



Genre & Commerce

Sommaire



INTRODUCTION

Contexte du pays :

- Données sociodémographiques,

La population tunisienne est relativement jeune. Dans les 11,4 millions d'habitants, la tranche d'âge entre 15 et 29 représente 22% en juillet 2017 ⁽¹⁾. L'indice synthétique de fécondité s'est stabilisé autour de 2,3 depuis 2015. Le taux d'accroissement naturel, quant à lui, est resté quasiment constant entre 2015 et 2016 avec successivement 1,4% et 1,39%.

- Systèmes politiques, judiciaires et économiques,

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

L'économie tunisienne a connu une forte récession qui a perduré entre 2011 et 2018. Les troubles sociaux et l'instabilité politique ont contribué à aggraver la situation économique et à perturber le processus de croissance et de développement économique. La fluctuation continue du taux de croissance entre 2011 et 2017 (de 3% en 2013 à 1% en 2016 et un taux qui avoisine 2% en 2017) ⁽²⁾.

Le pays connaît une croissance soutenue et inquiétante du taux d'inflation, affiché par l'Institut National de la Statistique/INS de l'ordre de 7,4% et qui selon les anticipations de la BCT se situerait à 7% dans le courant de l'année 2019. Cette inflation importante avait des répercussions sur l'évolution du niveau de vie des tunisiens et explique, en grande partie, l'accroissement observé du Produit Intérieur Brut/PIB par tête en parité de pouvoir d'achat/PPA (passant de 10120,7 dollars américains/USD à en 2011 à 11598,5 USD en 2016). Selon le genre, il y a une forte divergence puisqu'il est quatre fois plus élevé du côté des hommes (16152 contre 4537 USD en PPA) ⁽³⁾.

1. www.ins.tn

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

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

Cadre de l'étude

Cette étude a pour objectif de faire le point sur le processus d'autonomisation des femmes au Maroc à travers « l'intégration genre dans les politiques économiques et les accords commerciaux ». Elle est menée dans le cadre d'un projet couvrant 6 pays de la région MENA (Middle East and North Africa).

Le Centre de la femme arabe pour la formation et la recherche (CAWTAR) et l'Agence Suédoise pour le Développement International (Sida) cherchent au moyen d'une telle étude à générer des connaissances pour renforcer les capacités techniques des institutions et des organisations gouvernementales et non gouvernementales de la région MENA, le but étant d'encourager et de défendre l'égalité des sexes. La promotion de l'autonomisation des femmes repose sur deux principes : i) les femmes ont le droit tout comme les hommes de jouir pleinement de leurs droits humains et légaux ; et ii) l'accès égal des hommes et des femmes aux ressources économiques et institutionnelles permettra aux femmes de se réaliser et contribuer à l'élévation du bien-être général.

L'étude place au cœur de sa problématique l'économie et le commerce comme la clef de voûte de l'autonomisation de la femme et de sa réalisation en tant que personne humaine. L'accès aux ressources et à leur contrôle devient de fait un enjeu majeur pour les femmes. Par ressources, il faut entendre l'ensemble des ressources tangibles et non tangibles qui se trouvent aux niveaux des sphères économique, sociale, politique et culturelle.

La méthodologie d'investigation, fournie par CAWTAR, consiste à interroger l'ensemble de ces sphères pour mesurer la place réelle de la femme, pour produire des connaissances grâce à l'analyse et pour soutenir le changement souhaité. « L'Évaluation, l'Analyse, l'Audit du Genre/EAAG permettra de développer une vision éclairée sur les liens entre le fonctionnement d'une organisation, ses règles et réglementations, ses politiques et programmes/projets d'une part, et le genre et droits humains d'autre part ».

PARTIE I : ÉGALITÉ GENRE, DROITS HUMAINS & DÉVELOPPEMENT

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

I.1. droits légaux et droits humains,

Tables: Données ventilées par sexe :
Education, Santé, participation à la vie publique⁽⁴⁾

Indicateur	Féminin	Masculin	Sexe-ratio
Indice Égalité Genre (2018), classement 119 out of 149 pays			0.648
Education			
Alphabétisation	72.2	86.1	0.84
Niveau de scolarité, classement 108 out of 149			% 49.2
Niveau primaire	97.2	98.0	0.99
Niveau secondaire	51.4	48.6	1.06
Niveau tertiaire	41.2	23.2	1.77
Santé et santé sexuelle & reproductive			
Santé et Survie, classement 105 out of 149			0.971
Espérance de vie à la naissance (années)	67.3	65.3	1.03
Taux de mortalité maternelle à la naissance (Taux de mortalité normalisés selon l'âge pour 100, 000 habitants)	62		
Participation politique et dans l'administration			
Participation économique et opportunité, classement 135 out or 149			0.439
Participation au marché du travail	27.1	76.6	0.35
Estimation du revenu gagné (US \$, PPA)	5.098	18.889	0.27
Législateurs, hauts fonctionnaires et gestionnaires	14.8	85.2	0.17
Travailleurs /Ouvriers professionnels et techniques	41.5	58.5	0.71

- **Droits dans la vie publique et vie privée,**

Les principaux Pactes ratifiés par la Tunisie et la Constitution affirment le droit à la sécurité et à la liberté. Ce droit est assuré dans la Constitution par les articles 27 à 30. L'Etat prend en considération la famille dans l'application des sanctions et pénalités de privation des libertés. La Constitution de 2014 exprime par ailleurs dans son préambule l'attachement « aux valeurs humaines et aux principes universels et supérieurs des

4. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/#economy=MAR>

droits de l'Homme ». En matière de droits civils, le texte constitutionnel garantit le droit à la vie (disposition de l'article 22), le droit à la vie privée et à la confidentialité des données personnelles (articles 24 et 27).

Les droits de la femme sont par ailleurs garantis dans la Nouvelle Constitution. L'article 40 affirme que « tout citoyen et toute citoyenne ont le droit au travail dans des conditions décentes et à salaire équitable ». La représentativité des femmes dans le pouvoir exécutif local est également assurée conformément à l'article 139 de la Constitution. Le principe de parité est consacré, d'un côté, par la loi organique n°2014-16 relative aux élections et référendums stipulant une alternance entre les hommes et les femmes sur les listes électorales et, de l'autre, par la loi n°2017-7 qui en partie complète la dernière (parité verticale) en inscrivant une parité du genre pour les candidats en tête de liste. Le Code des collectivités locales consacre le principe de parité à la tête des listes des communes et dans la composition des différentes structures de décentralisation. Le Code prévoit l'élaboration d'une base de données (en collaboration avec l'INS) ventilée par sexe et par secteur d'activité local. La loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes ⁽⁵⁾ vise à placer les dispositions nécessaires pour lutter contre toutes formes de violence à l'égard des femmes qu'elles soient sexuelles, morales, politiques ou économiques.

La Tunisie consacre dans le Code de travail des conditions de travail à pied d'égalité pour les hommes et les femmes, comme cela est stipulé par le Pacte international des droits économiques, sociaux et culturels. Le droit de propriété est garanti dans la Nouvelle Constitution tunisienne. De plus, le régime de propriété matrimoniale tunisien repose sur la séparation des biens stipulant ainsi que les époux sont libres dans la gestion de leurs biens. Il convient de noter à ce niveau que dans le CSP, « le mari ne dispose d'aucun pouvoir d'administration sur les biens propres de la femme » (article 24) La Loi 98-91 de 1998⁽⁶⁾ autorise par ailleurs les époux à opter pour le régime de communauté de biens. Ce régime est ainsi facultatif et suppose que les biens communs ne peuvent être transférés qu'avec le consentement des deux époux. Il leur appartient toutefois de choisir et même de « convenir de l'élargissement du domaine de la communauté à condition d'en faire mention expresse dans l'acte [de mariage] » (article 2 de la Loi 98-91). Quant aux droits de succession, le législateur tunisien, selon le CSP, compte la veuve et les filles parmi les « héritiers réservataires » (article 91). Il convient de souligner que la Commission des Libertés Individuelles et de l'Égalité (COLIBE)⁽⁷⁾ a été créée le 13 Août 2017 par une initiative du président de la République qui lui a attribué la mission essentielle de préparer un rapport sur les libertés individuelles et sur l'égalité en Tunisie, en considérant la Constitution de 2014 et les normes internationales des droits humains. Ce rapport achevé récemment inclut un état des lieux des lois et des recommandations concernant des réformes législatives que la Commission fait en relation avec les droits de l'individu et l'égalité. Ce rapport a suscité un nombre de critiques et un débat fulgurant dans l'enceinte de l'ARP se rapportant notamment sur des droits de la femme dans l'héritage en clivage entre les fondamentalistes et les progressistes en Tunisie.

• Droits économiques et commerciaux

Pour les droits économiques, le principe d'égalité est inscrit dans le Pacte international relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels, ayant été ratifié par la Tunisie. En Tunisie, la liberté de commerce et d'industrie est régie par un ensemble de lois dont principalement la loi n° 2015-36 du 15 septembre 2015, relative à la réorganisation de la concurrence et des prix⁽⁸⁾. Cette loi régie la liberté des prix et les règles

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

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

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

présidant à la libre concurrence. Loi n° 2009-69 du 12 août 2009, relative au commerce de distribution⁽⁹⁾ affirme le principe de liberté de commerce : « La présente loi fixe les règles régissant l'exercice des activités du commerce de distribution⁽¹⁰⁾ en vertu desquelles la liberté constitue le principe et l'autorisation constitue l'exception. Les textes législatifs qui organisent l'investissement et le commerce en Tunisie sont nombreux: Code d'incitations aux investissements⁽¹¹⁾, Code des obligations et des contrats⁽¹²⁾, Code de commerce⁽¹³⁾ et Codes de douanes⁽¹⁴⁾ ainsi que décrets et lois abordant la législation fiscale, la législation sur la sécurité sociale, la législation des changes ou du commerce extérieur. L'univers législatif est vaste et les modifications incessantes des textes de loi semblent diminuer la croyance en la liberté d'entreprendre et d'investissement.

En matière d'accès au marché et de non-discrimination, la loi d'investissement en cours investi l'égalité de chance. Les mêmes principes sont admis pour les marchés conclus par les fonds (article 39). Annexée à cette loi, la loi n°2015-49 du 27 novembre 2015, relative aux contrats de partenariat public privé⁽¹⁵⁾ souligne cette égalité de chances entre les candidats dans l'article 5, Dans le même registre, le principe d'égalité est repris, en substance, dans l'article 26 du décret gouvernemental n° 2016-772 du 20 juin. 2016, fixant les conditions et les procédures d'octroi des contrats de partenariat public privé⁽¹⁶⁾. Le Code des obligations et contrats considèrent que les hommes comme les femmes peuvent acquérir et posséder des biens de façon égale.

• Les Engagements Internationaux de la Tunisie

La Tunisie a ratifié un nombre important de Chartes et Conventions relatives aux Droits Humains : la Charte des Nations-Unies de 1945 et la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (adoptée en 1966) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1976). Dans le domaine du genre, La Tunisie a ratifié la Convention CEDEF en 1985⁽¹⁷⁾ et a soumis les 5ème et 6ème rapports périodiques en 2009. Cependant, en connaissance des dispositions de l'Article 28⁽¹⁸⁾ de la Convention, les autorités tunisiennes ont formulé des réserves, L'ensemble de ces réserves ont été retirées en 2014 conformément à un décret législatif. La Tunisie maintient toutefois sa Déclaration générale.

-
8. Loi n° 2015-36 du 15 septembre 2015, relative à la réorganisation de la concurrence et des prix,
 9. Loi n° 2009-69 du 12 août 2009, relative au commerce de distribution, Journal Officiel de la République Tunisienne n° 65 du 5 février 2009, page 2349 à 2352.
 10. En vertu de cette loi, « est considéré commerçant distributeur détaillant tous commerçant, selon l'usage professionnel met à la disposition du public et leur vend les produits et marchandises achetés auprès d'un commerçant distributeur grossiste, d'un producteur ou à travers l'importation » (Art.2).
 11. Loi n°93-120 du 27 décembre 1993 portant promulgation du Code d'Incitations aux Investissements, JORT, N° 99 du 28 décembre 1993, 68p, en ligne : http://www.bm.com.tn/ckeditor/files/cii_loi_n_93_120_du_27_décembre_1993.pdf.
 12. République Tunisienne-Ministère de la justice et des Droit de l'Homme, Code des Obligations et des Contrats, conformément à Loi n° 2005-87 du 15 août 2005, portant approbation de la réorganisation de certaines dispositions du « code des obligations et des contrats tunisien », JORT du 26 août 2005, n°68, 204P.
 13. République Tunisienne-Ministère du commerce, Loi n° 59-129 du 5 octobre 1959, portant promulgation du Code de Commerce, JORT 2010.
 14. République Tunisienne, Code des douanes et ses textes d'application, JORT du 2 février 2018, 351p. <http://www.legislation.tn/sites/default/files/codes/douane.pdf>.
 15. Journal Officiel de la République Tunisienne, n°96 du 1 décembre 2015, p2855-60.
 16. Ibid, N°85 du 18 octobre 2016, pp 3131-35.
 17. Ratification de la Convention par la loi n°85-68 du 12 juillet 1985, JORT, p618.
 18. Selon lequel, les Etats parties ont la liberté d'émettre des réserves et de déclarer leur compatibilité vis-à-vis de l'objet et du but de la Convention.

En 1993, la Tunisie a signé la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes. La Tunisie a également ratifié en 2011, son adhésion au protocole facultatif se rapportant au pacte international relatif aux droits civils et politiques (Décret-loi n° 2011-551 du 14 mai 2011, portant ratification de l'adhésion de la République Tunisienne au protocole facultatif se rapportant au pacte international relatif aux droits civils et politiques). Ces engagements souscrits dans le cadre de sa participation aux instruments internationaux sont couronnés par l'adhésion à un ensemble de chartes régionales. La Tunisie a ratifié la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et a signé la Charte arabe des droits de l'homme. À ce jour, le protocole a été signé par 20 pays et ratifié par 30. La Tunisie n'a pas encore ratifié ce protocole (instrument additionnel à la Charte africaine) bien qu'il soit en harmonie avec la loi organique relative à la lutte contre les violences faites aux femmes (Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017).

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

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

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

a) La stratégie nationale pour l'autonomisation économique et sociale des femmes et des filles en milieu rural 2017-2020, qui étant basée sur une approche participative des droits humains, et qui a pour objectifs l'amélioration de :

- l'employabilité des femmes, l'accès aux ressources et moyens de production y compris la terre et faciliter l'insertion des femmes au secteur formel, la promotion de l'économie sociale et solidaire et la lutte contre l'abandon scolaire et la garantie du travail décent ; la participation féminine à la gouvernance locale ; et la production de statistiques genre désagrégées selon le milieu géographique.

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

1.4. Les Mécanismes au niveau national et/ou sectoriel

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

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

qui, dans le dispositif gouvernemental actuel, est certainement l'institution centrale en charge des affaires de la femme en Tunisie. Il existe un certain nombre d'organismes sous-tutelle du MFFES qui peuvent se différencier selon la couverture géographique, la mission et les bénéficiaires. Ces organismes contribuent à promouvoir les droits de la femme dans la société et à permettre son autonomisation économique, politique et publique. Il s'agit principalement

- **Le Centre de Recherches d'Études, de Documentation et d'Information sur la Femme (CREDIF) :** ce centre est créé en 1990. Il est spécialisé dans la production et la diffusion d'études, de recherches, de rapports et de données sur toutes les thématiques liées au genre social, aux problèmes de la femme et à l'égalité des chances hommes-femmes ainsi que l'accompagnement des femmes dans différentes régions et différents domaines d'activité.
- **Les commissariats régionaux de la femme, de la famille et de l'enfance :** Ils représentent des établissements publics à caractère administratif. Ils sont créés pour représenter le ministère au niveau régional et exécuter ses politiques dans les domaines de la femme amis aussi de la famille, de l'enfance et des personnes âgées, et ce par un travail de collaboration avec les autorités régionales et locales.

b) Le Conseil des pairs pour l'égalité et l'égalité des chances entre la femme et l'homme :

Ce conseil est un organe consultatif créé par le décret gouvernemental n° 626-2016⁽¹⁹⁾. Sa principale mission est d'intégrer l'approche du genre social dans les politiques et plans de développement en Tunisie (planification, programmation, évaluation et budgétisation), et ce dans le but d'éradiquer toutes les formes de discrimination femme-homme et de réaliser l'égalité dans les droits et les obligations.

La Cour Constitutionnelle constitue une avancée fondamentale pour les droits et libertés et pouvant être considérée comme un mécanisme genre en Tunisie. La compétence de cette instance réside dans le contrôle de la constitutionnalité des projets de lois et des traités, un contrôle qui s'exerce à la demande des autorités publiques (gouvernement, président) ou peut être requis par les parties lors d'un procès.

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

PARTIE II : EAAG GENRE ET COMMERCE

Cette partie met l'accent sur l'autonomisation des femmes dans l'économie et le commerce selon une perspective Genre et droits humains. Il s'agit, en premier lieu, d'interpréter des données et indicateurs nationaux essentiels, sur les inégalités entre les sexes, permettant d'apprécier de façon concrète la participation de la femme à la vie économique. La deuxième section présente une analyse complète des résultats de l'Évaluation, Audit, Analyse, Genre/EAAG aux niveaux organisationnel et programmatique, ainsi que les résultats de cet audit au niveau des accords commerciaux et des politiques et programmes en relation avec le commerce. Ces résultats sont approfondis par les conclusions des entretiens menés avec les principales parties prenantes et des focus groupes. Enfin, les conclusions tirées de l'audit et des données disponibles vont permettre un ensemble de recommandations visant à réduire l'écart entre les sexes dans les secteurs économique et commercial. Pour ce faire, il est cependant essentiel d'éclaircir d'abord les définitions des termes et concepts utilisés dans l'EAAG.

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

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

Table: Données ventilées par sexe, Participation économique et Commerce

Indicateur	Féminin	Masculin	Sexe-ratio
Participation économique ⁽²⁰⁾			
Répartition des actifs selon le genre (en millier) en 2017 ⁽²¹⁾	1171,6	2905,5	0,40
Population occupée selon le genre en 2017 (millier) ⁽²²⁾	905,3	2546,2	0,35
Emploi dans les secteurs non structurés (millier en 2012)	147,3	519	0,28
Emploi dans les secteurs non structurés (millier en 2012)	26	69	37,6
Ecart salarial ⁽²³⁾	1an et 37 jours pour la femme équivalent à 1an pour l'homme		
Travailleurs indépendants (%), 2017 ⁽²⁴⁾	10,3	19,6	0,52
Détenant un compte dans une institution financière (en % 2017) ⁽²⁵⁾	20,5	34,1	0,60
Crédits accordés, 2017 (Million de dinars/ MD) ⁽²⁶⁾	376	300,4	1,25

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

21. 1er trimestre de 2017, Enquête nationale de l'Emploi, T1 2017, INS,

22. Idem.

23. Equal PayDay (IACE, 2017).

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

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

26. Enda Tamweel, Rapport Annuel 2017.

27. Données de l'INS ; CNFCE.

Commerce ⁽²⁷⁾ Autres sources/secteurs selon disponibilité			
Registre de commerce ⁽²⁸⁾	212 216 sociétés et 293 604 personnes		
Nombre d'entreprises privées dans le Répertoire Nationale Entreprises ⁽²⁹⁾	147.115	466.182	0,31
Création d'entreprises dans Commerce intérieur (% du total), 2017	73.875 (50)	197.460 (42)	0,37 (119)
Chambre nationale des Femmes chefs d'entreprises, adhérentes en 2018	800		
Occupés indépendants ayant des salariés, CNSS ⁽³⁰⁾	2 727	19 281	0,141

La participation de la femme est faible et ce résultat est paradoxal car les femmes représentent plus des deux tiers des diplômés de l'enseignement supérieur. Pour cet indicateur, le ratio entre les femmes et les hommes s'établit à 0,4, soit un écart femmes-hommes de 60%.

Dans la population féminine occupée, le taux de chômage est de 22,7% contre 12,3% pour les hommes. La population occupée est plus présente dans le secteur des services (51,9%), suivi du secteur des industries manufacturières (18,3%), du secteur agriculture et pêche (15%) et des industries non manufacturières (14,8%). La Tunisie se classe au rang du 131^{ème} pays selon l'indice d'opportunité et de participation économique. Pour ce dernier, le rang de la Tunisie s'est détérioré par rapport à celui de l'année 2006 (97^{ème}), avec un score de 0,446 (contre 0,480 en 2006).

II.2. EAAG sur le plan organisationnel

• Objectifs et échantillon de l'EPR

L'évaluation pilote rapide - EPR- est un exercice pilote réalisé dans le cadre de l'évaluation, l'audit et l'analyse genre / GAAA dans le contexte du Projet « Autonomisation des femmes pour l'égalité genre dans la région MENA à travers l'intégration genre dans les politiques économiques et les accords commerciaux ». Le premier objectif de cette phase pilote du projet, vise la production de données et des informations pouvant démontrer l'étendue de la relation entre la construction sociale des rôles et des relations des femmes et des hommes et l'existence de disparités genre entre eux. Ces données seront exploitées dans un stade avancé pour la promotion de l'égalité des sexes dans le domaine de l'autonomisation économique, en mettant l'accent sur le secteur du commerce. L'EPR a été utilisée comme un outil supplémentaire pour combler les vides identifiés au cours du processus d'examen, de vérification et d'analyse des indicateurs et des informations collectées. Cette EPR a été implémentée à travers une enquête de terrain ciblant les principaux acteurs travaillant dans les domaines de l'égalité des sexes et des femmes, ainsi que dans les domaines économiques et les domaines connexes dans les six pays couverts (Égypte, Liban, Jordanie, Algérie, Maroc et Tunisie).

28. Données de l'INORPI de 2018.

29. Répertoire Nationale des Entreprises, 2018, INS.

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

Sachant que lors de la mise en œuvre de l'EPR, la cartographie de toutes les organisations concernées par l'audit genre et commerce n'était pas encore terminée, un petit échantillon aléatoire a été sélectionné au hasard parmi les organisations répertoriées au préalable sans prétendre à une quelconque représentativité statistique dans cette phase pilote. Sur cette base, outre le test de l'outil (questionnaire), les résultats de cette EPR seront considérés comme des données / informations quantitatives pouvant aider à mieux comprendre dans quelle mesure et comment le genre et les droits de l'homme sont abordés ou ne sont pas pris en compte dans les processus de planification, de programmation et de mise en œuvre des projets, ainsi que les pratiques institutionnelles et individuelles au sein des organisations sondées. Ainsi, les résultats de l'ERP ne sont pas considérés comme représentatifs des organisations et / ou de la situation du pays.

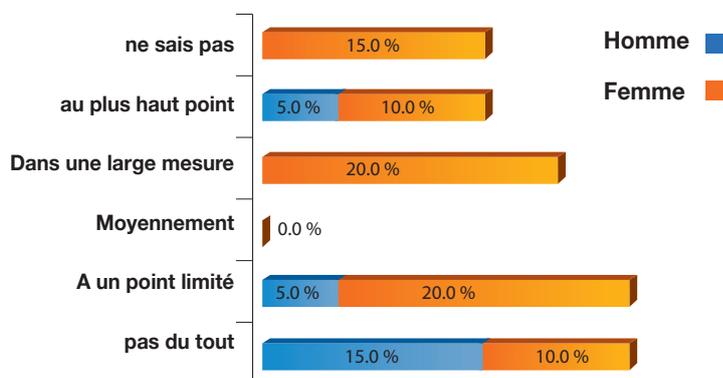
Pour mieux comprendre dans quelle mesure le personnel des organisations ciblées est conscient des concepts liés au genre, ainsi que dans quelle mesure le perspectif genre est intégrée dans le processus de planification / mise en œuvre du programme au sein de ces organisations, le questionnaire de l'EPR a abordé ces questions à deux niveaux différents : le niveau programmatique et le niveau organisationnel.

a. Egalité genre au niveau programmatique

Cette partie portait principalement sur les diverses procédures et méthodes utilisées dans la conception et le développement de projets. Les conclusions de l'EPR montrent que 60% des organisations interrogées prévoient l'intégration de l'Egalité/Équité genre dans leur mandat. Les représentants de ces organisations confirment que ces dernières incluent les buts et les objectifs de l'équité Genre lors de la conception des programmes et projets. Toutefois, seulement, 40% des répondants dont 20% sont des femmes, affirment qu'une analyse des rôles et responsabilités genre des populations cibles est menée lors de l'étape de l'identification des besoins. Cela peut être inhérent à la faiblesse de l'expertise genre que possèdent ces organisations, car 35% uniquement des répondants, dont 25% sont des femmes, attestent que leurs organisations ont nommé des membres du personnel, assignés à l'intégration Genre dans les différents niveaux de l'organisation.

Figure 2.1

Formation en analyse genre

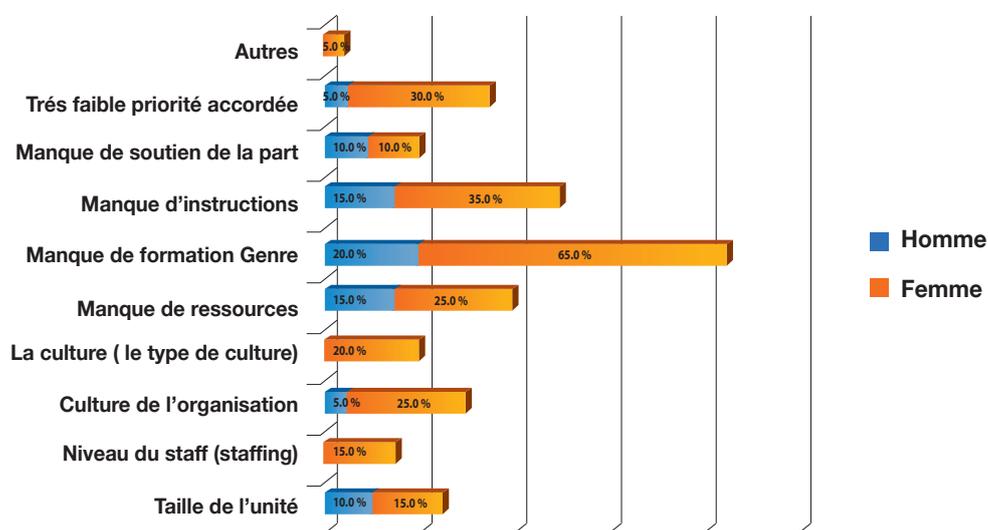


Malgré que ces mêmes répondants confirment que les membres de personnel nommés jouissent des connaissances et compétences nécessaires pour la réalisation de leurs missions d'intégration Genre, la figure 2.1 montre que seulement 35% des répondants dont 30% sont des femmes, confirment que leurs organisations offrent un programme de formation en analyse et planification genre .

Ce manque d'expertise a également impacté la capacité de ces organisations à effectuer le suivi et l'évaluation de l'impact genre de leurs projets et programmes, car seulement 15% des répondants dont 10% sont des femmes, approuvent que leurs organisations réalisent cette opération. La figure 2.2 nous décrit l'ensemble des obstacles que rencontrent ces organisations dans leurs processus d'intégration genre, où le manque de formation et d'outils d'analyse en matière genre se présentent au premier rang. L'absence de ces deux paramètres explique le manque d'expertise de ces organisations en matière genre, ce qui influence leur capacité à l'intégrer.

Figure 2.2

Obstacles à l'intégration Genre



b. Égalité genre au niveau organisationnel

Cette deuxième partie de l'EPR aborde l'attitude au niveau organisationnel, en mettant l'accent sur les facteurs liés au bon fonctionnement de l'organisation ciblée, y compris les ressources humaines et financières, ainsi que la culture organisationnelle dominante, telle que perçue par les répondants.

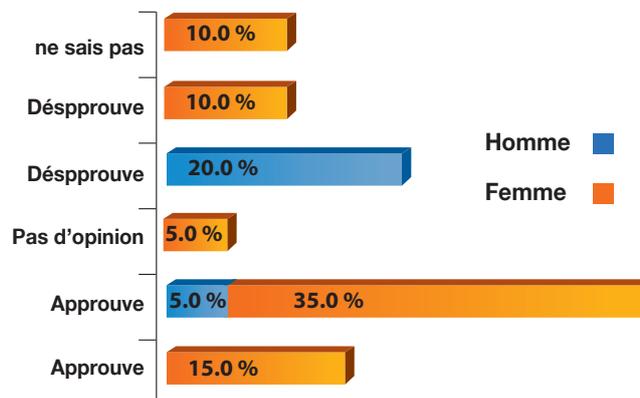
A ce niveau, 40% des répondants, dont 25% sont des femmes confirment que leurs organisations adoptent une politique Genre écrite pour affirmer son engagement pour l'équité genre. Toutefois, seulement, 25% des répondants, dont 20% sont des femmes, attestent que la dimension Genre est prise en compte durant le processus de planification stratégique pour les activités organisationnelles.

Ce manque de considération à impacter la capacité des femmes à atteindre les postes de plus haut niveau au sein de ces organisations, car seuls 30% des répondants, dont 10% sont des femmes, confirment que des stratégies proactives en matière de recrutement et de promotion des femmes dans les positions clés et/ou de décision, sont adoptées au niveau de leurs organisations. De ce fait, un faible nombre des répondants ne pas dépassant les 20%, dont 10% sont des femmes, confirment qu'il y a eu une augmentation durant les quelques dernières années, au nombre des femmes ayant accès aux postes de plus haut niveau de gestion.

Sachant que 90% des répondants, dont 65% étant des femmes attestent que leurs organisations encouragent le travail d'équipe par l'implication des hommes et des femmes, la figure 2.3 nous montre que 55%³¹ des répondants, dont 50%³² sont des femmes, considèrent que les hommes dans leurs organisations ont plus de chance et du temps pour développer leurs activités et réseaux professionnels.

Figure 2.3

Capacité des hommes à développer leurs réseaux professionnels

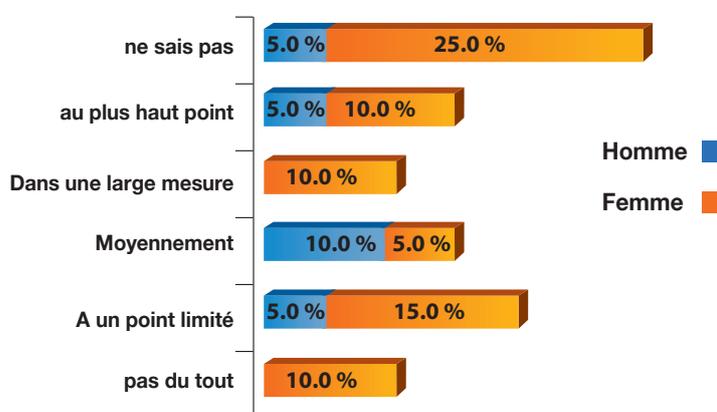


En fait, plusieurs autres lacunes organisationnelles ont submergé durant cette évaluation reflétant le faible niveau d'intégration du genre au niveau organisationnel.

Par exemple, la figure 2.4 nous montre que seulement 25% des répondants dont 20% sont des femmes, assurent que leurs organisations adoptent des procédures pour la prévention ou le règlement du harcèlement sexuel. Cela a influencé le comportement des employés au sein de ces organisations, que seulement 30% des répondants dont 15% sont des femmes, affirment qu'il est sensible au genre.

Figure 2.4

Procédures de prévention de l'harcèlement sexuel



En analysant le faible niveau du budget que consacrent ces organisations pour le support de leurs activités genre, on trouve que 15% uniquement des répondants, dont 10% sont des femmes, attestent qu'un budget adéquat est dédié à l'opérationnalisation de la politique genre au sein de leurs organisations. De ce fait, il devient logique que ces organisations se trouvent en péril des compétences techniques et managériales lui permettant le développement de son activité dans le domaine genre ce qui impacte le processus d'intégration genre dans ces organisations..

31. «Approuve fortement » + « Approuve »

32. «Approuve fortement » + « Approuve »

II.3. EAAG sur le plan programmatique

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

II.3.1 Méthodologie et outils

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

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

OUTIL2 - La liste de vérification GDHC³⁴ /analyse qualitative du contenu : La liste de vérification GDHC est organisée sous forme de catégories et sous-catégories, avec une sélection de séries de concepts, outils et approches de planification et GDHC

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

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

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

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

- **Oui/Toujours (O) :** le mot est toujours utilisé pour désigner le sens qui lui a été attribué par l'étude/ ou le contexte décrit par la question est toujours appliqué
- **Non/Jamais(N) :** le mot n'a jamais été utilisé/ou contexte décrit par la question n'est jamais appliqué
- **Partiellement/Parfois (P) :** le mot a été parfois utilisé pour désigner le sens qui lui a été attribué par l'étude/ ou le contexte décrit par la question est partiellement/parfois appliqué
- **Fréquemment/Largement (F) :** le mot a été fréquemment utilisé pour désigner le sens qui lui a été attribué par l'étude/ou contexte décrit par la question est largement appliqué

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

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

- **Non-applicable (N)** : non applicable au contexte/contenu du document
- **Non-spécifié (NS)** : le mot a été utilisé mais ne désigne pas le sens qui lui a été attribué/ ou le contexte de la question n'est pas spécifié dans le document

Pour l'outil 3 « Continuum genre » en annexe 1, seule la catégorisation O/P/N est considérée pour rendre compte des différents concepts genre retenus (Genre informé/réactif/transformateur ou Genre aveugle/négatif/neutre/sensible). Cette catégorisation (O/P/N) est aussi appliquée comme clé de réponse pour l'outil 4 et ce afin : (i) d'évaluer le degré de cohérence du contenu du document avec les dix principes du commerce équitable, et par suite (ii) d'identifier les écarts par rapport à l'application effective de ces principes et l'intégration du genre et des droits humains dans les politiques économiques et dans les accords commerciaux.

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

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

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

- **Accord d'association Tunisie – Union Européenne**³⁵ / Accord Tunisie-UE– ratification loi n° 96-49 du 20 juin 1996 JORT n°51 du 25 juin 1996 et entrée en vigueur le 01 mars 1998 ;
- **Accord de Libre Échange entre la Tunisie et la Turquie**³⁶ / Accord Tunisie-Turquie, conclu le 25/11/2004 et entré en vigueur le 01/07/2005
- **Tunisie- Association Européenne de Libre Echange (AELE)**³⁷ / Accord Tunisie-AELE : Accord de Libre- Échange entre Les États de l'Association Européenne de Libre- Échange et la République Tunisienne, ratifié le 17/05/2005
- **Convention d'Agadir**³⁸ : **Accord arabo-méditerranéen de libre échange** Signé le 25/02/2004 et entré en vigueur 27/03/2007
- **Trait COMESA**³⁹ - **Common Market of Est and South Africa**
- **Convention portant création d'une zone de libre-échange entre la Tunisie et le Maroc /Accord Tunisie-Maroc**⁴⁰ signée et entrée en vigueur le 16 Mars 1999

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

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

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

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

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

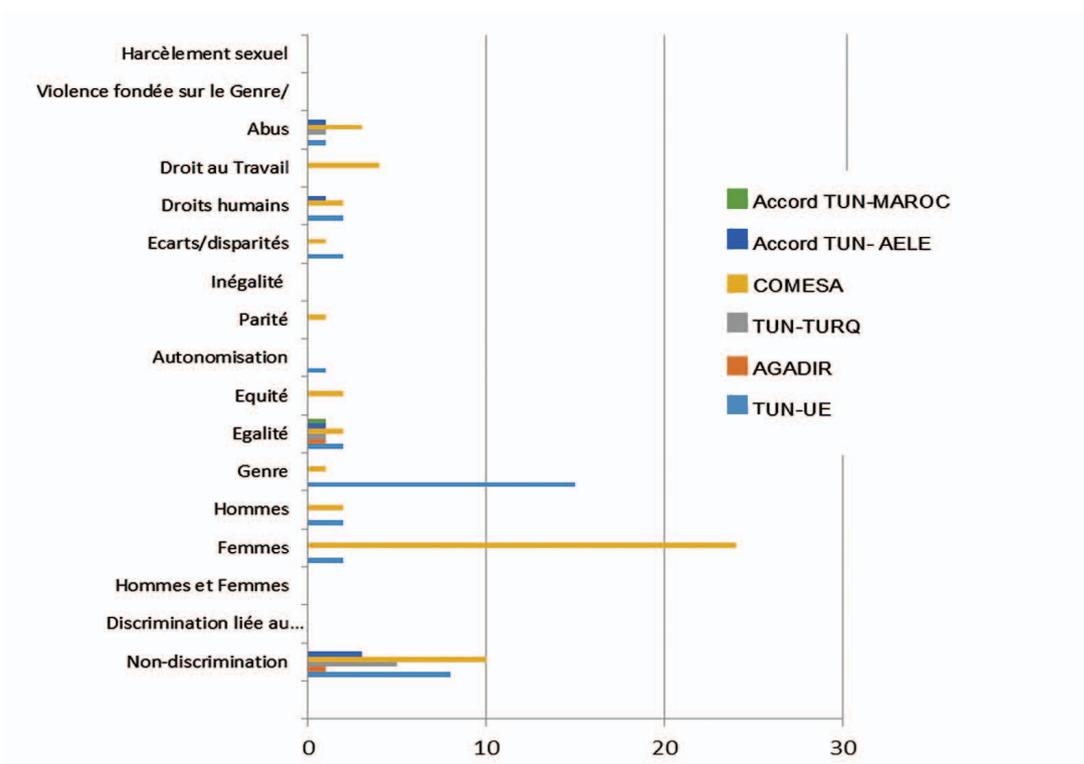
40. http://www.mdici.gov.tn/wp-content/uploads/2017/06/Volume_Global.pdf.

Les textes d'accords et de conventions ont été soumis aux outils d'analyse qualitative et quantitative du contenu sexto-spécifique et des droits humains dans le commerce. L'outil d'analyse de contenu quantitatif a été mis en place pour déterminer le nombre de concepts et de mots-clés utilisés en rapport avec le contenu des concepts de genre et de droits de l'homme (ci-dessus listés). Comme on pouvait s'y attendre, l'analyse quantitative et qualitative au niveau des conventions de commerce montre pour la majorité des accords une quasi-absence de la prise en considération d'une dimension associant le genre et le commerce et aucunement une référence pour les questions relatives aux droits de l'homme fondant notamment la convention CEDEF.

L'absence, ou du moins la faible utilisation de mots clés spécifiques pour le genre est manifeste comme le montre la Figure II.5 ci-dessous. L'ensemble des 17 mots sélectionnés ont été utilisés en total 103 fois dans les 571 pages : dans ce total, la « non-discrimination » a été mentionnée 27 fois principalement dans les accords COMESA et Tunisie-UE, soit un taux de 26,21% ; le mot « femme(s) » a figuré dans les corps des textes 26 fois (soit 25,24%) et uniquement dans les accords précédemment cités et « genre » 16 fois (soit 15,53%). La Figure II.5 témoigne d'une absence d'utilisation dans le corps du texte des accords commerciaux des termes spécifiques « violence contre les femmes », « harcèlement sexuel » ainsi que « inégalités » et « hommes et femmes ». En revanche, le terme composite « droits humains » a figuré dans 50% des conventions que sont Tunisie-UE, Tunisie-COMESA et Tunisie-AELE. Il n'a pas été recensé pour les accords Tunisie-Maroc, Tunisie-Turquie et accord Agadir.

Figure II.1

**Nombre de mots pour les résultats de l'outil quantitatif
du GDHC pour les accords de commerce**

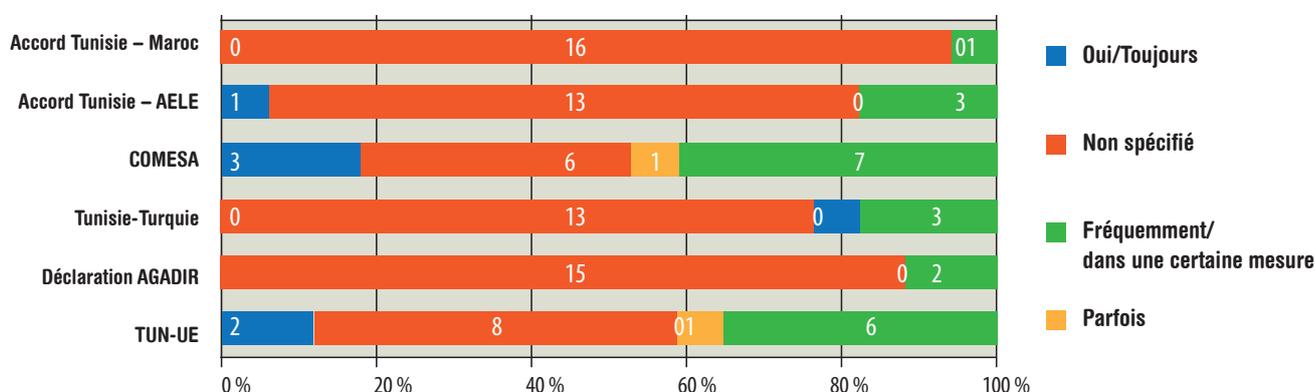


La plupart des mots mentionnés dans les textes des accords ne font pas référence au genre. Sur les 6 documents de conventions, la réponse «Non/jamais» a été recensée pour les mots « hommes », « genre », « parité », « écarts/disparités et « droits de travail » à raison de 66,6% du nombre total des réponses par document, et 83,3% pour la « non-discrimination », « autonomisation », « parité » et « harcèlement sexuel ».

La non prise en considération de la dimension genre, des droits humains et du commerce dans la convention de libre échange, caractérise également relatif au système global de préférences commerciales entre pays en développement dont fait partie le Maroc. Les principes relatifs aux droits humains, notamment le droit au travail y sont énoncés de façon implicite « promotion de l'emploi » à travers les objectifs généraux des accords. Ceci est également le cas de l'accord de libre-échange entre les états de l'AELE et le royaume du Maroc, qui fait référence d'une façon générale aux droits humains et d'une façon particulière notamment au droit à l'emploi, à travers le deuxième alinéa de son article premier « ...l'amélioration des conditions de vie et d'emploi ». Le mot « discrimination » y est cité mais sans pour autant qu'il soit lié au genre.

Figure II.2

Résultats de l'analyse quantitative du GDHC/accords



Ainsi, une lecture horizontale (par document et par rapport au total des réponses attendues pour les 17 mots retenus), la plupart des accords et conventions audités montre la prépondérance de la réponse « N » (Figures II.6), en particulier: l'accord Tunisie-Turquie et l'accord Tunisie-Maroc où la réponse « Non/jamais » compte pour 13 fois dans les 17 réponses attendues pour le premier accord (soit donc 76,4%) et 16 fois correspondant 94,1% des réponses pour le second. La réponse « Non-spécifié » est aussi importante dans le résultat final qui signifie que les mots clés sont utilisés mais dans un sens indépendants du concept et spécificités genre. C'est ainsi par exemple, et bien que la «discrimination» ait été mentionnée dans plusieurs accords, ce terme fait référence à la discrimination entre pays et/ou produits et non à la discrimination fondée sur le sexe.

Dans l'ensemble des accords (l'Accord d'Association avec l'Union Européenne et les négociations de l'ALECA, COMESA, AGADIR et accords bilatéraux avec la Turquie et le Maroc), le mot « non-discrimination/aucune discrimination » a été utilisé non pas pour considérer la discrimination hommes-femmes mais en tant que

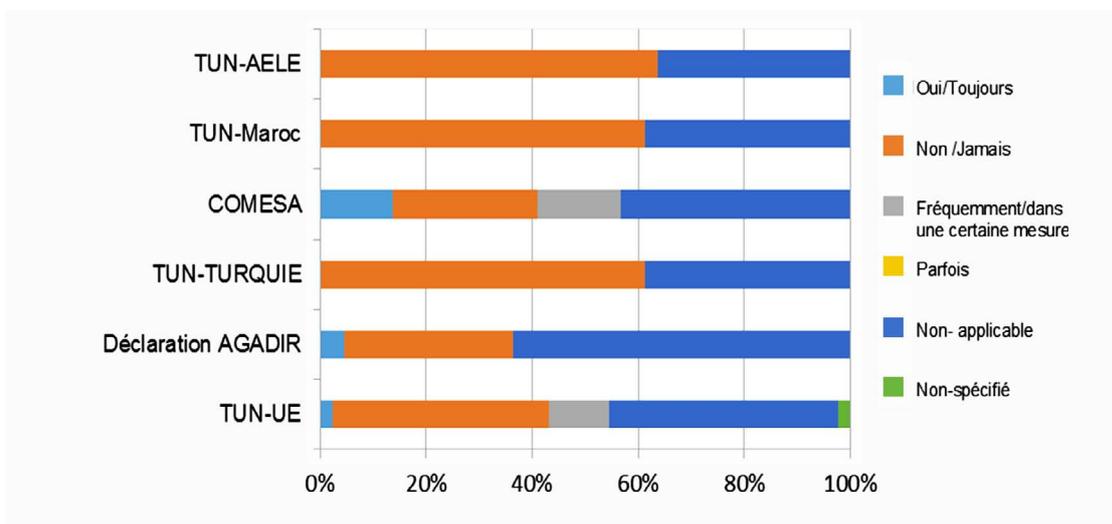
règle dictée par le système international de commerce de ne pas considérer une discrimination entre les partenaires membres de l'accord. La réponse « NS » a été également recensée pour le mot « égalité » car l'emploi de ce mot n'identifie pas souvent le concept d'égalité du genre : il a été utilisé dans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

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

Partant de là, l'outil d'analyse qualitative des résultats qualitatifs et quantitatifs a ensuite été utilisé pour déterminer si les sexo-spécificités, des questions genre et des droits humains étaient prises en compte et intégrés à tous les niveaux du processus de planification et d'élaboration des programmes ainsi que le suivi et l'évaluation. La figure II.8 montre les résultats de l'analyse appliquée à l'ensemble des accords commerciaux retenus pour cette étude. Sur les 264 réponses attendues (ensemble des accords), la réponse « Non/jamais » apparaît 126 fois (soit 47,7%), « Non applicable » 116 fois (43,9%). En revanche, la réponse « Oui/toujours » n'a été recensée que 9 fois dans l'ensemble des documents relatifs aux accords et conventions de commerce (soit 3,4%).

Figure II.3

Analyse qualitative du contenu quantitative GDHC/accords



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

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

Dans le Traité du COMESA, bien que la question genre est prise en compte, la sensibilité aux droits humains et rapports hommes femmes n'est cependant qu'imparfaite. L'analyse qualitative ne montre pas une approche statistique fondée sur le genre, le traité se préoccupe des systèmes d'information qui doivent être harmonisés entre les membres. Un chapitre dédié à l'harmonisation des systèmes d'information entre les Etats membres (CHAPITRE XX Développement De Systèmes D'information). Ce repérage statistique couvre les principaux secteurs d'activité mais aucune mention de la nécessité de fournir des données sur les discriminations genre. Sur ce point, dans le domaine de la coopération technique, la production statistique est guidée par un souci d'harmonisation et de promotion des compétences et ne porte pas sur des aspects liés au genre. Le Traité est sur ce point est considéré « genre aveugle » et partiellement « neutre ». En revanche, bien que le terme « autonomisation » n'ait pas été utilisé dans le corps du texte, l'accord inclut une référence explicite au rôle économique de la femme et la prise en compte institutionnelle de cette question. Le traité s'étale sur cette question par l'inclusion d'un chapitre (CHAPITRE XXIV) sur « Intégration de la Femme dans de Développement et les Affaires » avec deux articles relatent du « Rôle de la femme dans le développement» (Art. 154) et du « Rôle de la femme dans les affaires » (Art.155).

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

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

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

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

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

L'exercice d' « EAAG » s'étend aussi aux politiques et programmes en relation directe et indirecte avec le commerce et porte sur les documents suivants : (i) **Plans de développement quinquennal (2016-2020)**⁴¹, (ii) **Plan des réformes majeures**⁴² et (iii) **Projet de développement des exportations (PDE III)**⁴³.

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

L'analyse quantitative des documents a permis de dégager un ensemble de résultats suivants :

(i) Plan de développement : le Pacte social et application du principe de discrimination positive : Il convient de noter que le Plan de développement fait référence explicite aux droits humains et au respect du principe du développement équilibré et au pacte social (par application de l'outil 1). Les droits de la femme étant pleinement reconnus ainsi que son rôle prépondérant dans le développement économique, le Plan de développement consacre

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

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

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

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

(ii) Pour le Plan des réformes majeures. Le plan des réformes attribue à l'Etat un rôle indispensable pour l'inclusion, celui d'assurer l'égalité des chances et garantir la justice sociale : « L'Etat joue ainsi un rôle via la politique sociale pour assurer des conditions de vie décentes, l'infrastructure, l'éducation, la santé et la politique industrielle, dans l'initiation et la diffusion des innovations ». Le plan insiste aussi sur la lutte contre les inégalités et le chômage. Ces inégalités sont perçues à travers le texte comme une lutte contre les disparités régionales de développement et non pas des inégalités hommes-femmes.

Pour le programme PDE III (partenariat entre l'Etat tunisien et la Banque Mondiale), l'outil 1 n'a pas été concluant. De même, l'outil 2 a permis de dégager que la référence « Non/jamais » compte pour 31 fois sur les 44 réponses attendues (soit 70.4%) Bien que dans le document préparé à ce projet, la question de l'égalité n'est pas explicite dans le corps du texte, le ministère du commerce (à travers sa structure d'appui, le CEPEX) prête quelques bonnes pratiques à considérer cette question dans l'élaboration des Termes de Référence/TdR⁴⁴ se référant à des missions différentes dans le cadre de ce projet national. La recherche faite dans les TdR des manifestations d'intérêt pour le projet « PDE III » disponibles en ligne, une sensibilisation aux questions du genre se retrouve dans la mission « Sélection et l'emploi d'un consultant spécialiste en passation de marchés » avec une mention incluse dans le TdR que « le genre masculin est utilisé à titre générique à seule fin d'alléger le texte et désigne genre autant féminin que masculin ».

Le Plan de développement consacre dans une certaine mesure des préoccupations liées à l'égalité du genre. Il est considéré partiellement « genre neutre » et partiellement « genre sensible » dans sa partie analytique et partiellement « genre informé » et « genre réactif » dans sa partie programmatique. En revanche, la question de l'égalité dans le plan des réformes majeures révèle plutôt d'une politique publique dont l'axe prioritaire vise à lutter contre les inégalités régionales en Tunisie et ne prête pas particulièrement l'attention à l'inégalité hommes-femmes, l'aspect (et non le principe) d'égalité genre y ait partiellement inclus. Il existe cependant des relations indirectes entre les axes prioritaires de réformes et l'autonomisation économique de la femme avec les questions de lutte contre la pauvreté, le système de compensation forfaitaire aux familles nécessiteuses, l'amélioration d'accès à la santé pour les couches vulnérables, les transferts sociaux directs sur la population pauvre et vulnérable, etc. Ces mesures qui en toute nature se font au bénéfice des couches vulnérables et des régions les plus défavorisées peuvent ainsi bénéficier aux femmes se retrouvant dans des conditions économiques très précaires mais sont « genre négatif » étant donné que si elles peuvent bénéficier aux femmes et aux familles, ces interventions peuvent renforcer la distribution traditionnelle des rôles des hommes et des femmes. Le programme d'appui aux exportations est en revanche considéré « genre aveugle » parce qu'il ne réfère de ce fait ni aux hommes ni aux femmes.

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

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

PARTIE III : GENRE ET COMMERCE RESULTATS ET RECOMMANDATION

Cette partie « Analyse et diagnostic genre et commerce » va consister à faire des corrélations entre la partie 1 et 2 et leurs sous-parties à travers une lecture et une analyse transversale en mettant en exergue

III.1. Les réalisations :

Conscient du rôle de la femme tunisienne dans la dynamique économique, sociale et politique du pays, la Tunisie est parmi les pays ayant instauré un arsenal juridique permettant son autonomisation et ayant adhéré aux conventions internationale qui lui garantissent les droits au même titre que l'homme.

Au niveau de l'arsenal juridique, plusieurs textes ont permis de mettre la femme au même pied d'égalité que l'homme, à savoir : la constitution de 2014, le code du statut personnel, le code du travail, loi 103-13 de 2018 de lutte contre les violences faites aux femmes, loi sur le travail domestique, loi contre le harcèlement, les amendements du code pénal (la protection des filles mineures victimes de viol, les femmes victimes de violences etc.

III.2. Les écarts qui se maintiennent malgré les réalisations :

III.2.1. Sur le plan organisationnel

Sachant que le nombre d'organisations gouvernementales évaluées en Tunisie durant cet exercice d'audit pilote ne permet pas la production de résultats statistiquement représentatifs au niveau national, mais les perceptions des différents répondants, recueillies grâce à cette EPR ont révélé des constatations intéressantes, tant au niveau programmatique qu'organisationnel. Cela pourrait orienter à l'avenir, une révision de l'approche globale et de la méthodologie de cet exercice afin de mettre en œuvre cette enquête sur une population plus large, avec une analyse plus approfondie.

Les résultats de cette EPR, nous a permis de découvrir que les organisations évaluées en Tunisie, prévoient l'inclusion de l'approche genre dans leurs mandats, mais cette approche est loin d'être vraiment institutionnalisée. Plusieurs lacunes entravent le processus d'intégration de l'approche genre dans l'activité de ces organisations, notamment l'absence des moyens nécessaires pour le support de cette activité genre. Chose qui entrave la capacité de ces organisations à offrir un programme de formation adéquat à leurs staffs techniques et organisationnels en vue d'augmenter leur conscience par l'importance du travail sur les questions genre et développer leurs capacités en matière d'analyse et de planification genre.

Sachant que la Tunisie est l'un des premiers pays arabe témoignant des progrès notables en matière d'instauration des lois supportant l'égalité entre les sexes, les résultats de cette EPR nous a dévoilé que les répondants n'ont pas une grande visibilité sur le contexte local en matière genre, notamment le cadre juridique

III.2.2. Sur le plan programmatique

Sur le plan programmatique les écarts persistent et sont parfois entremêlés et tiennent source essentiellement aux points suivants :

- 1- L'application du principe de suprématie des traités sur les lois.
- 2- Une défaillance nationale au niveau de la production statistique de données liant le commerce (intérieur et extérieur) et le genre. La production statistique sur le genre reste cependant très partielle ne se prêtant pas à des analyses globales et spécifiques/par domaines au niveau national.
- 3- Il n'y a pas d'harmonisation entre les stratégies d'égalité genre et les stratégies commerciales.
- 4- Certains droits sont omis dont notamment, la liberté de commerce et l'initiative privée, dans la période post-révolution.

III.3. Conclusions Générales

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

III.4. Recommandations par domaine

Pour éliminer les disparités entre les sexes et la discrimination en général, plusieurs réformes doivent être entreprises, à savoir :

PLATEFORME DES RECOMMANDATIONS prioritaires REPUBLIQUE TUNISIENNE

EGALITE GENRE, DROITS HUMAINS & DEVELOPPEMENT		
Recommandations	Termes	Acteurs/Institutions impliqués
Les composantes de la société civile doivent mieux s'organiser en collectif travaillant activement pour promouvoir l'égalité genre par des actions auprès des femmes dans les zones décalées.		MFES, OSC, ONU Femmes Agences de coopération internationale (GIZ, AFD, AECID, SIDA, etc.)
Rendre le rôle des PFG plus fonctionnel tout en leur offrant la possibilité de se réunir périodiquement afin de pouvoir bien s'informer et mieux s'organiser pour mener des actions communes et efficaces sans faire un double travail. Une plateforme des PFG pourrait être créée afin de faciliter la connexion entre eux.	COURT TERME	MFES, PFG
Au niveau du système éducatif, il faudrait repenser les programmes dans les écoles de base. L'un des points qui doivent faire l'objet d'une relecture profonde c'est l'éloignement au plus possible des cas de figure et des images stéréotypées où les idées héritées Fille/Garçon s'enracine davantage auprès des écoliers adultes de demain.	MOYEN TERME	Ministère de l'éducation, MFES, OSC Experts genre, ONU Femmes, Unesco
Création de plus de mécanismes réunissant des institutionnels et des actifs dans la société civile pour veiller à l'application des textes de loi visant la promotion de l'égalité genre. La plaidoirie à ce sujet, pourrait être faite via les moyens de communications officielles ou aussi les réseaux sociaux.		Ministère de la justice, MFES, OSC Media, Ligue des Etats Arabes
Les programmes de soutien aux femmes entrepreneuses se voient de plus en plus inévitables. A travers ces programmes, les femmes entrepreneuses auront des formations en termes de renforcement des capacités en matière d'éducation financière et managériale.	LONG TERME	MFES, MFPE, CNFCE , UTICA, Bailleurs de fonds
L'institutionnalisation de l'égalité genre dans toutes les structures de l'Etat et dans les postes de décision tout en veillant sur son respect et sa pérennité.		MFES, ARP, OSC, Media et réseaux sociaux

GENRE ET COMMERCE

<p>Entamer les campagnes de sensibilisation auprès du gouvernement et des représentants du peuple pour les convaincre des biens faits de la considération de l'aspect genre dans les accords et conventions commerciales. Par ces efforts de sensibilisation, les décideurs ne pourront plus s'en passer d'exiger la mention de l'égalité genre dans tout accord qui sera, dorénavant, signé.</p>		<p>Présidence du gouvernement, ARP Experts genre, Media</p>
<p>En commençant par les études pays émanant du présent projet, il est essentiel de veiller sur la publication de toutes les études et rapports portant sur le genre et commerce. Un portail pourrait être créé pour héberger ces rapports et études.</p>	<p>COURT TERME</p>	<p>MFES, Ministère du commerce, Bailleurs de fonds, Agences de coopération internationales, Ligue des Etats Arabes</p>
<p>La collecte des statistiques sensibles au genre et en relation avec le commerce doit être incluse dans les priorités de l'INS</p>		<p>INS, Ministère du commerce, Bailleurs de fonds (Commission européenne, Banque mondiale, Agences de coopération, etc.)</p>
<p>Inclure des modules dans les programmes scolaires, au niveau de l'enseignement secondaire et universitaire, en relation directe avec la culture entrepreneuriale</p>	<p>MOYEN TERME</p>	<p>Ministère de l'éducation, MES, Ministère du commerce, UTICA, CNFCE</p>
<p>Travailler intensivement avec les partenaires de la Tunisie pour créer un réseau de concertation et de coordination à l'échelle régionale permettant de mettre la pression sur les organismes internationaux en charge des accords et conventions en relation avec le commerce international pour qu'ils prennent au sérieux l'approche genre</p> <p>Mise à niveau des structures productives et identification des chaînes de valeurs potentielles pour lesquelles la Tunisie pourrait être compétitif. De cette façon, il peut y avoir renforcement des compétences des femmes qui seront connectées à la chaîne de valeur mondiale.</p>	<p>LONG TERME</p>	<p>Gouvernement tunisien, UMA, Ligue des Etats Arabes, OMC</p> <p>Ministère du commerce, MDICI, CEPEX, UTICA, CNFCE</p>