret n° 74-499 du 27 avril 1974 relatif au régime de vieillesse, d'invalidité et de survivants dans le secteur non agricole	Article 32 (paragraphe 1 ^{er}) : Le paiement de la pension du conjoint survivant est suspendu lorsque l'intéressé se remarie après le décès de son conjoint et sans avoir atteint l'âge de 55 ans.	Proposition d'amendement de l'article 32
Loi n 2004-71 du 2 août 2004 portant institution d'un régime d'assurance maladie	Article 4 : Bénéficient du régime d'assurance maladie prévu par la présente loi, les personnes suivantes : - L'assuré social - Le conjoint non divorcé et ne bénéficiant pas au titre de son activité d'une couverture légale obligatoire contre la maladie	Assurer que les épouses d'assurés sociaux divorcées ne soient pas laissées sans couverture d'assurance maladie.
Programme travail		
Décret n° 67-391 du 6 novembre 1967 , relatif à l'hygiène, la sécurité et l'emploi des femmes et des enfants dans les établissements du commerce, de l'industrie et des professions libérales	Inclut le travail des enfants. Il adopte un langage masculin même si le sujet du décret sont les femmes.	À abroger suite la signature, par la Tunisie, de la Convention internationale pour la protection de l'enfance

Tableau n. 6 : Dispositions légales et réglementaires annonçant discrimination positive au profit des femmes ou intégrant l'égalité des chances

Dispositions légales et réglementaires	Contenu	Mesures à prendre
Programme sécurité sociale		
Loi n° 1993-0065 du 5 juillet 1993 , portant création d'un fonds de garantie de la pension alimentaire et de la rente de divorce	Prévoit l'intervention de ce fond géré par la caisse nationale de sécurité sociale, au profit des femmes divorcées et de leurs enfants afin de leur payer la pension alimentaire ou la rente de divorce due en vertu d'un jugement définitif au profit des femmes divorcées et leurs enfants et dont l'exécution n'a pas eu lieu du fait du débiteur récalcitrant. Le fond est subrogé aux ayants droit de la pension ou de la rente dans leurs droits vis-à-vis de la personne débitrice des montants dus en vertu d'un jugement.	
La loi n° 2004-71 du 2 août 2004 , portant institution d'un régime	La fille, quel que soit son âge, bénéficie des services d'assurance maladie et de la pension d'orpheline tant qu'elle ne dispose pas de	L'assurance maladie de la fille devrait lui être

d'assurance-maladie et les textes légaux et réglementaires relatifs aux pensions dans les secteurs public et privé	source de revenu ou tant que son obligation alimentaire n'incombe pas à son époux. Il s'agit d'un avantage spécifique aussi bien à la fille qu'à l'orphelin handicapé quel que soit son sexe et son âge à condition qu'il.elle soit incapable d'exercer une activité professionnelle rémunérée.	garantie tant qu'elle ait les moyens de s'assurer toute seule et n'être pas liée à l'obligation alimentaire de son époux.
Programme promotion sociale		
Loi organique n° 2019-10 du 30 janvier 2019 portant création du programme « Amen Social »	Le programme « Amen Social » est créé pour la promotion des catégories pauvres et des catégories à revenu limité. L'Art. 7 porte sur la lutte contre l'exclusion, la réduction des inégalités sociales et régionales, le renforcement de l'égalité des chances et la consécration de la justice sociale et de la solidarité.	
Décret n° 74-499 du 27 avril 1974 (article 15 bis) pour le secteur privé et Loi n° 85-12 du 5 mars 1985 (article 5) pour le secteur public.	Secteur privé : la femme salariée mère de 3 enfants ayant atteint l'âge de 50 ans et une ancienneté au travail d'au moins 15 ans peut être mise à la retraite anticipée. Ce type de retraite anticipée n'est pas admis lorsqu'il s'agit d'une demande présentée par une salariée appartenant au secteur de la fonction publique.	
Décret n 2019-379 du 22 avril 2019 relatif à l'application de la loi sur la sécurité sociale des catégories sociales à faible revenu.	Premier texte réglementaire qui traite les femmes comme entité juridique indépendante et autonome dans le cadre de l'exercice de l'activité agricole. Le Décret intègre les femmes rurales agricoles travaillant dans le secteur informel ainsi que les femmes récoltant les huîtres dans la catégorie à faible revenu ce qui leur permet d'avoir accès aux prestations de base, à savoir les soins et la pension de vieillesse, d'invalidité et de survivants en contrepartie d'une cotisation minimale ne dépassant pas 58 dinars tunisiens par trimestre.	

En général, même si l'on reconnaît la grande attention du législateur tunisien pour assurer l'égalité de chances entre les femmes et les hommes, il serait important de mieux étudier et adresser des discriminations persistantes à l'égard des femmes dans le milieu social. Relève du MAS, par exemple, de dégager des situations de vulnérabilité structurelle des femmes en milieu rural, contraintes à travailler, en très grande partie, dans le secteur informel, exposées à la précarité, la violence et au manque de protection sociale, ainsi que d'élaborer de plans de soutien des familles avec des personnes handicapées pour éviter que le fardeau des soins retombe principalement sur les femmes.

En matière de budget

La loi n° 2019-15 du 13 février 2019 portant sur Loi Organique du Budget établi, à l'article 18, que « Le chef de programme veille à la préparation du budget suivant des objectifs et des indicateurs garantissant l'équité et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et d'une manière générale entre les différentes catégories sociales, sans discrimination, et qui feront l'objet d'une évaluation sur cette base ». Le MAS a réagi très rapidement à cette disposition. Avec la décision du ministre N° 536 du 25 avril 2019 un comité de pilotage pour la mise en place de la BSG au ministère a été créé ([Annexe 17 – Décision du Ministre N° 536 du 25 avril 2019 portant sur la création d'un comité de pilotage pour la mise en place de la budgétisation sensible au genre](#)).

Ce comité est présidé par le Chef de cabinet et se compose des membres suivants: Chef de comité du travail et des relations professionnelles, Responsable du personnel (RDP) travail et relations professionnelles, le RDP promotion sociale, le RDP appui et pilotage, le responsable de l'Unité de gestion basée sur les objectifs (GBO), le Responsable de la direction générale des statistiques, analyse et planification stratégiques, le Directeur du programme de lutte contre l'analphabétisme et de l'enseignement des adultes, la Représentante du MAS au CPE. Le Comité évalue les projets de mise en place de la BSG et examine les rapports des RDP. En outre, des commissions au sein de chaque programme ont été créées dans le but de concevoir les objectifs, indicateurs et activités consacrant l'approche BSG. Chaque commission est composée par un.e RDP, deux représentants par programme, un.e représentant.e de la direction générale des statistiques, analyse et planification stratégique et un membre de l'Unité GBO. Il est à noter que les membres de ce comité ont bénéficié d'une formation spécifique de mars 2019 à septembre 2020.

Le projet de budget du MAS dans le domaine de la politique sociale pendant la période de 2018 à 2020 a adopté un langage neutre par rapport au genre. Cela veut dire que les définitions des groupes cibles du ministère se rapportent à « personnes » ou « individus » vulnérables et handicapées (qui sont les deux groupes principaux autour desquels se définissent les politiques du ministère). Ce projet de budget inclut un protocole sectoriel entre le MAS et le MFFS concernant l'obligation d'assistance aux femmes victimes et survivantes aux violences basées sur le genre.

Le budget de l'État pour l'année 2020 concernant les attributions des affaires sociales met l'accent sur l'égalité des genres. Pour mettre en place l'approche genre, le Comité général de promotion social a adopté un objectif et deux indicateurs stratégiques ciblant un groupe social important, à savoir les femmes analphabètes, en attendant la généralisation de l'expérience au reste des programmes.

À la différence du budget 2019 où l'égalité des genres n'était pas un objet spécifique, le budget 2020 intègre la perspective genre dans le programme de promotion sociale, notamment dans le domaine de l'analphabétisme chez les femmes. Le document utilise un langage « genré » en parlant clairement d'égalité et d'équité entre les hommes et les femmes et d'intégration de la dimension genre, il contient des données ventilées par sexe et la répartition des analphabètes par sexe et par gouvernorat.

Le programme de promotion sociale a été choisi pour l'instauration de la démarche BSG à travers la conception d'objectifs et indicateurs de performance et leur intégration dans le document du PAP 2021. Ce programme a été choisi principalement en raison de sa part par rapport au budget du ministère ainsi comme son ciblage. En effet, le programme représente 55.52% du budget du ministère (soit 907 369.372 MD sur le budget MAS pour l'année 2020 de 1 634 246.000 MD) et cible 923 000 familles nécessiteuses et à faible revenu (soit environ 3 millions d'habitants ou 25% de la

population tunisienne), dont 60,4% ont comme cheffe de famille des femmes, et 1,8 million d'analphabètes (soit 18.4% de la population) dont 68.77% femmes et 31.16% hommes.

Dans le cadre de la BSG, l'objectif spécifique est de contribuer à la réduction de la pauvreté des femmes. Pourtant, le programme de promotion sociale, en ciblant des femmes analphabètes au milieu rural et dans les régions du nord-ouest et centre-ouest vise notamment à réduire la pauvreté des femmes à travers: (i) le ciblage des femmes nécessiteuses chefs de familles et aptes à travailler, (ii) assurer une formation ciblée pour les femmes chefs de familles en vue de leur permettre d'accéder au marché d'emploi ou de créer des projets, (iii) développer des partenariats avec la société civile spécialisée pour renforcer les opportunités de création de projets pour la population cible, (iv) collaborer avec les ministères (agriculture, formation professionnelle, femme et famille, etc.) en vue de mobiliser les efforts et concevoir des programmes de lutte contre la pauvreté des femmes, (v) développer des programmes de coopération à l'échelle internationale, (vi) élaborer un plan de communication et de sensibilisation et (vii) former les différents intervenants (notamment les travailleurs sociaux) dans les procédures de détection, diagnostic et accompagnement des femmes pauvres pour un meilleur diagnostic de la situation afin d'assurer un meilleur ciblage.

Le MAS a planifié l'achèvement de cet objectif aussi à travers différents leviers d'action tels que l'intégration socio-économique des femmes, la réduction de la prolifération du secteur informel et la réduction du taux de chômage. Pour cela le ministère prévoit de cibler principalement les femmes nécessiteuses qui sont cheffes de familles et aptes à travailler ainsi que d'assurer une formation mirée visant leur intégration économique. Un large partenariat avec d'autres ministères et la société civile spécialisée sera mis en place afin de développer des programmes de coopération et élaborer un plan de communication et de sensibilisation. Il est prévu d'étendre à d'autres secteurs d'intervention pour bénéficier, par exemple, des personnes handicapées, femmes victimes de violences, populations pauvres et à faible revenu.

En matière de planification

Le plan de développement quinquennal 2016-2020 du MAS consacre les principes des droits humains et de la justice sociale entre les différentes catégories (hommes, femmes, jeunes, enfants, handicapés, etc.) conformément aux principes de la constitution tunisienne et des conventions internationales en matière des droits humains, de la justice sociale, de l'égalité femmes-hommes et de lutte contre les différents types de violence et de discrimination.

Le plan quinquennal est sensible au genre relativement pour certaines domaines d'intervention du ministère ainsi que dans les programmes, politiques et projets de réformes ~~légales~~ comme la révision du congé de maternité dans le secteur public, ou l'adoption d'un projet de loi relatif à la formalisation du travail domestique des femmes chez les familles. Le plan renforce également l'action du ministère pour contribuer à l'établissement d'une « stratégie nationale de production des indicateurs de violence à l'égard des femmes » ainsi que la réalisation d'actions visant la justice sociale et la lutte contre les différents types de discrimination basée sur le genre.

Le plan quinquennal est soumis chaque année au suivi et évaluation dans le but de vérifier l'état d'avancement des politiques, programmes et projets intégrés dans le plan. Le plan quinquennal est concrétisé par la mise en place du budget pour la réalisation des objectifs fixés. Dans ce cadre, le 25 septembre 2019 le MAS a signé un accord-cadre avec le MFFS portant sur l'élimination progressive de l'analphabétisme chez les femmes et les filles, en particulier dans le milieu rural, et le renforcement de leur intégration économique et sociale. Il y a lieu d'ajouter ici que le programme de lutte contre l'analphabétisme est l'un des programmes qui font la fierté du MAS en ce qui concerne l'approche genre en appliquant la discrimination positive car il cible en majorité des femmes, soit enseignantes soit bénéficiaires du programme. En 2017, sur un total de 22 105

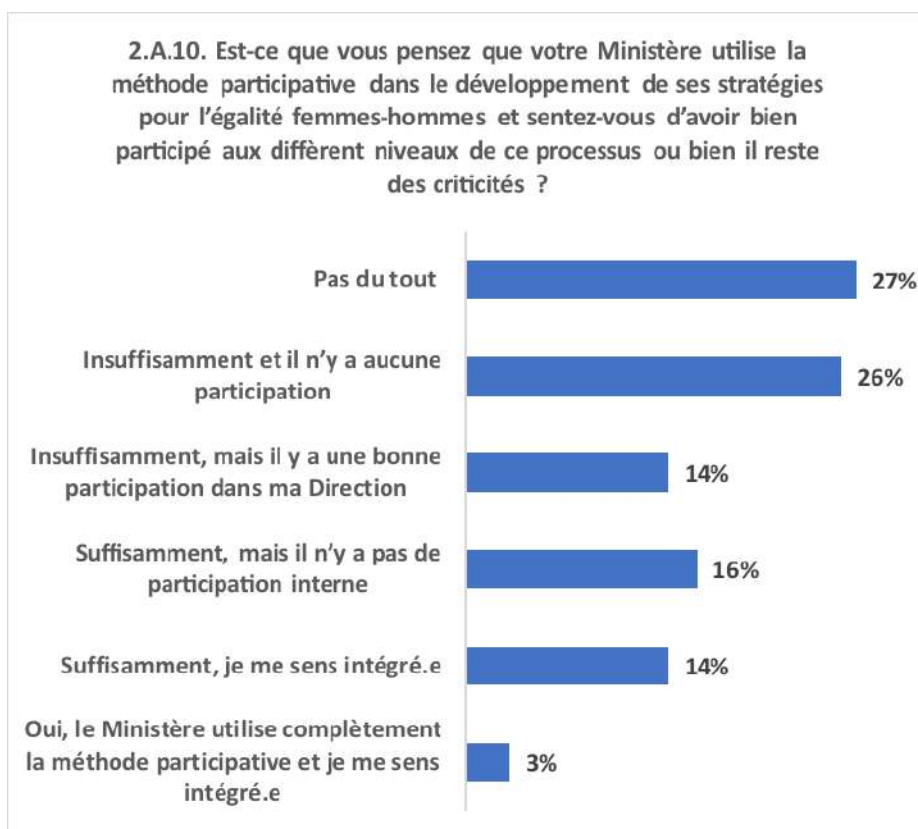
personnes éduquées, les femmes représentaient le 83.1% dont 23.1% en milieu rural et 22.1% ayant moins que 29 ans⁷.

L'analyse des perceptions du personnel du MAS dévoile un tableau mitigé en termes d'utilisation de la méthode participative dans le développement des stratégies d'intégration de l'égalité femmes-hommes alors que plus que la moitié des répondantes affirment qu'il n'y a pas de participation (27%) ou une participation insuffisante (26%) et qu'elles/ils ne se sentent pas intégrés.es dans le processus de planification (figure n°4).

Il sera donc important de comprendre où se trouvent les critiques pour assurer une participation effective, au moins au niveau des directions, et quoi faire pour l'améliorer.

À cet égard, il convient de mentionner que d'autres stratégies spécifiques, attachées ou non au plan quinquennal, pourraient être adoptées dans le cadre de la BSG. Il existe déjà des brouillons de certaines d'entre elles. C'est le cas, par exemple, de la stratégie nationale pour l'enseignement des adultes (qui a reçu le soutien de l'UNESCO en 2017) et qui n'a pas encore été adoptée. L'adoption de cette stratégie est importante pour mettre en place des coordinations thématiques avec d'autres ministères clés, tels que les ministères de la santé, de l'agriculture, de la formation professionnelle, et de l'éducation. Le projet de stratégie pour l'enseignement des adultes inclut le renforcement des capacités des femmes, leur autonomisation socio-économique, l'éducation familiale et la coordination avec la société civile qui travaille sur le genre et les droits des femmes.

Figure n°4 Question 2.A.1



⁷ CNEA, Centre National d'Éducation des Adultes, Chiffres et Indicateurs Éducatifs des Adultes, 2017.

En matière de violence basée sur le genre

Le MAS est l'une des structures institutionnelles qui joue un rôle décisif dans la protection des femmes victimes de violence basée sur le genre. Dans ce cadre, en décembre 2016, le MAS était parmi les cinq signataires des cinq protocoles sectoriels, à savoir ministère de la justice, MFFS, ministère de l'intérieur et ministère de la santé pour la prise en charge des femmes victimes des violences. Suite à la promulgation, par la Tunisie, de la loi organique n° 58 du 11 août 2017, les mêmes ministères ont procédé, en janvier 2018, à la signature d'une convention intersectorielle visant à assurer une collaboration efficace entre les cinq secteurs en matière de services aux femmes victimes des violences. En effet, chaque protocole clarifie les aspects d'éthique et de conduite ainsi que les responsabilités et les procédures de chaque intervenant vis-à-vis des femmes qui ont vécu des situations de violence. Dans ce cadre, le MAS est aussi l'un des producteurs de données et indicateurs spécifiques sur le phénomène au niveau national. En application de l'article 9 de la loi n° 58, le ministère, dans ses différentes structures, institutions de protection sociale et associations affiliées, assure une formation appropriée aux différents travailleurs et travailleuses et psychologues, tout en considérant leur pratique quotidienne en première ligne et s'engageant auprès de nombreux groupes de soutien. En plus, le MAS a contribué à l'élaboration de la cartographie des services de première ligne de la protection de la femme victime de violence

L'examen des rapports annuels, des entretiens et des focus groupes, ainsi que des réponses au questionnaire, révèle une attention du MAS à toutes les formes des violences basées sur le genre, soit sur le plan psychologique, qu'économique, physique et sexuel. Toutefois, les rapports offrent des données désagrégées seulement sur les totaux généraux, ce qui empêche une lecture précise du phénomène.

Bien que le ministère n'ait pas de politique spécifique pour prévenir toute forme de violence et de harcèlement au travail, la majorité des répondants au questionnaire ont l'impression qu'il existe une forme de politique et qu'elle soit efficace. Cela démontre l'existence d'une ambiance de travail

respectueuse où il existe des bonnes pratiques pour prévenir ce phénomène. Le MAS a confirmé son engagement sur ce thème en organisant, le 10 mars 2021, en partenariat avec le MFFS et l'OIT, un atelier de travail autour de la Convention de l'OIT n° 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail qui a été adoptée par la Conférence Internationale du Travail (CIT) lors de sa 108^e session du 29 juin 2019, afin de lancer une réflexion effective pour la prévention de ce phénomène, et ça en guise de plaidoyer pour l'adoption de la Convention. Il est donc bien probable que le ministère voudra bientôt se doter d'une politique interne plus spécifique pour prévenir et combattre le phénomène.

La violence et le harcèlement au travail mettent en jeu aussi la direction générale de l'inspection du travail au sein du ministère qui a des fonctions complémentaires avec la direction générale de l'inspection de médecine du travail. La direction de l'inspection du travail met en œuvre des politiques de protection des inspectrices du travail contre le risque d'actes de violence au cours de l'exercice de leur fonction. Toutefois, cette direction n'inclut pas la vérification d'incidents liés à la violence et au harcèlement au travail entre les fonctions des inspecteurs et des inspectrices du travail. En outre, la violence fondée sur le genre au travail est reléguée au domaine de la médecine du travail et n'est pas abordée d'une façon intégrale comme une question organisationnelle et de droit du travail, inclut, mais pas exclusivement, dans le domaine de la santé et sécurité au travail.

Figure n°5 Question 4.B.3

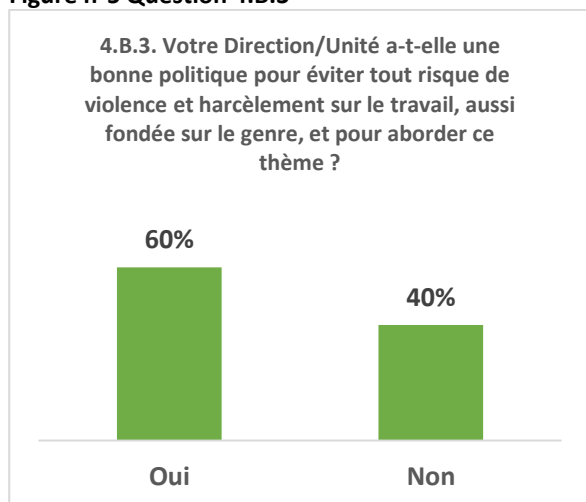
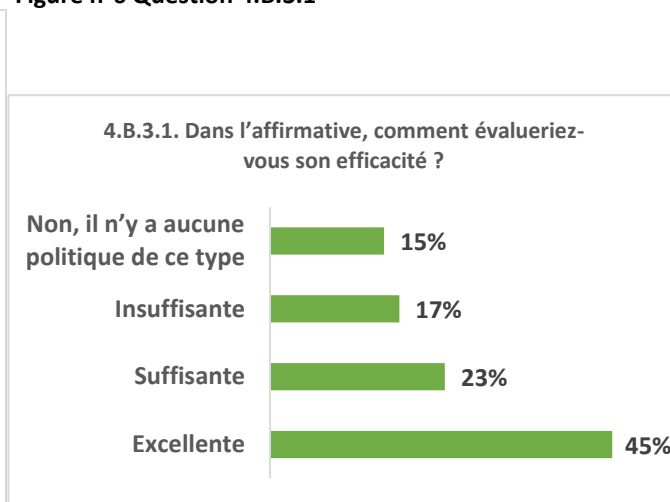


Figure n°6 Question 4.B.3.1



En matière de migration

En juillet 2017, le MAS s'est doté d'un projet de Stratégie Nationale Migratoire (SNM) qui intègre la dimension de genre dans son cadre général et adopte une terminologie suffisamment sensible au genre. La stratégie est ancrée sur le respect des droits et de la dignité des personnes migrantes et des membres de leur famille, sans distinction de sexe, d'âge, d'origine, et sur le rejet de toutes formes de racisme et xénophobie. Toutefois, la promotion de la planification stratégique apparaît dans ce document comme l'un des piliers de la gouvernance et pas de référence claire est faite à l'égalité des genres comme un élément clé de la bonne gouvernance.

Dans le cadre de cette stratégie, la Direction Générale de Coopération sur la Migration du MAS travaille pour renforcer la coopération bilatérale et multilatérale qui inclut la protection des tunisien.nes à l'étranger, la stipule de plusieurs accords et la mise en place de comités de suivi de ces accords, ainsi comme la participation aux processus de partenariat européen, internationale et régionale. La SNM est mise en œuvre à travers des projets, comme le « Projet IRAM : Amélioration

de la gouvernance de la migration de travail et protection des droits des travailleurs migrants en Tunisie, Maroc, Libye et Égypte ». Dans sa description, ce projet mentionne la dimension de genre en matière de mobilité et de développement de réponses globales. La stratégie du projet vise à renforcer les institutions et les capacités du gouvernement et des partenaires sociaux dans la gestion des migrations. Les interventions prévues portent sur des domaines clés, à savoir : (i) doter les intervenants nationaux des connaissances appropriées, de capacités et d'outils pratiques pour qu'ils puissent élaborer et mettre en œuvre des politiques et des stratégies de la migration de main-d'œuvre cohérentes, fondées sur les droits humains et sensibles au genre par le biais d'un processus hautement participatif de consultation avec les partenaires sociaux et les organisations de la société civile ; (ii) les objectifs clés en matière de migration sous l'objectif de développement durable (ODD 8) portant sur le développement économique et le travail décent, y compris la protection des droits du travail et la promotion « d'environnements de travail sûrs et sécurisés pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, en particulier les femmes migrantes ». Dans le cadre de ce projet la Tunisie a établi le contrat social dont l'une de ses activités est « l'emploi des jeunes et des femmes ». Même quand il s'agit de la diaspora, la SNM la classifie selon le statut et l'âge et non pas selon la dimension du genre.

Le domaine clé de la migration présente des aspects critiques d'ordre général et d'autres plus particuliers à l'égalité des genres. Il y a un manque général de données sur le phénomène en Tunisie, ainsi comme un cadre juridique pas encore adéquat et beaucoup devra être fait pour construire compétences et outils pour assurer la production de statistiques, y compris au niveau sous-sectoriel des services sociaux. D'autre côté, ce domaine contient des aspects qui doivent être mieux étudiés pour assurer une réponse adéquate de ce ministère à la lumière de son mandat comme, par exemple, la traite des êtres humaines, et cela en coopération avec les autres autorités et instances concernées.

En matière de handicap

Bien que le ministère ne dispose pas d'une stratégie globale en matière de handicap, ceci c'est l'un de ses domaines les plus importants qui s'inscrit dans le cadre du domaine de protection sociale qui considère les spécificités des femmes, hommes et jeunes dans la programmation et la réalisation des projets. En avril 2021, le MAS a officiellement lancé les travaux pour élaborer une carte des personnes aux besoins spécifiques en Tunisie dans le cadre d'un programme de coopération avec l'ambassade des USA en Tunisie. Pour faire face au manque de données statistiques officielles sur ce domaine, cette carte permettra de déterminer le nombre des personnes portant un handicap dans le pays en étroite coopération avec l'institut national de la statistique (INS). Une carte biométrique sera également élaborée au profit des personnes handicapées et ce dans le cadre d'une révision des textes juridiques relatives au handicap pour une meilleure adaptation à la réalité.

Outre le programme pour l'intégration scolaire des enfants handicapés dans les écoles ordinaires, le ministère gère deux centres de prise en charge, à savoir le Centre Amen de protection sociale et le Centre Sidi Thabet des handicapés Essaned. Les deux centres adoptent une approche genre par rapport à l'accueil des femmes et des hommes handicapés et à la mise en place d'actions spécifiques, par exemple dans le programmes de relations familiales, les mesures contre le harcèlement soit quand perpétré par un.e autre résident que par la société, l'aménagement des espaces et le vestiaire. Malgré cela, l'analyse a souligné la nécessité de mettre d'un approche genre plus intégré fondé sur une analyse plus concrète des besoins spécifiques des femmes et des hommes handicapés aussi bien comme des jeunes et des enfants, filles et garçons. En fait, le manque de données et d'analyses sur la situation des handicapés dans le pays et au niveau sectoriel ne facilite pas le développement de stratégies plus ponctuelles, fait sauf le travail incessant que le personnel des centres fait sur terrain.

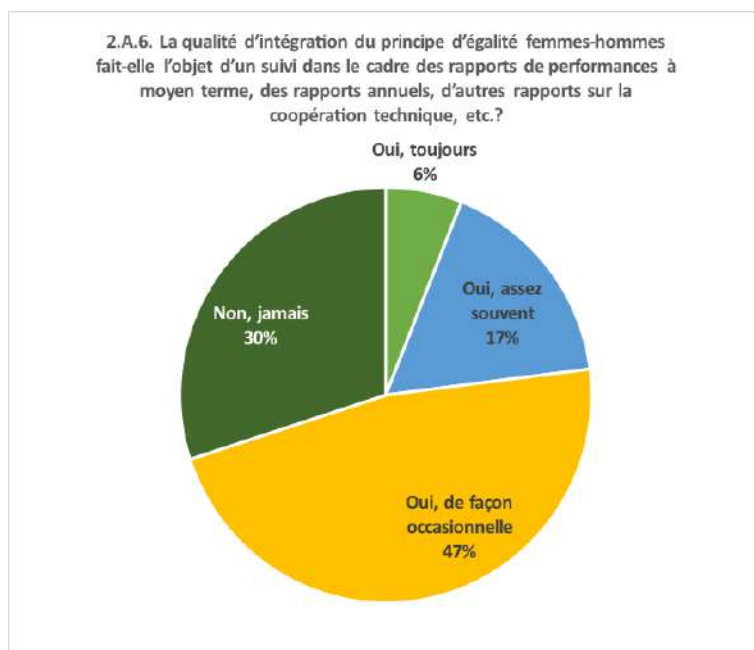
Il y a, cependant, des questions qui résident dans le domaine des droits et que le ministère ne peut pas aborder tout seul, mais pour lesquelles il a besoin de coopérer avec d'autres ministères, comme celle de l'accessibilité des structures éducatives et des services sociaux et sanitaires aux personnes handicapées qui s'avère être une question d'urgence dans tout le pays.

Pendant l'analyse, une formation particulière du personnel des centres sur l'approche genre s'est révélé prioritaire, combiné avec la production de données désagrégées, une majeure communication vers l'extérieur, visant surtout à sensibiliser sur la prise en charge et réintégration des personnes avec des pathologies psychiatriques. Pour cela, une majeure disposition des fonds apparaît fondamentale pour mieux répondre aux besoins et programmer sur le long terme.

En matière de coopération internationale

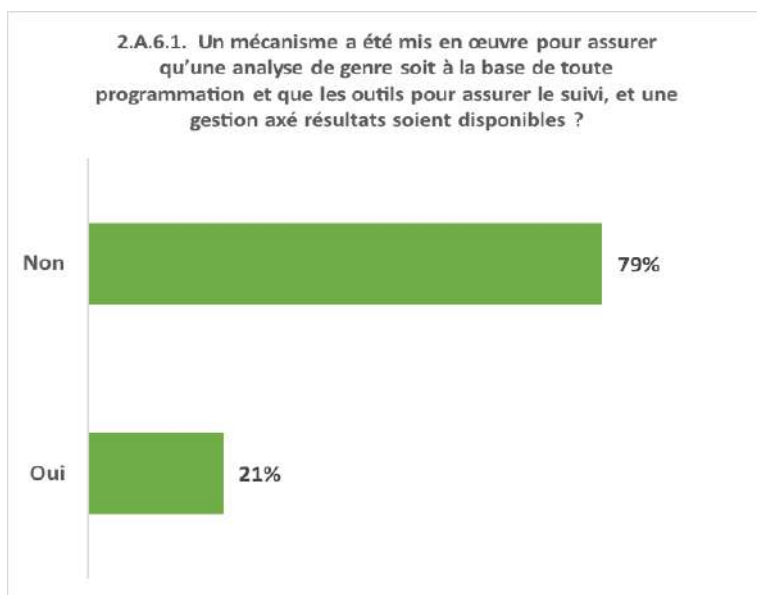
Les programmes et actions de coopération internationale mis en œuvre par le MAS s'inscrivent dans le cadre des orientations générales de la politique de développement définies par les plans de développement économique et sociale y compris les choix et les constantes de la politique étrangère de la Tunisie. Ils s'articulent sur deux grand volet, bilatéral et multilatéral. Les conventions bilatérales en matière de sécurité sociale couvrent aussi bien les femmes que les hommes et les objectifs sont définis d'une manière générale visant les travailleurs exerçant une activité professionnelle et sans désagrégation. Les conventions bilatérales présentent les principes de l'égalité de traitement pour les travailleurs et les travailleuses et leurs ayant droits indépendamment de leur genre. Ces conventions utilisent un vocabulaire et des images neutres et les informations ne sont pas spécifiques aux questions d'égalité des genres.

Figure n°7 Question 2.A.6



La qualité du principe d'intégration de l'approche genre fait très rarement l'objet d'un suivi dans le cadre de la coopération internationale (jamais pour le 30% des répondants au questionnaire ou occasionnellement pour le 47%) et le 79% des répondants déclarent qu'il n'y a pas un mécanisme pour assurer qu'une analyse de genre soit à la base de la programmation, la gestion et le suivi des programmes.

Figure n°8 Question 2.A.6.1



Compétences et renforcement des capacités existantes

Même s'il existe une bonne perception autour de la capacité d'intégrer les différentes questions d'égalité des genres dans la programmation et la mise en œuvre des programmes, plus que la moitié des participant.es à l'audit perçoit de l'insuffisance ou manque de connaissances et capacités adéquates par le personnel.

Figure n°9 Question 3.A.1

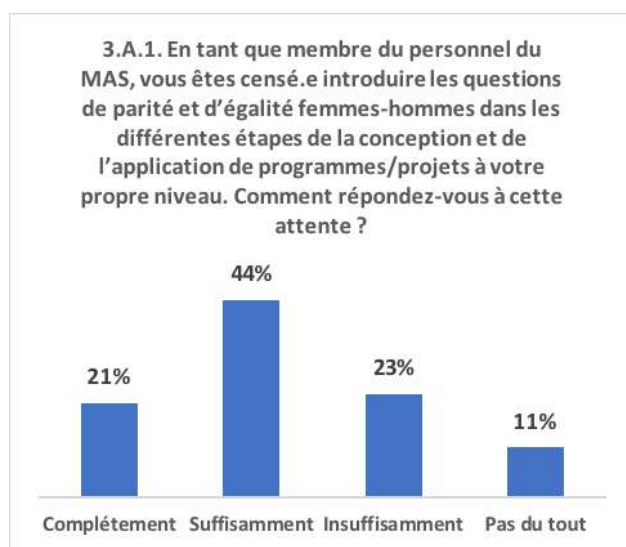
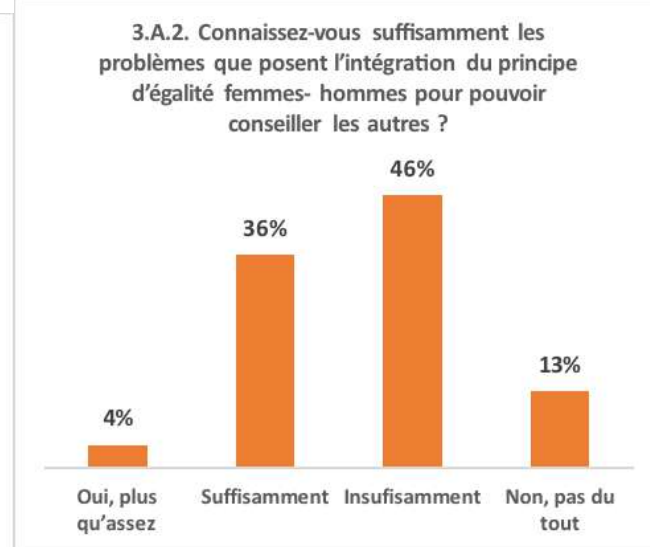


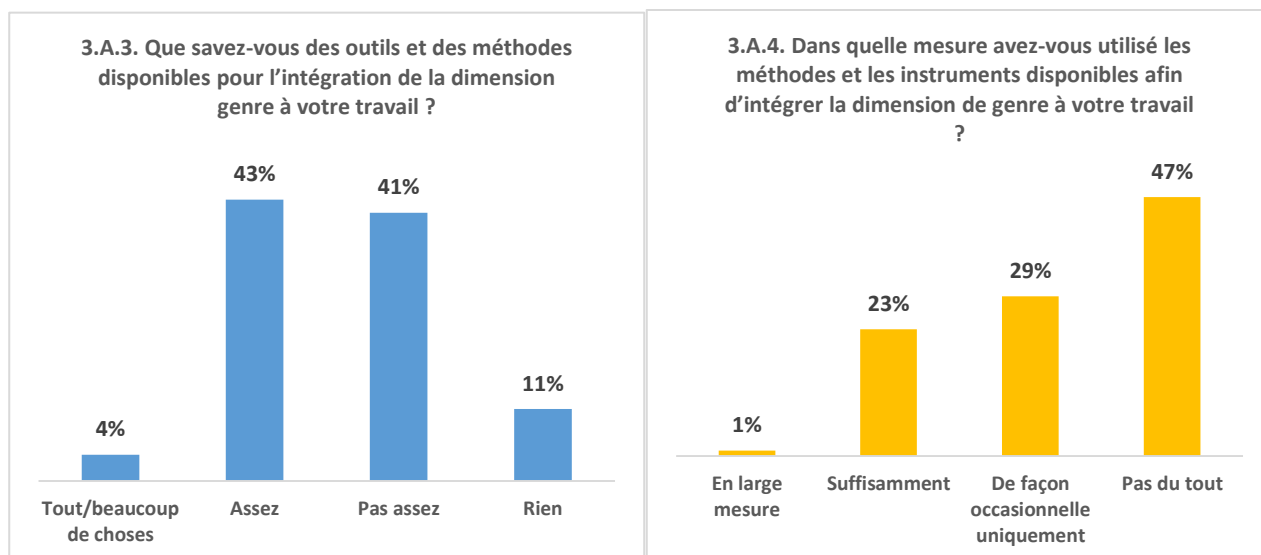
Figure n°10 Question 3.A.2



Toutefois, presque la moitié des répondants déclare aussi d'avoir à disposition et d'utiliser des méthodes pour l'intégration du genre dans leur travail, même s'ils/elles ne se sentent pas en mesure de transférer à d'autres, que ce soient des collègues ou des partenaires, des informations à propos.

Figure n°11 Question 3.A.3

Figure n°12 Question 3.A.4



Plus spécifiquement, d'accord cette auto-évaluation, le ministère a une faible capacité (29%) par rapport l'analyse de genre et son intégration dans la planification et la réalisation des programmes et projets. L'analyse de genre c'est une étape fondamentale pour assurer que les besoins des femmes et des hommes, des filles et des garçons sont correctement identifiés et pris en compte lorsqu'une politique est conçue et des programmes prédisposés.

Figure n°13 Question 2.A.2

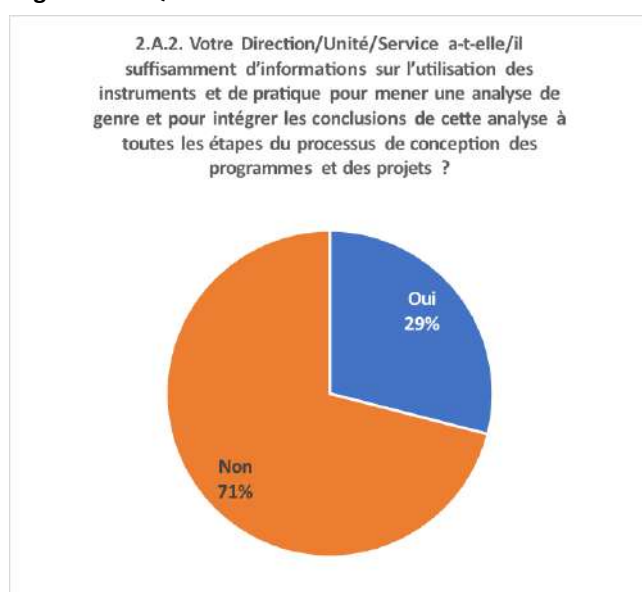
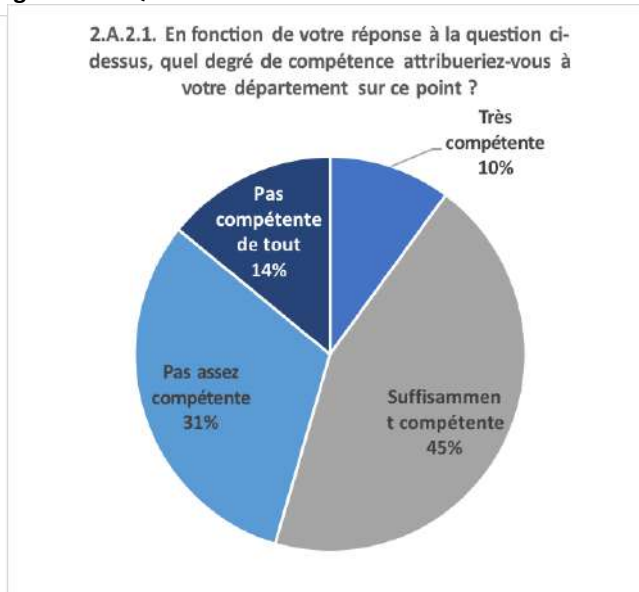


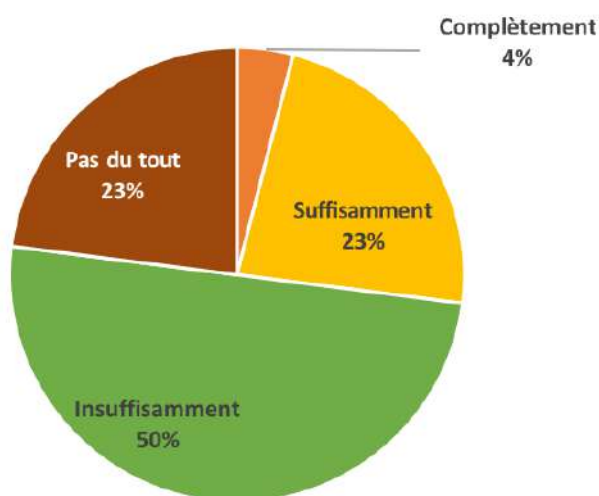
Figure n°14 Question 2.A.2.1



Beaucoup de réponses reçues se divisent en deux cotés par rapport à la perception du degré des compétences disponibles au sein du ministère. Néanmoins, tous et toutes les participant.es aux entretiens et aux focus groupes ont souligné la nécessité d'améliorer les capacités du MAS d'analyse et intégration de l'égalité des genres à tous les niveaux de la programmation, la mise en place et le suivi et évaluation des politiques et programmes du ministère et ont montré une forte volonté d'explorer les possibilités de formation existantes et futures.

Figure n°16 Question 2.A.3

2.A.3. Votre Direction/Unité/Service fournit-elle/il suffisamment de conseils et d'informations à son personnel sur les normes et les autres instruments internationaux concernant les questions de parité et d'égalité femmes-hommes ?



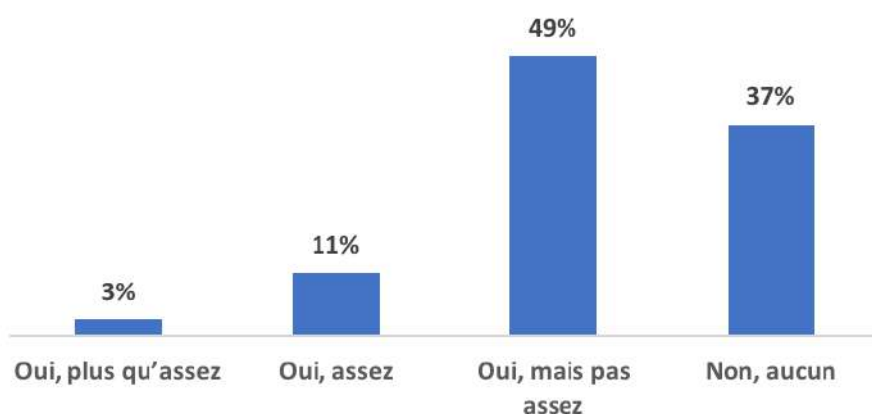
La diffusion d'informations sur les instruments internationaux pour l'égalité des genres et la parité femmes-hommes est également insuffisante selon les répondants et à peine 4% parmi eux/elles estiment que le ministère divulgue de manière adéquate ces instruments.

Ce résultat se conjugue aussi avec l'insatisfaction du 64% des répondants sur la circulation et le partage d'informations et d'expériences pour ce qui est de l'égalité des genres au sein des programmes nationaux, régionaux et sectoriels et entre ces programmes.

Selon les participant.es, le ministère fait déjà des bons efforts pour assurer le renforcement des connaissances de son personnel qui participe à des programmes de formation promus par des autres ministères et partenaires à l'échelle nationale et international. L'auto-analyse montre que les directions auditées offrent quelques opportunités de formation sur les questions d'égalité femmes-hommes (49%), mais que plus de formation et d'échange serait nécessaire pour vraiment créer des compétence internes, durables, sur quoi est l'approche genre et comment l'intégrer à tous les niveaux dans la mission du ministère.

Figure n°16 Question 2.A.8

2.A.8. Votre Direction offre-t-elle des opportunités (renforcement des capacités, soutien direct, suivi de projet, documentation) pour renforcer vos connaissances et vos compétences en ce qui concerne les questions d'égalité femmes-hommes dans votre milieu professionnel ?



Prise de décision, dotation en personnel et ressources humaines, et culture organisationnelle

Les critères de recrutement du MAS sont basés sur les besoins de l'administration par rapport aux profils du personnel, et moins sur les principes d'égalité des genres. Même si le cadre normatif concernant le recrutement dans la fonction publique ne fait pas de discrimination entre les femmes et les hommes et aucune résistance à l'intégration de l'approche genre dans l'administration des ressources humaines a été observé, de la discrimination indirecte est identifiable si on l'observe la distribution de l'effectif au sein du ministère.

Le nombre total des employé.es du MAS est de 7.979, dont 4.948 femmes et 3.031 hommes, avec une différence, en pourcentage arrondie par excès, de 24% en faveur des femmes. Cependant, si on regarde la distribution des ressources humaines parmi les hauts cadres on remarque que la présence des femmes dans les postes de haut niveau et de prise de décision est moindre que celle des hommes. Cela est particulièrement évident pour le poste de directeur/directrice générale où la différence de genre, en pourcentage, est de 50% en faveur des hommes, ou pour le poste de directeur/directrice, où la différence est de 23% en faveur des hommes, tandis que des grands différences en faveur des femmes se retrouvent pour le poste de sous-directrice (33%) ou de chef.fe de département de niveau exceptionnel (50%).

Tableau n. 7 : Distribution des hauts cadres du MAS selon le genre

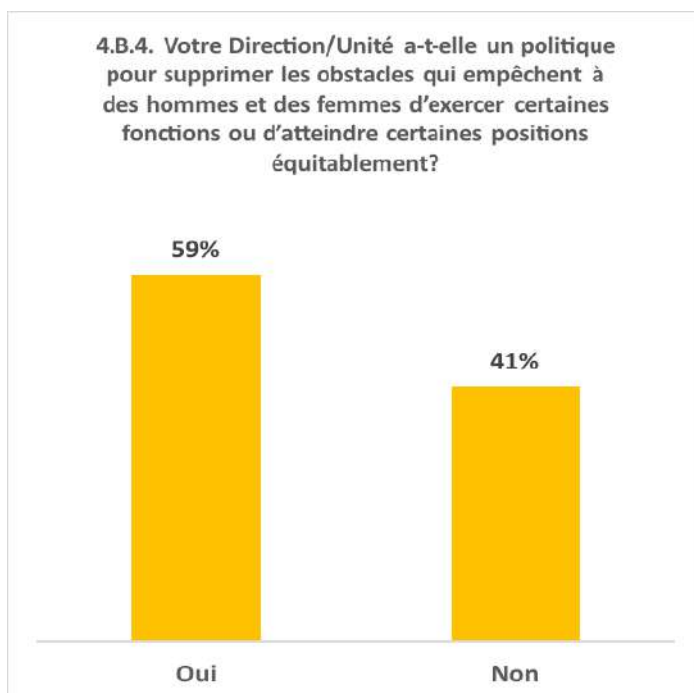
Catégorie du personnel	Nombre total	Femmes	Hommes	Différence entre les valeurs pourcentage (arrondie par excès)
Directeur/Directrice générale	40	10	30	50%
Directeur/Directrice	111	43	68	23%
Directeur/Directrice de niveau exceptionnel	10	3	7	40%
Sous-directeur/directrice de niveau exceptionnel	9	6	3	-33%
Sous-directeur/directrice	361	191	170	-6%
Chef.fe de département de niveau exceptionnel	4	3	1	-50%
Chef.fe de département	619	355	264	-15%
Affecté à une tâche et ne bénéficiant pas d'un plan de carrière	4	1	3	50%
Chef.fe de corps	2	1	1	0
Total	1160	613	547	-6%

L'accès inégal des femmes et des hommes aux postes d'haut cadre professionnel et plus rémunérés est défini dans la littérature de genre par la métaphore du « plafond de verre »⁸. Cela veut dire que l'ascension des femmes à des positions senior est empêchée par des préjugés et des barrières invisibles.

⁸ Jacqueline Laufer, La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel, Travail et Emploi n° 102, Avril-juin 2005.

basées sur des stéréotypes de genre qui font si que les femmes, par exemple, sont jugées moins adapte à des positions di senior exécutive, de direction, de prise de décision ou à des emplois plus rémunérés. Même si la Tunisie a réussi à réduire l'écart de genre dans la fonction publique, des inégalités persistent dans la mesure où elles imprègnent la société dans son ensemble. Toutefois, des études récentes prévoient que « la poursuite des tendances actuelles lors des années à venir serait en mesure d'augurer un changement profond qui se traduirait fort probablement par une féminisation accrue des emplois fonctionnels, voire aussi et carrément, une surreprésentation des femmes au cours des deux décennies à venir »⁹. Cela inclurait une féminisation accrue des postes d'encadrement ou de décision à moyen et long terme.

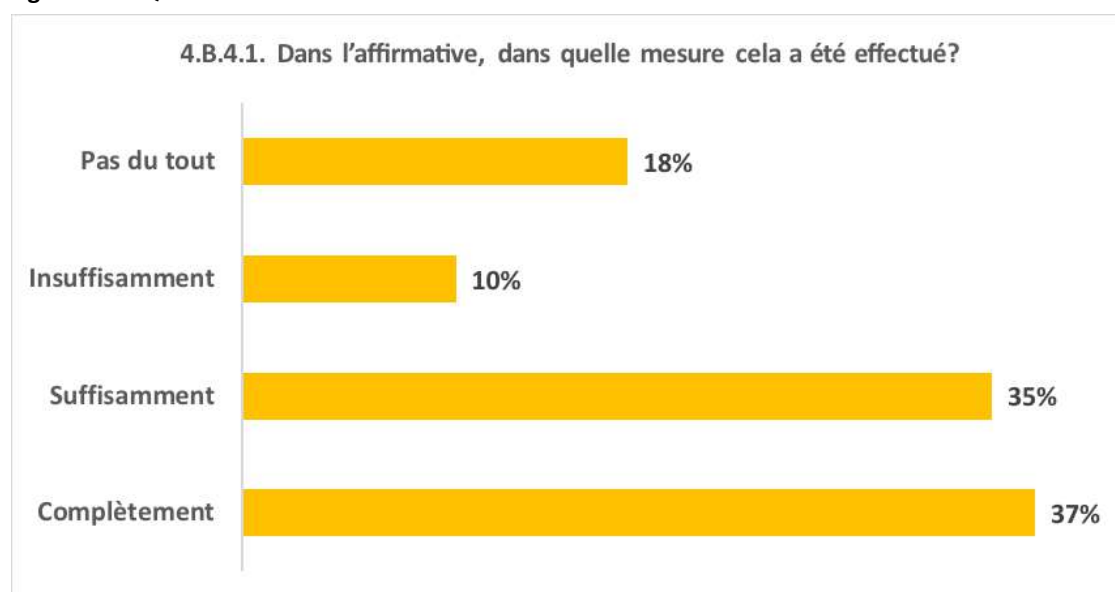
Figure n°17 Question 4.B.4



Dans l'attente de ce renversement de tendance, la discrimination directe et indirecte existant dans le recrutement du personnel du ministère est perçue par les personnes ayant participé au questionnaire. Comme on l'observe dans la figure n° 17), 41% des répondants ne perçoivent pas que le ministère a une politique visant à supprimer les obstacles à l'égale représentativité de femmes et des hommes à tous les niveaux de fonctions et positions. Comme confirmé lors des entretiens et des focus groupes, le 59% des répondent qui affirment qu'une politique existe se réfèrent probablement au cadre normatif que, en effet, ne discrimine pas en raison du genre. Les données ci-après (figure n° 18) montrent de l'incertitude des répondants quant à l'application de cette

politique, puisque seuls 37% déclarent que le ministère l'applique d'une façon complète.

Figure n°18 Question 4.B.4.1



⁹ Présidence du Gouvernement tunisien, ONU Femmes, Ministère français des affaires étrangères et du développement, « Présence des femmes dans la fonction publique et accès aux Postes de décision en Tunisie », décembre 2017.

Parfois les institutions doivent recourir à des ressources spécialisées lorsqu'il s'agit de questions ponctuelles pour lesquelles elles n'ont pas de compétences internes suffisantes ou si celles-ci ne sont pas disponibles, ou bien pour les soutenir. Le MAS s'adresse souvent ou occasionnellement à des partenaires extérieurs pour mieux intégrer l'approche de genre dans son travail, mais il s'adresse plutôt occasionnellement à des compétences externes ou internes spécialisées sur les thématiques genre.

Figure n°19 Question 3.A.7

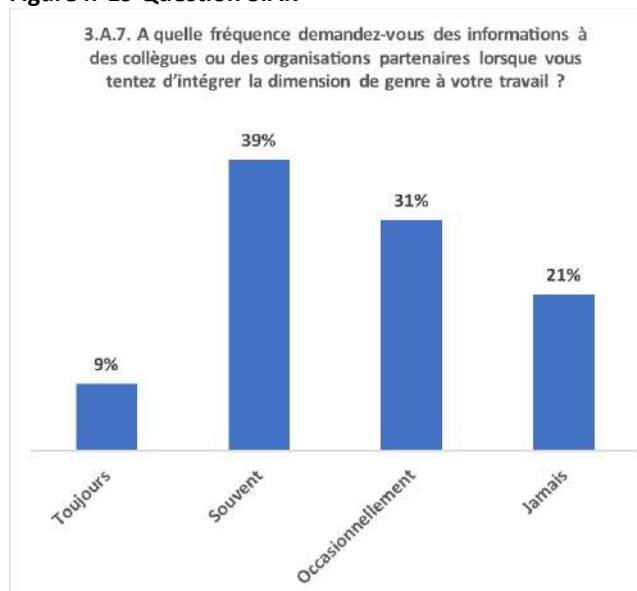
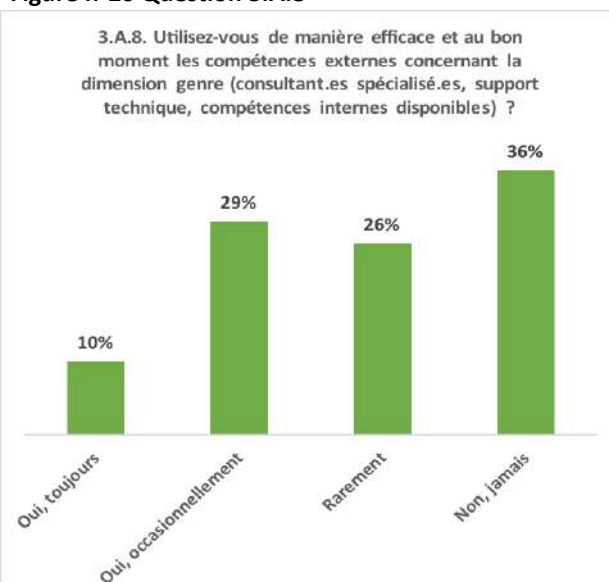


Figure n°20 Question 3.A.8



Pour ce qui est de l'organisation du travail par rapport à la création d'une ambiance sereine et collaborative, l'échantillonnage du personnel du MAS s'auto-déclare en large majorité (81%) beaucoup attentif au maintien de relations respectueuses avec les collègues au travail (figure n° 21).

Figure n°21 Question 4.A.1

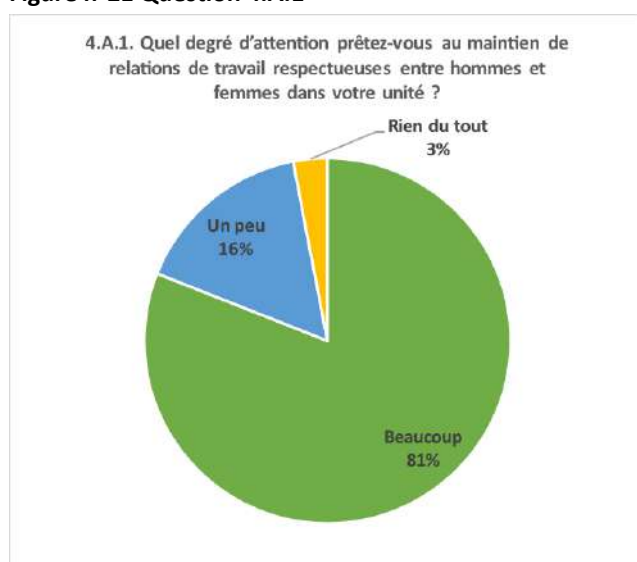


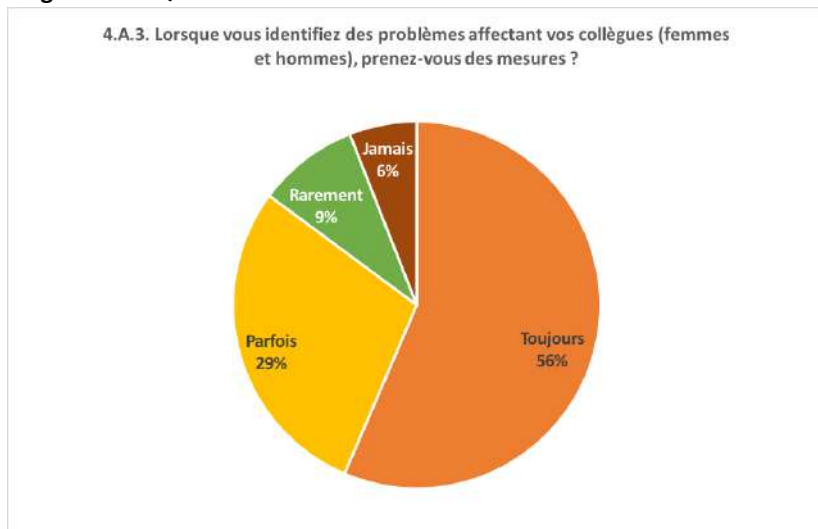
Figure n°22 Question 4.A.2



Moins d'attention apparaît sur la personne-ressource, c'est-à-dire sur les intérêts professionnels du personnel et des problèmes qu'ils/elles peuvent rencontrer dans leur travail, comme il le montre la figure n° 22 ci-dessus. Si des problèmes surgissent, des mesures sont prises dans la majorité des cas, comme il le déclare 64% des répondants (figure n°24), toutefois presque la moitié du personnel

déclare que des mesures ne sont prises que parfois (29%), ou rarement (9%), ou voire jamais (6%) (figure n° 23).

Figure n°23 Question 4.A.3



En tout état de cause, 64% des répondants déclarent que l'égalité des genres et le respect de la diversité sont des questions dûment prises en compte par la direction ou l'unité dans laquelle elles/ils travaillent et ils.elles sont, dans l'ensemble, satisfait.es de son efficacité (figure n° 25 : suffisante, 45%. ; excellente, 23%).

Figure n°24 Question 4.B.2

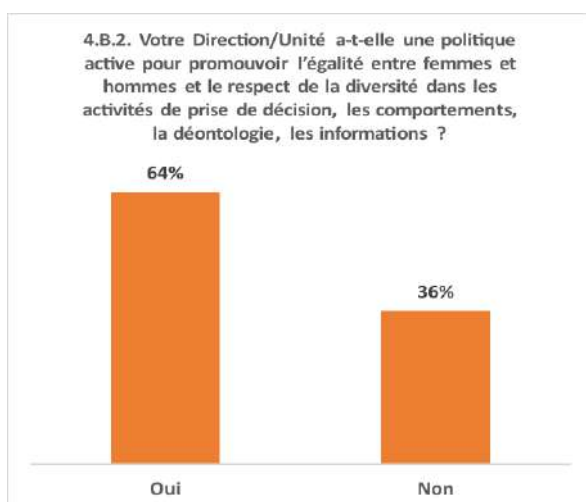
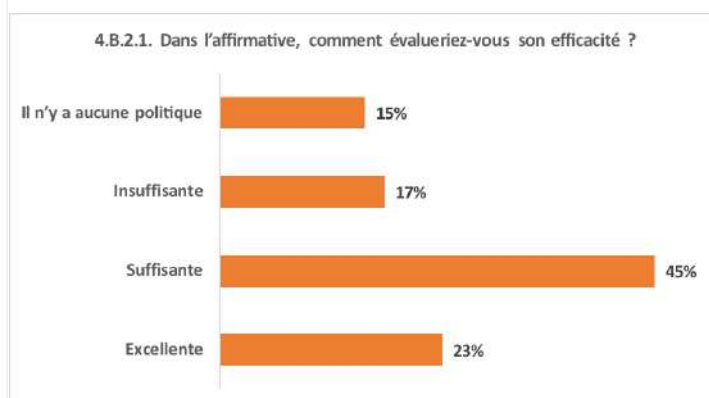


Figure n°25 Question 4.B.2.1



La gestion des ressources humaines au MAS mérite d'être améliorée dans une perspective genre en favorisant le recrutement et le développement de plans de carrière des femmes, particulièrement pour les hauts cadres de gestion afin de contribuer de manière plus significative à arrêter le phénomène du plafond de verre et, ainsi, permettre aux femmes d'entreprendre leurs choix de carrière en pleine reconnaissance de leurs capacités.

Plusieurs interviewe.es ont mentionné les tâches familiales qui incombent en large partie sur les femmes comme la raison principale de la réticence de ces dernières à occuper des postes qui nécessitent de plus de flexibilité d'horaire, dû l'haute responsabilité qu'ils comportent, ou de déplacements réguliers. Dans ce cadre, le MAS pourrait prévoir en son sein des mécanismes visant à concilier vie personnelle et vie professionnelle, tout comme il pourrait se faire porte-parole, dans la mesure du possible, auprès des ministères compétents, de la nécessité de prévoir des politiques visant à concilier les temps de vie et de travail.

Gestion de l'information et des connaissances

Comme on l'observe des figures dessous, au sein des directions auditées, la politique d'égalité des genres telle que reflétée dans les produits et l'image publique du ministère n'est pas jugée d'être bien communiquée, ni à l'intérieur ni vers l'extérieur.

Figure n°26 Question 2.A.1

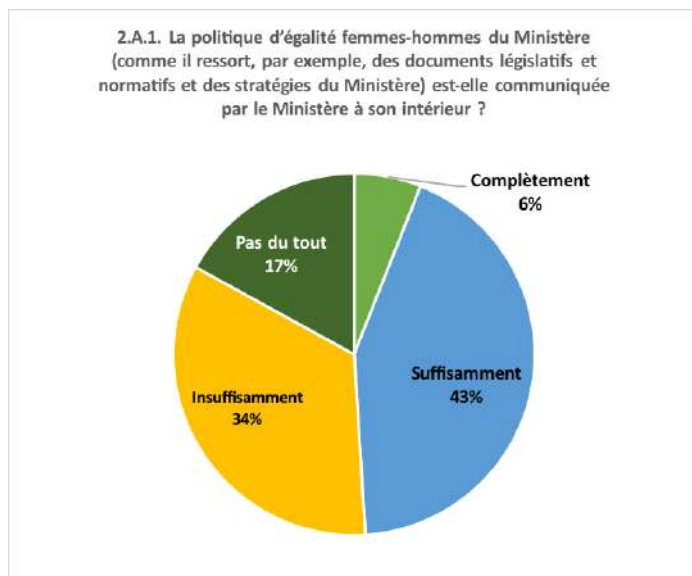
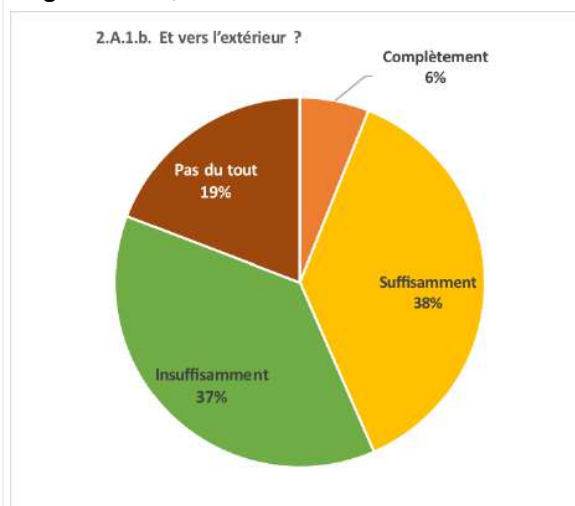


Figure n°27 Question 2.A.1.b



Aussi la libre circulation et le partage des informations et d'expérience au sein de l'institution et parmi les collègues laissent quelque peu à désirer comme on le déclare le 64% des répondants. Cette question a été aussi débattue pendant les entretiens et les focus groupes. Le partage et l'échange a lieu presque exclusivement à l'initiative des collègues et non parce qu'il existe des politiques au niveau central ou des directions et des unités sur la nécessité de tirer parti en commun des informations et des expériences que le ministère produit.

Figure n°28 Question 2.A.4

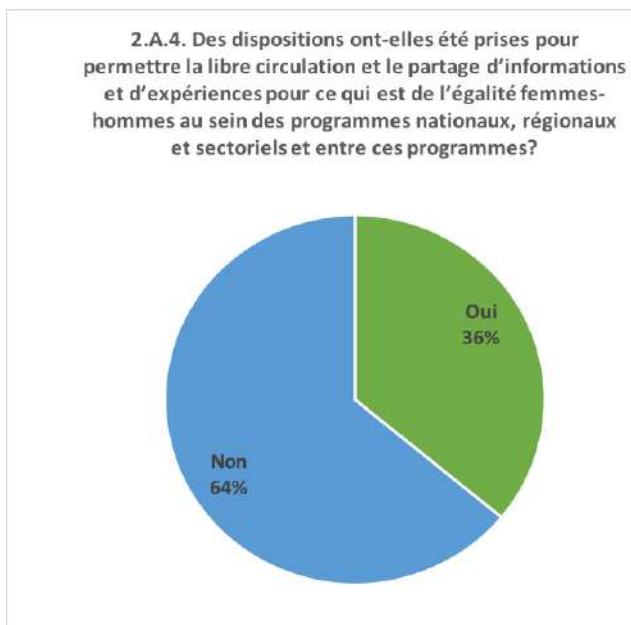
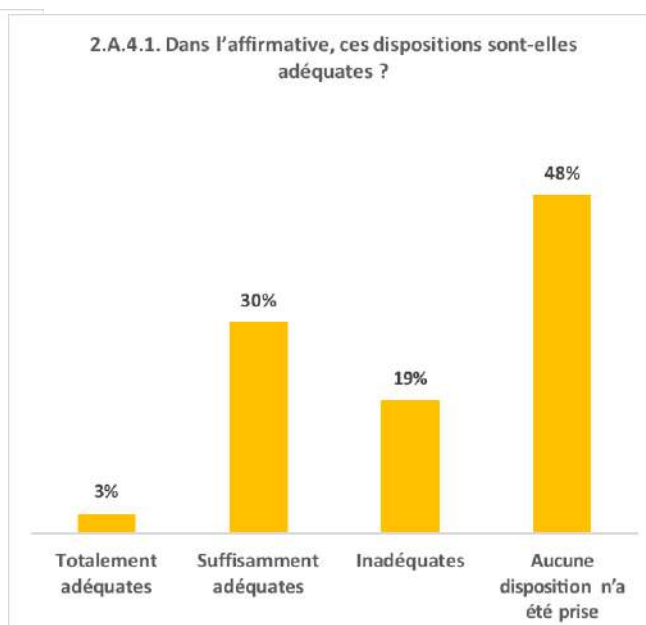


Figure n°29 Question 2.A.4.1



Perception des progrès réalisés en matière d'égalité femmes-hommes

71% des participant.es au questionnaire juge que sa direction a une vision de l'égalité des genres. Ce pourcentage est confirmé par l'analyse des entretiens et des focus groupes. Néanmoins, seulement 15% d'entre les répondants estiment que cette vision est appliquée complètement et à peine 3% déclare d'avoir une connaissance complète du contenu de la politique du ministère pour parvenir à l'égalité femmes-hommes.

Figure n°30 Question 1.A.1.1

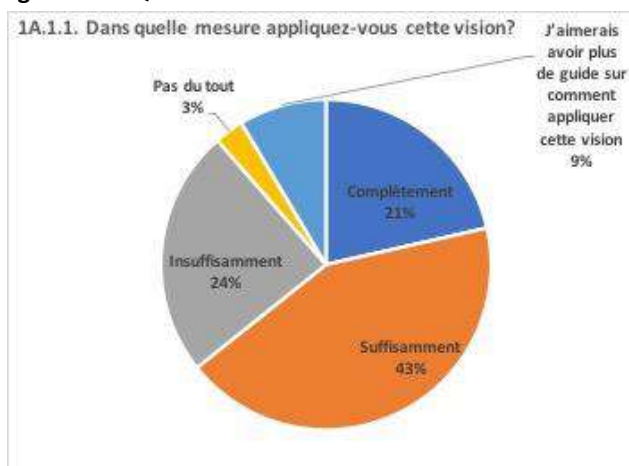
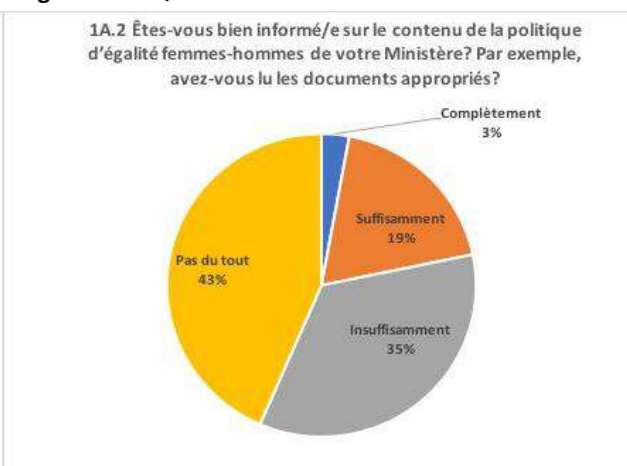


Figure n°31 Question 1.A.2



Cela se reflète également dans la perception d'une grande partie des participant.es (42%) de n'être pas informé.es sur le contenu de la politique d'égalité du ministère ; affirmation de laquelle ils/elles concluent que cette politique n'est pas trop importante pour le ministère.

Figure n°32 Question 1.B.3



Figure n°33 Question A.B.2

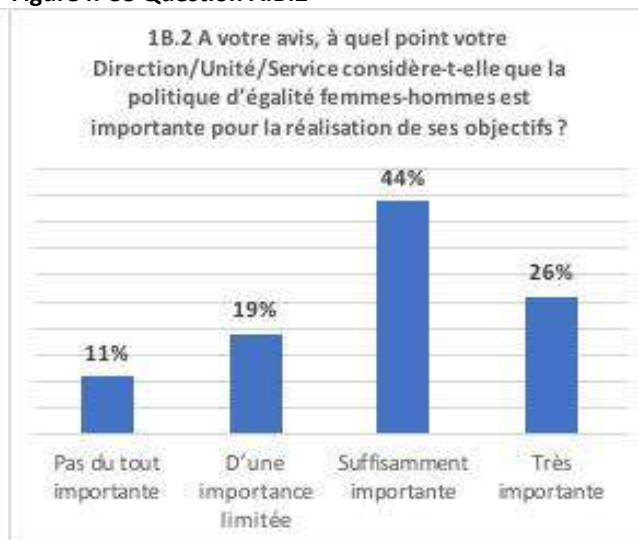


Figure n° 34 Question 2.A.9



Les données montrent également un jugement très net, et sur lequel il convient de réfléchir, du manque de collaboration des spécialistes des questions d'égalité des genres pour améliorer les performances des différentes directions dans ce domaine, car seulement 21% le jugent suffisant et à peine 4% considérable. Or, cela est certainement dû au fait qu'il y a peu de compétences disponibles et que celles-ci ne peuvent pas répondre de manière adéquate aux besoins de toutes les directions. Cela nous offre aussi une réflexion importante de la part du personnel, que les autres phases de l'audit ont également souligné, c'est-à-dire la nécessité de développer, en nombre et compétences, l'équipe de

genre au sein du ministère, pas nécessairement à travers des nouveaux recrutements mais certainement à travers une formation adaptée aux différents domaines de travail du ministère.

Prestation de services aux mandants et aux autres partenaires

Le MAS a un nombre élevé de partenaires et de conventions en place à tous les niveaux, national, régional et international ([Annexe 18 Liste des organisations partenaires](#)). Pourtant, il ne semble pas y avoir de politique particulière en ce qui concerne le choix des partenaires qui travaillent sur l'égalité des genres, c'est-à-dire que le MAS ne procède pas à une cartographie de ses partenaires et il n'y a que des discussions sporadiques autour des questions de parité et égalité avec les partenaires.

Figure n°35 Question 5.A.1

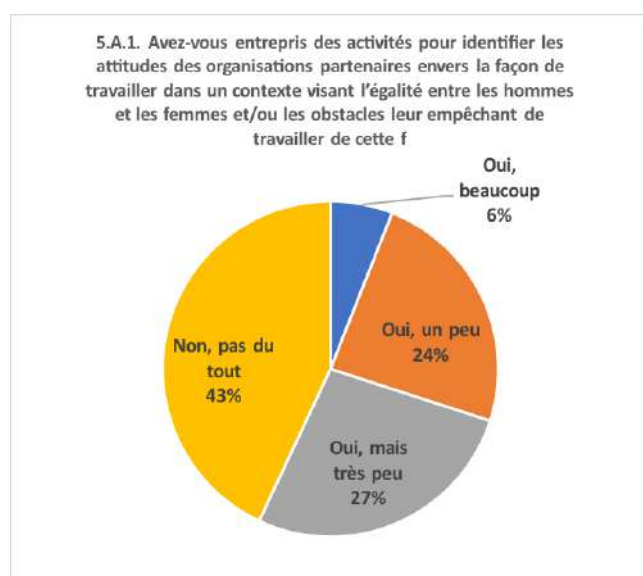


Figure n°36 Question 5.A.2



L'analyse met aussi en lumière l'absence d'un véritable dialogue avec les partenaires sur les questions d'égalité, le manque d'orientation des dirigeants par rapport aux critères de sélection des partenaires et la faible participation du personnel au choix des organisations de promotion de l'égalité des genres.

Figure n°37 Question 5.B.1

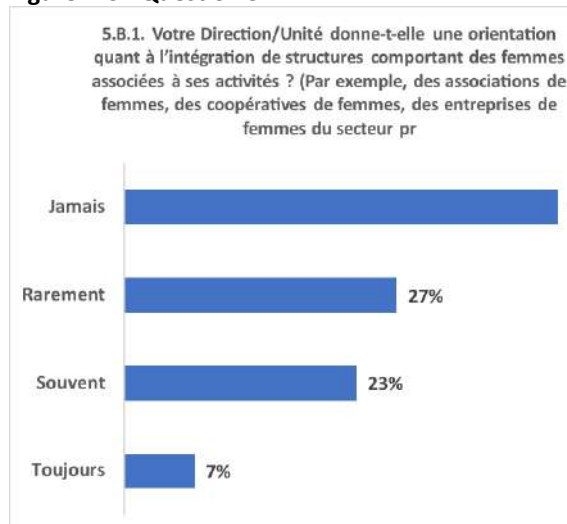
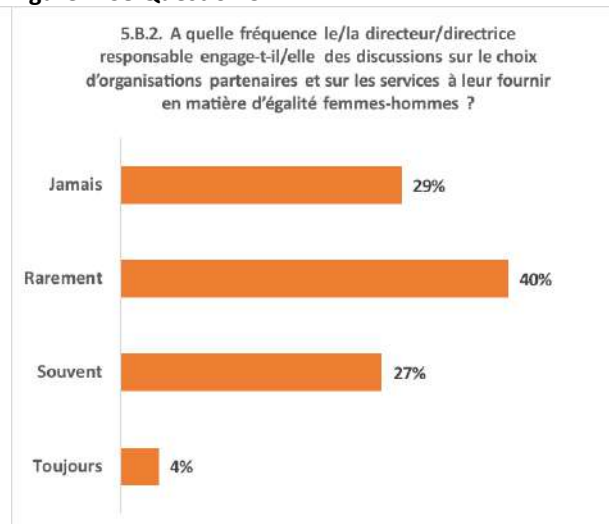


Figure n°38 Question 5.B.2



Bonnes pratiques pour l'intégration de la dimension genre au sein du ministère

L'audit participatif de genre contribue à identifier les bonnes pratiques au niveau technique du travail d'une façon à faire ressortir les moyens existants qui ont démontré d'être efficaces et performants pour intégrer le genre dans l'ensemble des activités d'une institution.

Une bonne pratique est basée sur l'approche aux droits, est repliable, est intégrée dans la politique d'égalité des genres et répond aux besoins stratégiques et pratiques des femmes et des hommes, garçons et filles tout en considérant, dans la mesure du possible, les aspects intersectionnels. Il s'agit d'une expérience réussie, testée et validée, qui mérite d'être partagée afin que l'institution toute se l'approprie.

Les participant.es au questionnaire ont été sollicité.es à proposer une bonne pratique au sein du ministère ou au niveau de la direction/unité de travail, comme un programme/projet, une campagne, une activité, etc., ou une pratique qu'elles/ils ou ses collègues ont réalisé.

Les participant.es ont identifié des pratiques qui ont été listées ci-dessous, tout en sachant que cette liste ne peut pas être exhaustive et qu'il y a beaucoup plus de pratiques prometteuses qui ne sont pas mentionnées ci-dessous :

Pratique	Résultats pour l'avancement de l'égalité femmes-hommes
Le programme national d'aide aux familles nécessiteuses prévoit l'octroi d'une aide financière aux familles à l'occasion du retour à l'école. Les structures régionales ou locales ont parfois tendance à confier ces prestations à la mère plutôt qu'au père pour plusieurs raisons, dont l'incapacité physique du père à	Le chef de famille dans la société tunisienne et par le pouvoir de la loi est le père, donc les dossiers sont toujours au nom du père. Dans le cadre de ce programme, l'autorité d'évaluer celui qui est affecté au service au sein de la famille revient au travailleur/travailleuse social.e qui

se déplacer, ou son incapacité à obtenir un service, ou lorsque le ministère remarque un comportement de manque de responsabilité familiale par le père, qui empêche le reste de la famille d'atteindre le service et d'en bénéficier, en particulier les enfants mineurs et les étudiant.es.	mène des recherches en tenant compte de l'intérêt supérieur de l'enfant.
Dans le cadre de la mise en œuvre du programme de lutte contre la violence à l'égard des femmes : (i) Programmation de cours de formation dispensés par une psychologue au profit des travailleurs sociaux et des travailleuses sociales ; (ii) Unification des outils de travail afin que le programme ait des références de travail unifiées ; (iii) Recommandations soumises à l'Autorité Publique pour la Promotion Sociale pour surmonter la divergence de vues dans la définition du rôle de l'intervenant social et l'absence de publication procédurale sur la manière d'appliquer la loi n ° 58 de 2017 ; (iv) Réunions périodiques avec tous acteurs en charge d'entendre les victimes afin d'échanger sur la réalité de la pratique de terrain et d'évaluer l'expérience de chaque intervention dans les différentes équipes spécialisées au sein du ministère de l'Intérieur et des structures ; (v) Partenariat avec le Ministère de la Justice. Nous avons également traité des sujets et des exigences pour la formation privée. Ensuite, les axes de formation ont été programmés en fonction des priorités des participants.	Outre la nécessité d'intégrer la lutte à la violence dans les programmes d'intervention sur le terrain, l'action du ministère a produit des programmes de formation spéciaux, plans d'intervention et programmes de partenariat, que ce soit en matière de sensibilisation, de détection précoce, de notification, d'audition, d'intervention, d'accompagnement et de soutien social et psychologique pour les victimes. Des résultats achevés sont : (1) L'équipe de travail s'est constituée avec la prédominance de la présence féminine (6 femmes / 3 hommes) en raison des exigences du terrain (les victimes sont des femmes) ; (2) Une équipe a été créée sur l'application Messenger afin de faciliter la communication et passer rapidement l'information entre toute l'équipe même en dehors des heures de travail en raison des exigences du travail (les écouteurs sont même en dehors des heures de travail ; (3) Un diagnostic participatif a été réalisé, les besoins des intervenants (savoir / savoir-faire / savoir être) ont été identifiés et les difficultés qu'ils/elles ont rencontrées au niveau de la pratique quotidienne avec leur administration et avec le parties du partenariat (les structures du ministère de l'Intérieur et du ministère de la Justice). (4) Formulation et catégorisation de tous les besoins (subjectifs et objectifs) et soumission des propositions pour les surmonter au niveau cognitif et procédural.
Le MAS organise des ateliers et des cours de formation au niveau régional sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine du travail.	Une bonne pratique visant à éclairer l'opinion publique sur le rôle des femmes et des hommes dans la société.
Application de l'approche genre pour parvenir à un équilibre entre les femmes et les hommes dans l'octroi des petits projets au bénéfice des familles nécessiteuses avec des personnes handicapées.	En attribuant l'approbation aux candidats de bénéficier de petits projets pour les familles nécessiteuses ou pour des personnes à la recherche de moyens de subsistance, avec un handicap et capables de travailler, et lors de

	l'étude des dossiers par le comité et des entretiens d'évaluation, une proposition a été faite d'attribuer des projets de manière équilibrée pour donner les mêmes chances et opportunités de créer des projets d'intégration économique pour les femmes comme pour les hommes.
Stages de formation régionaux en coordination entre le comité général du travail et des relations professionnelles, le Bureau international du travail de Tunis et l'Association tunisienne des inspecteurs du travail, dont le thème était «L'égalité des chances entre les femmes et les hommes: tout rôle pour un inspecteur du travail ».	Ces formations ont contribué au développement de l'offre de connaissances (théoriques et appliquées) à travers la richesse et la diversité des conférences et interventions présentées par un groupe de professeurs de sociologie, juges, avocat.es et responsables administratifs.
Le programme d'inclusion économique, qui a été lancé à la fin de l'année 2020, encourage la famille à investir les capacités de ses membres à ne pas se contenter de l'aide aux familles démunies estimée à 180 dinars par mois.	Le programme intègre une approche genre et des activités visant l'augmentation de l'auto-estime et l'autosuffisance économique.
Des promotions ont été attribuées aux femmes cadres dans les plans de carrière en fonction de leurs compétences professionnelles	Sur cinq plans de carrière, quatre plans ont été attribués à des collègues femmes et un à un collègue homme. Cela témoigne du respect des compétences féminines qui se sont imposées au ministère.
Budgétisation sensible au genre	Inclusion du genre dans les objectifs budgétaires du MAS. Objectif spécifique : contribuer à la réduction de la pauvreté des femmes. Le programme de promotion sociale vise à réduire la pauvreté des femmes à travers: (i) le ciblage des femmes nécessiteuses chefs de familles et aptes à travailler, (ii) assurer une formation ciblée pour les femmes chefs de familles en vue de leur permettre d'accéder au marché d'emploi ou de créer des projets, (iii) développer des partenariats avec la société civile spécialisée pour renforcer les opportunités de création de projets pour la population cible, (iv) collaborer avec les ministères (agriculture, formation professionnelle, femme et famille, etc.) en vue de mobiliser les efforts et concevoir des programmes de lutte contre la pauvreté des femmes, (v) développer des programmes de coopération à l'échelle internationale, (vi) élaborer un plan de communication et de sensibilisation et (vii) former les différents

	intervenants (notamment les travailleurs sociaux) dans les procédures de détection, diagnostic et accompagnement des femmes pauvres pour un meilleur diagnostic de la situation afin d'assurer un meilleur ciblage.
Projet UNICEF : (i) Examen de la question de l'égalité et de l'existence des solutions ; (ii) Combattre le travail des enfants en Tunisie ; (iii) Atelier « La réalité législative des femmes entre interactions et chaos ».	Le projet a promu : (1) L'égalité entre les femmes et les hommes dans le travail en particulier en milieu rural ; (2) La lutte à la violence basée sur le genre dans le cadre du travail, en particulier en milieu rural ; (3) La lutte au chômage en Tunisie ; (4) Un magazine des droits des femmes et de la protection de l'enfance.

Recommandations

Un APG constitue une opportunité importante pour une institution de faire une mise au point de ce qui fonctionne bien, de ce qui ne fonctionne pas bien et devrait être amélioré et de ce qui ne fonctionne pas du tout et devrait être écarté.

En général, toute prise de conscience exige un changement et le changement exige, d'une part, de la volonté, et d'autre part, de prédisposer des ressources, tant matérielles qu'humaines. L'auto-évaluation conduite à travers cet audit donne des instructions positives sur la volonté du MAS et ses directions à opérer ce changement pour améliorer sa politique de genre et son action de façon à mieux intégrer l'approche genre à tous les niveaux de son travail, à partir des stratégies et de la planification jusqu'aux programmes, le suivi et l'évaluation, le partenariat et la communication.

Sur la base des conclusions, des recommandations clés ont été tirées pour les cinq piliers de l'audit.

Au niveau de l'intégration de l'approche genre dans le cycle de programmation et de mise en œuvre des objectifs des départements et choix des organisations partenaires

- Mettre en place une vision genre pour le MAS dans le cadre la mise en œuvre du PANIG
- Identifier et éliminer les obstacles formels et informel à l'intégration du genre dans le cycle du programme, par exemple, manque de connaissances en matière de la part des planificateurs, manque de données désagrégées, manque d'outils comme guides, des formulaires et des check-listes, manque d'analyse de contexte axée genre, etc.
- Étendre le système de programmation de la politique d'égalité à toutes les directions.
- Améliorer la planification des ressources pour la mise en œuvre du PANIG de la part du MAS.
- Définir une batterie d'indicateurs de suivi genre pour chaque programme et élaborer des systèmes de contrôle de qualité basés sur ces indicateurs.
- Élaborer une méthodologie de reporting pour chaque programme incluant des résultats axés genre et des données désagrégés.
- Effectuer une évaluation périodique de la qualité des programmes et des rapports du point de vue de l'intégration du genre.
- Inclure les dimensions genre dans les accords de partenariat et plans d'action sectoriels.
- Mettre en place des mécanismes de consultation et sélection de la société civile spécialisée sur l'approche genre et les droits des femmes.

- Effectuer une cartographie des parties prenantes et des résultats en matière genre.

Au niveau des compétences et connaissances et du renforcement des capacités en matière d'égalité des genres

- Toutes les structures auditées du MAS mettent fortement l'accent sur la nécessité de former le personnel des directions, soit cadres communs soit preneurs et preneuses de décision, sur l'approche genre et son intégration au niveau des politiques, stratégies et mission du ministère, au niveau de la prise de décision et dans le cycle du programme, inclut l'analyse de genre. Cette formation devrait englober tous les domaines d'action du MAS, à savoir la protection sociale, la sécurité sociale, le handicap, la migration, la gouvernance, les affaires juridiques, la médecine de travail, etc.
- Assurer une formation sur la gestion du budget par objectifs axée genre pour tous les programmes qui appliqueront cette approche.
- Sur la base des décisions ministérielles suivant l'application du décret qui établit une unité genre et des points focaux dans toutes les structures du MAS, une formation spécifique et approfondie devra être assurée sur l'intégration de l'approche genre, inclus au niveau régional.

Au niveau de la dotation en personnel et ressources humaines, prise de décision et culture organisationnelle

- Élaborer une politique de gestion des ressources humaines sensible au genre.
- Élaborer une politique de prévention de la violence et harcèlement au sein du MAS.
- Proposer l'intégration du genre dans les textes portant création, organisation et fonctionnement des structures rattachées au ministère.
- Assurer une meilleure collaboration entre le siège central du ministère et les démembrements et départements régionaux.
- Promouvoir la politique de conciliation temps de vie et de travail à l'échelle des textes juridiques.
- Impliquer les parties prenantes dans les différentes phases et cycle budgétaire, le reporting, le suivi et l'évaluation.

Au niveau de la gestion des informations et des connaissances au sein des départements audités et politique en matière d'égalité femmes-hommes

- Élaborer une stratégie de communication à l'intérieur et à l'extérieur du MAS.
- Identifier les bonnes pratiques pour l'intégration du genre, les classer et les communiquer.
- Communiquer les résultats du MAS sur la mise en œuvre du PANIG.
- Proposer aux parties prenantes un travail conjoint, sous l'égide de l'Institut National de la Statistique (INS) pour unifier (dans la limite du possible) les indicateurs de performance et les supports pour la collecte des données désagrégées sur tous les domaines du MAS et assurer la formation technique au personnel en charge de la collecte, la systématisation et l'analyse des données.
- Renforcer le département communication avec une formation spécialisée sur la communication sensible au genre et comment communiquer plus efficacement les résultats du MAS portant sur l'intégration du genre.
- Renforcer le service presse à travers une formation spécifique sur comment communiquer les résultats du MAS en matière genre.

- Mettre en place un système de suivi de la communication genre (indicateurs quantitatifs et qualitatifs annuels).
- Structurer le dialogue politique et social sur l'égalité de genre avec d'autres partenaires et communiquer les résultats.
- Unifier les concepts statistiques et les indicateurs et les concepts genre.
- Offrir des formations en matière genre et la mise en valeur de l'importance dans la collecte des données et l'élaboration des statistiques pour mieux élaborer nos stratégies et politiques futurs.
- Mise en place d'une plateforme intra_MAS mis à jour périodiquement et accessible à tout le monde.
- Fournir le moyen logistique (logiciels et matériels) et en matière de ressources humaines pour l'amélioration de qualité des statistiques.
- Installation d'une unité statistique unifiée et incluant les résultats sensibles au genre.

Au niveau des progrès réalisés en matière d'égalité des genres

- Élaborer des stratégies sectorielles sensibles au genre dans le cadre du Plan quinquennale et pour chaque programme.
- Mettre en place une unité institutionnel pour l'intégration genre au sein du MAS et désigner les pointes focaux genre dans les départements, inclut les structures sous-tutelle.
- Compléter la formation GBO axée genre.
- Élaborer une stratégie de formation sur l'approche genre incluant la formation des formateurs et formatrices dans tous les domaines pour garantir la pérennité de l'approche au sein du ministère.
- Développer un plan de communication et plaidoyer incluant l'approche genre.
- Développer un plan d'action du partenariat avec la société civile.
- Travailler sur les masculinités pour contribuer à combattre les résistances au changement.
- Inclure l'approche genre au niveau de la pauvreté multidimensionnelle.
- Conduire une cartographie sensible au genre du handicap en Tunisie.
- Pérenniser et vulgariser les achèvements en matière genre.
- Possibilité de création d'une académie genre et politiques sociales au niveau de l'Institut National du Travail et des Études Sociales (INTES) dédiée au personnel du MAS.

Liste des tableaux

Tableau n° 1 : Récapitulatif de l'analyse des documents du MAS

Tableau n° 2 : Distribution des hauts cadres du MAS selon le genre

Tableau n° 3 : Dispositions légales et réglementaires discriminatoires vis-à-vis des femmes

Tableau n° 4 : Dispositions légales et réglementaires annonçant la discrimination positive au profit des femmes

Liste des figures

Figure n°1	Question 2.A.7
Figure n°2	Question 2.A.1
Figure n°3	Question 2.A.1.b
Figure n°4	Question 2.A.10
Figure n°5	Question 4.B.3
Figure n°6	Question 4.B.3.1
Figure n°7	Question 2.A.6
Figure n°8	Question 2.A.6.1
Figure n°9	Question 3.A.1
Figure n°10	Question 3.A.2
Figure n°11	Question 3.A.3
Figure n°12	Question 3.A.4
Figure n°13	Question 2.A.2
Figure n°14	Question 2.A.2.1
Figure n°15	Question 2.A.3
Figure n°16	Question 2.A.8
Figure n°17	Question 4.B.4
Figure n°18	Question 4.B.4.1
Figure n°19	Question 3.A.7
Figure n°20	Question 3.A.8
Figure n°21	Question 4.A.1
Figure n°22	Question 4.A.2
Figure n°23	Question 4.A.3
Figure n°24	Question 4.B.2
Figure n°25	Question 4.B.2.1
Figure n°26	Question 2.A.1
Figure n°27	Question 2.A.1.b
Figure n°28	Question 2.A.4
Figure n°29	Question 2.A.4.1
Figure n°30	Question 1.A.1.1
Figure n°31	Question 1.A.2
Figure n°32	Question 1.B.3
Figure n°33	Question A.B.2
Figure n°34	Question 2.A.9
Figure n°35	Question 5.A.1
Figure n°36	Question 5.A.2
Figure n°37	Question 5.B.1
Figure n°38	Question 5.B.2

List des annexes

Annexe 1 – Liste des membres de l'équipe d'animation APG du MAS

Annexe 2 – Programme 1ère réunion APG

Annexe 3 – Présentation Power Point et Feuille de route et calendrier APG MAS

Annexe 4 – Programme 2ème réunion APG et Présentation Power Point sur l'approche genre

Annexe 5 - Programme de la réunion et Présentation Power Point

Annexe 6 – Guide et modèles pour la revue documentaire

Annexe 7 – Questionnaire en ligne

Annexe 8 – Résultats du questionnaire en ligne (figures)

Annexe 9 – Fiche interviewé.e

Annexe 10 – Liste des participant.es à l'entretien avec les deux centres de protection sociales des personnes à besoins spécifiques

Annexe 11 – Liste des participant.es au focus groupe régional

Annexe 12 – Liste des participant.es au focus groupe central

Annexe 13 – Liste des documents analysés

Annexe 14 – Organigramme du MAS

Annexe 15 – Structures rattachées au Cabinet du MAS

Annexe 16 – Établissements sous tutelle du MAS

Annexe 17 – Décision du Ministre N° 536 du 25 avril 2019 portant sur la création d'un comité de pilotage pour la mise en place de la budgétisation sensible au genre

Annexe 18 – Liste des organisations partenaires