



وزارة التجهيز والإسكان  
MINISTÈRE DE L'ÉQUIPEMENT ET DE L'HABITAT  
— MINISTRY OF EQUIPMENT AND HOUSING —



2023.

# Rapport de diagnostic et d'analyse genre au ministère de l'Équipement et de l'Habitat

AJM CONSULTING

# SOMMAIRE

ABREVIATIONS .....	4
PREAMBULE.....	6
CHAPITRE I.....	11
DIAGNOSTIC DE LA SITUATION ACTUELLE SUR LES ENJEUX DU CONCEPT GENRE DANS LE PERIMETRE DE LA MISSION, ETAT DES LIEUX ET DIAGNOSTIC DES QUATRE PROGRAMMES DU MINISTERE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'HABITAT .....	11
PREMIERE PARTIE.....	12
PRESENTATION GENERALE DE LA MISSION .....	12
I : Introduction .....	13
II : Méthodologie.....	16
III : Objectif du diagnostic.....	19
DEUXIEME PARTIE .....	20
CONTEXTE ET CADRE REGLEMENTAIRE .....	20
I : Le contexte.....	21
A : Le contexte général.....	21
B : Le contexte sectoriel.....	24
II : Environnement constitutionnel, législatif et institutionnel cadrant l'aspect genre sur le plan national et sectoriel .....	26
A : Environnement constitutionnel, législatif et institutionnel cadrant l'aspect genre sur le plan national.....	26
1 / Cadre constitutionnel et législatif .....	26
2 / Cadre institutionnel .....	30
B : Environnement législatif cadrant l'aspect genre sur le plan sectoriel .....	31
TROISIEME PARTIE .....	35
RESULTATS DES ENTRETIENS ET DE L'ANALYSE DES DOCUMENTS DE PERFORMANCE..	35
Introduction .....	36
I : Au niveau de la mission.....	37
A : Résultats de l'analyse de la stratégie de la mission .....	37
B : Résultats de l'analyse de la fiche genre .....	38
C : La culture managériale .....	38
D : Système d'information et statistiques .....	39
II : Programme 1 : Infrastructures Routières.....	40
A : Résultats des entretiens .....	40
1/ Connaissance de l'approche genre et des thèmes qui lui sont associés .....	40
2/ Mise en œuvre de l'approche genre au niveau du ministère et du programme .....	42
3/ Mise en œuvre de l'approche genre au niveau des opérateurs .....	45
B : Résultats de l'analyse des documents de performance.....	47
III : Programme 2 : Protection des zones urbaines et du littoral et maîtrise d'ouvrages.....	48
A: Résultats des entretiens et de l'analyse documentaire .....	48
1/ Connaissance de l'approche genre et des thèmes qui lui sont associés .....	48
2/ Mise en œuvre de l'approche genre au niveau du ministère et du programme .....	50
B : Résultats de l'analyse des documents de performance .....	53
IV : Programme 3 : Aménagement du territoire, Urbanisme et Habitat.....	54
A : Résultats des entretiens et de l'analyse documentaire .....	54
1/ Connaissance de l'approche genre et des thèmes qui lui sont associés .....	54
2/ Mise en œuvre de l'approche genre au niveau du ministère et du programme .....	55
3/ Mise en œuvre de l'approche genre au niveau des opérateurs .....	57
B : Résultats de l'analyse des documents de performance .....	59
V : Programme 9 : Pilotage et Appui.....	61
A : Résultats des entretiens et de l'analyse documentaire .....	61
1/ Connaissance de l'approche genre et des thèmes qui lui sont associés .....	61
2/ Mise en œuvre de l'approche genre au niveau du ministère et du programme .....	64
B : Résultats de l'analyse des documents de performance .....	69

<i>Conclusion</i> .....	71
<b>CHAPITRE II</b> .....	<b>72</b>
<b>ANALYSE GENRE ET SON INTEGRATION DANS LA STRATEGIE ET LES PROGRAMMES DU MINISTERE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'HABITAT</b> .....	<b>72</b>
<b>PREMIERE PARTIE</b> .....	73
<b>SYNTHESE DES RESULTATS DU DIAGNOSTIC</b> .....	73
<i>I : Des documents de performance à réajuster</i> .....	74
A : LE PAP.....	74
B : LE RAP.....	75
<i>II : Sensibilité des cadres du ministère à l'approche genre</i> .....	76
<i>III : Contribution du ministère dans la réalisation des objectifs stratégiques de la Tunisie en matière de genre</i> .....	76
<i>IV : Non élaboration d'un plan sectoriel d'intégration et d'institutionnalisation du genre</i> .....	77
<i>V : Nécessité d'une meilleure identification et formulation des objectifs et indicateurs relatifs à l'égalité entre femmes et hommes</i> .....	77
<i>VI : Intégration timide de l'approche genre dans les projets</i> .....	78
<i>VII : Défis et difficultés de l'intégration de l'approche genre</i> .....	78
A : L'aspect réglementaire.....	79
B : Les systèmes d'information et les statistiques.....	79
C : La culture managériale .....	79
D : Le changement des mentalités .....	79
<b>DEUXIEME PARTIE</b> .....	81
<b>ANALYSE ET EVALUATION GENRE</b> .....	81
<i>I : Au niveau de la mission</i> .....	82
A : contexte général .....	82
B : La planification .....	84
C : Le plan d'action sectoriel d'intégration et d'institutionnalisation du genre (PANIIG).....	85
<i>II : Au niveau des programmes</i> .....	87
A : Analyse et évaluation genre au niveau du programme « Infrastructures Routières ».....	87
1 : Contexte et enjeux.....	87
2 : Réalité de l'intégration du genre dans la politique publique « infrastructure routière » .....	87
3 : Impacts de l'intégration du genre dans la politique publique « infrastructure routière » .....	89
B : Analyse et évaluation genre au niveau du programme « Protection des zones urbaines, du littoral et maîtrise d'ouvrages».....	91
1 : Contexte général .....	91
2 : Enjeux.....	92
3 : Réalité de l'intégration de l'approche genre dans la politique publique protection des zones urbaines, du littoral et maîtrise d'ouvrage .....	93
4 : Impacts de la prise en charge du genre dans la politique publique protection des zones urbaines, du littoral et maîtrise d'ouvrage.....	94
C : Analyse et évaluation genre au niveau du programme « Aménagement du territoire, Urbanisme et Habitat ».....	95
1 : Contexte et enjeux.....	95
2 : Réalité de l'intégration de l'approche genre dans la politique publique « Aménagement du territoire, urbanisme et habitat » .....	97
3 : Impacts de la prise en compte du genre dans la politique publique aménagement du territoire, urbanisme et habitat .....	101
D : Analyse et évaluation genre au niveau du programme « Pilotage et Appui ».....	102
1 : Contexte.....	102
2 : Réalité de la prise en compte du genre dans le programme pilotage et appui .....	102
3 : Impacts de la prise en compte du genre au niveau du programme pilotage et appui .....	107
<b>TROISIEME PARTIE</b> .....	108
<b>RECOMMANDATIONS</b> .....	108
<i>I : Le renforcement de la gouvernance et du pilotage du genre au sein du MEH</i> .....	109
<i>II : L'amélioration de la prise en compte du genre dans la stratégie, la planification et la budgétisation</i> .....	110
<i>III : La prise en compte du genre dans le cadre juridique régissant le secteur</i> .....	111

<i>IV : Le renforcement des capacités.....</i>	112
<i>V : Le développement de systèmes d'informations et d'applications informatiques genrés .....</i>	113
<i>VI : La représentation des femmes au sein des comités et commissions .....</i>	113
<i>VII : La communication.....</i>	114
<b>CHAPITRE III .....</b>	<b>115</b>
<b>PLAN D'ACTION ET RECOMMANDATIONS POUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES .....</b>	<b>115</b>
<b>PREMIERE PARTIE.....</b>	<b>116</b>
<b>ANALYSE SWOT ET PLAN D'ACTION .....</b>	<b>116</b>
<i>I : Analyse SWOT.....</i>	<i>117</i>
<i>A : Les contraintes budgétaires .....</i>	<i>119</i>
<i>B : La non-actualisation du PANIIG.....</i>	<i>119</i>
<i>C : La non-prise en compte du genre dans le prochain recensement général de la population.....</i>	<i>120</i>
<i>D : Le changement du contexte national (juridique et institutionnel...) .....</i>	<i>120</i>
<i>II : Plan d'action pour l'intégration du genre dans le MEH.....</i>	<i>120</i>
<b>DEUXIEME PARTIE.....</b>	<b>133</b>
<b>RECOMMANDATIONS POUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES .....</b>	<b>133</b>

# ABREVIATIONS

- AFD : Agence française de développement
- AFH : Agence Foncière d'Habitation
- ARRU : Agence de Réhabilitation et de rénovation urbaine
- AUGT : Agence Urbaine du Grand Tunis
- BAD : Banque Africaine de développement
- BEI : Banque Européenne d'Investissement
- BM : Banque Mondiale
- BSG : Budgétisation sensible au genre
- BTP : Bâtiment et travaux publics
- CATU : Code de l'Aménagement du Territoire et de l'Urbanisme
- CCPL : Code des Collectivités publiques Locales
- CEDEF : Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
- CNAPP : Comité National d'Approbation des Projets Publics
- CP : Conseil des Pairs
- CREDIF : Centre de Recherche, des Etudes, de Documentation et d'Information sur la Femme
- DHU : Direction de l'Hydraulique Urbaine
- ENA : Ecole Nationale d'administration
- FNAH : fonds National d'amélioration de l'habitat
- FMR : Femmes en Milieu Rural
- FOPROLOS : Fonds de Promotion du Logement pour les Salariés
- FSD : Fonds Saoudien de développement
- GBO : Gestion Budgétaire par Objectifs
- GES : Gaz à effets de serre
- INS : Institut National des Statistiques
- JICA : Japan International coopération Agency « Agence japonaise de coopération internationale
- LOB : Loi organique du budget
- MCP :Membre du conseil des pairs
- MDCI : ministère du Développement et de la Coopération internationale
- MEH : Ministère de l'Equipement et de l'Habitat
- MENA : Middle East and North Africa « Moyen Orient et Afrique du Nord »
- NSG : Nomenclature sensible au genre
- ODD : Objectifs du développement durable
- ONU : Organisation des Nations Unies
- OIT : Organisation Internationale du Travail
- PANIIG : Plan d'Action National pour l'Intégration et l'Institutionnalisation du Genre
- P9 : Programme pilotage et appui
- PAP : Projet Annuel de Performance
- RAP : Rapport Annuel de Performance
- PRIQH : Programme de Réhabilitation et d'Intégration des Quartiers d'Habitation
- RDP : Responsable De Programme
- RSP : Responsable Sous-Programme
- SI : Système d'Information

- SNIT : Société Nationale Immobilière de Tunisienne
- TDR : Termes De Références
- USAID : Agence des États-Unis pour le développement international
- UO : Unité Opérationnelle

# PREAMBULE

Le présent rapport est la compilation des rapports des trois phases de l'étude portant sur « le diagnostic et l'analyse genre du ministère de l'équipement et de l'Habitat. Il comprend trois chapitres :

- le premier est relatif au diagnostic de la situation actuelle sur les enjeux du concept genre dans le périmètre de la mission, état des lieux et diagnostic des quatre programmes du ministère de l'équipement et de l'habitat.
- le second porte sur l'analyse genre et son intégration dans la stratégie et les programmes du ministère de l'équipement et de l'habitat.
- Le troisième comprend le plan d'action et les recommandations pour les orientations stratégiques.

Les rapports de chaque phase de la mission ont été validés par le comité de pilotage chargé du suivi de l'avancement de la mission respectivement le 28 avril, le 17 octobre et le 28 novembre 2023 .

L'étude réalisée s'est basée essentiellement sur :

- **L'examen et la compréhension de la documentation et des analyses existantes** (collecte des données quantitatives et qualitatives disponibles, recherche des documents, études et statistiques internationales et nationales, examen des textes juridiques et réglementaires et des engagements internationaux et nationaux en matière de genre ....).
- **La réalisation d'entretiens** avec des responsables du ministère et de certains opérateurs au niveau central et régional, en se basant sur un questionnaire préétabli portant sur plusieurs volets dont principalement :
  - La connaissance de l'approche genre et des thèmes qui lui sont associées (engagements nationaux et internationaux).
  - La mise en œuvre de l'approche genre au niveau de la mission et des programmes (stratégie, objectifs, indicateurs, budget et projets...).
  - Les difficultés et défis pour l'intégration de l'approche genre.
- **L'investigation des systèmes d'information et applications informatique** utilisés au sein du ministère (SI de portée transversale comme ADEB, INSAF, SIADÉ ...et ceux développés par le ministère) pour apprécier le degré d'intégration du genre à ce niveau.
- **L'examen et l'analyse des documents de performance (PAP/RAP)**

L'étude a permis de dégager les points forts qui méritent d'être consolidés et les points faibles qui doivent être surmontés.

**Les principaux points forts** sont les suivants :

- La ratification par la Tunisie des conventions internationales portant sur le genre et l'engagement du pays pour l'atténuation et l'adaptation au changement climatique.
- L'existence d'un cadre législatif et institutionnel pour l'intégration du genre.
- Un portage politique et une volonté au niveau du Ministère de l'Équipement et de l'Habitat de prendre en compte le genre.
- L'existence d'une certaine sensibilité au genre du personnel du MEH ainsi qu'une grande prédisposition à l'intégrer dans leur processus de travail.
- L'intégration du genre dans les documents de performance et certains TDRs.
- La formation de plusieurs cadres sur le genre et la BSG.

**Les points faibles** se résument comme suit :

- Le dispositif de gouvernance de l'intégration du genre au niveau du MEH est assez faible.
- L'absence d'une stratégie genre écrite et explicite au niveau de la mission et des programmes.
- Le manque de planification sensible au genre.
- Une faible intégration du genre dans le cadre de performance des programmes.
- Une faible perception et connaissance du genre et de la BSG par la majorité du personnel.
- La non déclinaison sectorielle du PANIIG.
- Les textes législatifs régissant le secteur sont aveugles au genre.
- La non implication du représentant du MEH au conseil des pairs dans les travaux relatifs à l'intégration du genre dans le MEH.
- La quasi absence de données désagrégées par sexe.
- L'absence de communication sensible au genre.
- L'inexistence d'un dispositif de suivi et de reporting.
- La faible coordination entre les différents intervenants.

Au vue du diagnostic et de l'analyse réalisés **des recommandations** ont été présentés concernant l'institutionnalisation du genre au sein du MEH .Cette institutionnalisation devrait être structurée autour des orientations stratégiques ci-dessous :




- Renforcer la gouvernance et le pilotage de l'intégration du genre au sein du MEH et ce en précisant entre autre le rôle et les attributions du représentant du ministère au sein du conseil des pairs , en révisant la composition, les attributions et le fonctionnement du



comité de pilotage de l'intégration de la BSG et en mettant en place un mécanisme de reporting et de redevabilité par rapport à la promotion du genre.

- Appuyer la prise en compte du genre dans le cadre juridique régissant le secteur.
- Renforcer la planification sensible au genre au sein du MEH, et ce en déclinant les six effets du PANIIG au niveau sectoriel tout en veillant à l'intégrer dans le plan triennal et en élaborant un plan exécutif annuel sectoriel.
- Appuyer la prise en compte du genre dans toutes les études et dans tous les rapports sectoriels.
- Améliorer la traduction de la prise en compte du genre dans le budget et les documents de performance en définissant les chaînes de résultats appropriées à la déclinaison de chaque effet du PANIIG au sein des politiques publiques du MEH.
- Améliorer les capacités des acteurs du MEH en approche genre et techniques d'analyse et d'intégration genre à travers un plan de formation spécifique et la mise en place d'un dispositif de suivi et d'évaluation de ce plan de formation.
- Renforcer la sensibilité genre dans la culture du MEH à travers la communication (notes de services, manuels de procédures, charte graphique, et la mise en place de systèmes d'information genrés...etc

Un **plan d'action** détaillé est présenté dans ce rapport. Il est construit autour des trois résultats intermédiaires suivants :

-  **Le MEH dispose d'une gouvernance efficace pour l'institutionnalisation du genre.**
-  **Les acteurs clés, du MEH sont sensibilisés et formés au genre et ont une bonne perception des impacts des politiques publiques sur l'égalité de genre et la mise en œuvre du PANIIG.**
-  **Les politiques publiques du MEH sont conçues, planifiées, budgétisées, suivies et évaluées dans une perspective Genre.**

Il y'a lieu de préciser que dans le cadre de cette étude, **des actions de formation et de sensibilisation** pour le renforcement des capacités ont été réalisées durant la phase 2 de la mission. Il s'agit :

1/ Des sessions de formations dont l'objectif principal est l'information et la sensibilisation des gestionnaires et des cadres des programmes, sur le concept genre et l'importance de la mise en œuvre d'une BSG (Budgétisation Sensible au Genre).

Les quatre sessions de formation réalisées ont concerné 42 cadres appartenant aux divers programmes au sein du ministère. Ces sessions de 3 jours chacune se sont déroulées selon le planning suivant :

- Du 16 au 18 mai 2023 pour les cadres appartenant au programme « infrastructures routières »
- Du 23 au 25 mai pour les cadres appartenant au programme « Protection des zones urbaines et du littoral et maîtrise d'ouvrages »
- Du 30 mai au 1 juin pour les cadres appartenant au programme « Aménagement du territoire, Urbanisme et Habitat »
- Du 13 au 14 juin pour les cadres appartenant au programme « Pilotage et Appui »

Le programme de formation a été arrêté en commun accord avec les membres du copil. Il se présente comme suit :

### **Première journée**

- Introduction du thème, sensibilisation et brise-glace.
- Concepts clés liés à la BSG.
- Définitions et finalités de la BSG.

### **Deuxième journée**

- Principales étapes de la BSG
- La BSG dans le cycle budgétaire
- Les points d'entrée de la BSG, les acteurs intervenants.
- Focus sur les outils pour l'analyse de genre des budgets.
- Quelques initiatives de la budgétisation sensible au genre dans le monde

### **Troisième journée**

- Le cadre juridique et institutionnel de la BSG en Tunisie.
- Le PANIIG.
- Aperçu sur les principales stratégies et programmes pour la mise en place du PANIIG.
- Le cadre de performance sensible au genre.

La formation a été réalisée avec une approche participative en se basant sur le traitement par les participants d'exercices pratiques au niveau des différents thèmes traités.

2/ La communication à l'ensemble du personnel de la direction au plus haut niveau du ministère d'une vision claire sur l'importance de l'enjeu lié à l'instauration du concept genre dans la structuration des programmes. Cette communication a été réalisée dans le cadre de réunions avec :

- Le chef et les membres du cabinet en date du 13 septembre 2023.

- Les responsables de chaque programme et leurs équipes, soit quatre séances les 20 (P3 et P9) et 21 (P1 et P2) juillet 2023.

Les supports de formation ont été communiqué à l'unité centrale de gestion budgétaire par objectif du MEH dans le cadre des livrables de la phase 2 de la mission.

Egalement **un séminaire de restitution** a été organisé le 18 octobre 2023, dans le cadre de la troisième phase de la mission. Les thèmes discutés lors de ce séminaire ont porté essentiellement sur :

- Les résultats du diagnostic Genre du MEH.
- Les résultats de l'analyse Genre des différentes politiques publiques du MEH.
- les résultats de l'analyse SWOT.
- Et le plan d'action pour l'institutionnalisation du genre, proposé pour le MEH.

## CHAPITRE I

**Diagnostic de la situation actuelle sur les enjeux  
du concept genre dans le périmètre de la  
mission, Etat des lieux et diagnostic des quatre  
programmes du ministère de l'équipement et de  
l'habitat**

**PREMIERE PARTIE**  
**PRESENTATION GENERALE DE LA**  
**MISSION**

## I : Introduction

L'étude de diagnostic proposée par le Ministère pour l'institutionnalisation du genre dans les politiques publiques de la mission Equipement et Habitat est organisée en trois phases :  
Phase 1 : Diagnostic de la situation actuelle sur les enjeux du concept genre dans le périmètre de la mission

Phase 2 : Analyse genre et son intégration dans la stratégie et les programmes du ministère de l'Equipement et de l'Habitat

Phase 3 : Plan d'action et propositions pour des orientations stratégiques

En effet, le MEH vise à améliorer l'information sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur de l'Equipement et de l'Habitat et à évaluer sa prise en compte dans les politiques publiques en vue d'y intégrer l'approche genre ainsi que dans le budget et ce conformément à la Loi Organique du Budget (LOB) et identifier des pistes d'amélioration pour le développement d'une « stratégie genre » dans le secteur. Il s'agit en fait de répondre aux questions suivantes :

- Comment intégrer concrètement les préoccupations, les besoins et les intérêts des femmes et des hommes, des filles et des garçons au niveau des politiques publiques dans le secteur de l'Equipement et de l'habitat ?
- Comment veiller à ce que les politiques publiques dans ce secteur soient vectrices d'égalité entre les sexes ?
- Comment le secteur de l'Equipement et de l'Habitat peut-il contribuer au développement social et économique de la Tunisie ?
- Comment le secteur de l'Equipement et de l'Habitat peut-il contribuer à l'égalité et à réduire les disparités entre les femmes et les hommes ?
- Comment l'égalité entre les femmes et les hommes peut-elle contribuer principalement à l'objectif 11 des ODD (villes et communautés durables) pour tous ?

Ce qui revient à intégrer la dimension genre dans toutes les étapes de la chaîne de formulation et de mise en œuvre des politiques publiques et des instruments et outils opérationnels et ce parce que « Les femmes et les filles font face à des défis multiples et interconnectés, particulièrement dans les pays en développement. Ces discriminations de genre prennent des formes aussi variées que les violences et le harcèlement sexuel dans les espaces publics et privés, l'inaccessibilité ou l'inexistence d'opportunités d'éducation et d'emploi,

d'acquisition foncière, d'accès aux espaces publics, d'accès à la santé ou aux services financiers ». (ONU-Habitat, 2012)

L'institutionnalisation de l'égalité Hommes Femmes exige des changements au niveau des pratiques mais aussi au niveau des attitudes, des comportements et des valeurs. Il en résulte une dynamique collective, dépassant le niveau des individus, et qui se reflète à tous égards : politiques, processus décisionnels, allocation des ressources, budgets, activités des projets, relations de travail, etc. L'étape préalable à l'institutionnalisation du genre consiste à faire le diagnostic genre.

Le diagnostic genre du MEH vise à apprécier le niveau de sensibilité genre du cadre organisationnel et programmatique du Ministère, à prévoir les actions correctives, mais également les risques pour la promotion de l'équité et de l'égalité de genre dans le secteur.

Il est à noter que le ministère de l'Équipement et de l'habitat était précurseur dans l'appropriation de l'approche genre avec le ministère de l'agriculture puisqu'ils ont déjà sollicité le soutien d'ONU Femme pour la réalisation d'une étude sur l'intégration de la Budgétisation Sensible au Genre. Cette étude réalisée en 2018-2019 a permis d'établir un diagnostic de la situation et de proposer un plan de renforcement des capacités des individus, des organisations et du secteur .

Il est pertinent à ce niveau de commencer par s'interroger sur le sens des concepts utilisés : genre, institutionnalisation du genre et budgétisation sensible au genre.

### **Le genre :**

Pour bien comprendre le mot genre, il est nécessaire de se référer au mot « sexe » auquel il est lié tout en s'en distinguant fortement. Le sexe est directement lié au biologique et plus particulièrement à ce qui distingue les hommes et les femmes sur le plan physique. A contrario, le genre est ce qui est culturellement construit par une société autour de chacun des deux sexes biologiques. Il s'agit donc de caractéristiques liées au statut d'hommes ou de femmes, qui ne sont pas innées mais élaborées par la société.

Le genre varie donc selon les cultures et selon les époques. Il est souvent lié à l'existence de stéréotypes dans une société donnée

### **L'institutionnalisation du genre**

Le terme institutionnalisation du genre désigne un processus d'intégration du genre dans l'ensemble des politiques publiques.

L'institutionnalisation du genre implique donc que l'on tienne compte des différences socialement construites entre hommes et femmes, ainsi que de leur impact potentiel, dans tous

les domaines et à chaque étape du processus politique – élaboration, mise en œuvre, suivi et évaluation. Les décisions politiques s’appliquent en effet toujours à des hommes et à des femmes et il arrive bien souvent qu’une perception masculine des choses influence de manière implicite les décisions politiques. En d’autres termes, chaque décision politique comporte une dimension de genre dont il faut évaluer l’impact en termes positifs ou négatifs, afin que les décisions soient prises en connaissance de cause.

L’institutionnalisation du genre ambitionne de renforcer l’égalité des femmes et des hommes dans la société, en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques. Certains choix politiques basés sur des stéréotypes concernant les attentes, les compétences et les rôles des hommes et des femmes, peuvent en effet inconsciemment renforcer des inégalités entre hommes et femmes.

Comme leur nom l’indique les politiques spécifiques d’égalité hommes-femmes sont des politiques mises en œuvre dans un domaine particulier pour corriger des situations où des distorsions entre hommes et femmes qui ont été identifiées. Les politiques spécifiques d’égalité sont donc limitées à un domaine particulier, mises en œuvre a posteriori pour s’attaquer à des inégalités constatées.

Les différences entre l’institutionnalisation du genre et politiques spécifiques d’égalité sont donc évidentes : une approche préventive, transversale et systématique d’un côté, une approche curative, limitée à un domaine particulier et basée sur un constat d’inégalité entre hommes et femmes de l’autre.

L’institutionnalisation du genre (ou approche intégrée de l’égalité entre hommes et femmes) est une approche qui suppose que toutes les personnes impliquées dans la définition et la mise en œuvre des politiques réfléchissent préventivement à l’objectif d’égalité des femmes et des hommes.

### **La budgétisation sensible au genre**

La budgétisation sensible au genre (BSG) est une démarche qui place l’analyse de genre au centre des processus budgétaires, des finances publiques et de la politique économique, comme moyen de promouvoir l’égalité de genre. La BSG est la démarche de l’intégration des dimensions genre dans le processus budgétaire. Elle met l’accent sur l’analyse des besoins spécifiques des femmes et des hommes et leur prise en compte dans les politiques publiques pour la promotion de l’égalité entre les sexes et pour une meilleure performance de l’action publique. L’intégration de la BSG consiste à élaborer des politiques et des programmes axés sur les intérêts des femmes et des hommes en vue d’un développement durable.



La budgétisation sensible au genre constitue un outil essentiel pour la traduction des engagements nationaux et internationaux au niveau de la planification et de la budgétisation des politiques publique.

## **II : Méthodologie**

Le diagnostic a été réalisé selon la méthodologie énoncée dans les termes de référence. Elle a été développée sur la base d'une revue documentaire, des études, rapports et données les plus récentes disponibles sur ce thème spécifique, ainsi que d'une collecte de données qualitatives, à partir d'échanges et d'interviews avec plusieurs parties prenantes.

Le diagnostic s'est fait en deux étapes, la première étape a consisté à rechercher et à collecter les documents et les données, la deuxième en leur analyse.

### **1 : Les documents**

Il s'agit des textes réglementaires, études, rapports et toutes données récentes, qui ont été soit fournis par le ministère de l'Équipement et de l'habitat ou demandé par l'équipe lors des entretiens, soit par une recherche digitale sur les différents sites officiels du MEH et des institutions sous la tutelle notamment l'AFH, la SNIT.

L'analyse documentaire a reposé sur l'examen des principaux textes régissant le secteur sous l'optique genre, mais pas seulement, des documents internes ont fait l'objet d'un examen sous la même optique. Il s'agit de vérifier l'existence de dispositions faisant référence aux femmes, aux inégalités, à l'inclusion sociale etc...

### **2 : Le système d'information**

A ce niveau, il s'agissait de voir comment et à quel niveau, le système d'information, intègre et utilise l'approche genre et valorise, en particulier, l'utilisation de données différenciées selon le sexe et des indicateurs sensibles au genre. Le but des investigations menées à ce niveau était, ultimement, d'apprécier le degré de sensibilité genre des données et indicateurs utilisés dans le système d'information.

### **3 : La culture managériale**

Le diagnostic genre de la culture managériale consiste à vérifier dans quelle mesure la culture de l'égalité des femmes et des hommes est intégrée et promue comme valeur organisationnelle et outil de contribution à la cohésion sociale à tous les niveaux du ministère. En pratique, il s'agissait de vérifier l'existence et le niveau de promotion de normes de traitement équitable des femmes et des hommes aux niveaux central et régional.

#### 4 : Les entretiens

Les entretiens permettent de donner une appréciation sur la capacité des différents acteurs et structures intervenantes dans la mise en œuvre des politiques publiques à intégrer l'approche genre dans leurs processus (stratégiques ou opérationnels ; selon leur positionnement). Cette appréciation de la capacité donne aussi une idée sur la compréhension de ladite approche.

De surcroît, les entretiens facilitent l'identification des besoins spécifiques en termes de renforcement des capacités et de planification des actions à mener pour combler les lacunes en la matière. Ces deux points seront abordés au niveau des parties suivantes de ce rapport se rapportant à : « L'analyse et l'intégration du genre » et « les recommandations concernant les orientations stratégiques et le plan d'actions ».

Les entretiens permettent aussi d'aborder et de collecter Les caractéristiques, les problèmes et les besoins des acteurs qui sont des informations utiles pour connaître leur sensibilité, implication et engagement par rapport à la question de l'égalité Hommes / Garçons- Femmes / Filles, ainsi que leur capacité à promouvoir le changement.

Les entretiens permettent de collecter principalement les informations liées au :

- Niveau de connaissance de l'approche Genre
- Défis et enjeux quant à l'intégration du Genre dans les politiques publiques
- Niveau de connaissance de la BSG pour sa mise en œuvre ;
- Défis et enjeux dans la mise en œuvre au sein de leur structure : opérationnalisation, procédures et outils, définition des rôles et responsabilités acteurs concernés, etc.
- Niveau de mobilisation/engagement des acteurs pour la mise en œuvre de la BSG
- Identification des besoins (autant au niveau des connaissances, compétences, outils, cohésion et coordination entre les différences structures, rôles et responsabilités), pour une mise en œuvre effective de l'approche genre pour une intégration plus rationnelle au niveau du budget.

22 entretiens ont été réalisés durant cette phase de diagnostic. Ils ont concerné les **acteurs clés** suivants :

- Les quatre responsables des programmes,
- 5 responsables de sous-programmes, au niveau central et 4 au niveau régional
- Certains responsables des unités opérationnelles,

- Les responsables de certains opérateurs (SNIT, ARRU et Tunisie autoroute).

Ces entretiens ont été faits durant **des rencontres directes avec les responsables interviewés** (e)s et souvent en présence de leurs collaborateurs. Ils ont concerné le niveau central, et régional et certains opérateurs.

Les entretiens ont été réalisés sur la base de questionnaires préétablis par le bureau d'étude et ce pour mieux orienter et canaliser les discussions d'une part et faciliter l'exploitation des résultats obtenus d'autre part.

## 5. l'examen des documents de performances

Le diagnostic des programmes du MEH s'est basé sur les documents de performances PAP et RAP. Il a consisté à apprécier le degré de prise en compte des questions de genre dans les cadres de performance des programmes y compris dans la conception des activités des projets ainsi que leur exécution.

Le niveau d'intégration des questions de genre a été apprécié en examinant les éléments et contenus des analyses de situation des différents programmes considérés ainsi que le niveau d'intégration des questions de genre dans les stratégies, dans les analyses causales réalisées pour déterminer les enjeux, défis et priorités à adresser pour répondre aux besoins différenciés des femmes et des hommes.

Le diagnostic a été structuré autour des questions suivantes :

- **Question 1** : La présentation de la stratégie de la mission en matière d'équité et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes fait-elle référence aux **engagements internationaux et nationaux** ?
- **Question 2** : Le diagnostic du secteur en matière d'intégration du genre met-il en exergue des points forts et points faibles du secteur ?
- **Question 3** : Les orientations stratégiques en matière d'intégration du genre sont-elles formulées clairement ?
- **Question 4** : Est-ce qu'elles sont pertinentes par rapport aux problématiques dégagées ?
- **Question 5** : Est-ce que la stratégie de la mission en matière d'équité et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes est déclinée d'une façon cohérente ?
- **Question 6** : Est-ce qu'il y a une identification des problématiques prioritaires ?

- **Question 7 :** Est-ce qu'il y a une identification des causes et des effets des problématiques prioritaires ?

- **Question 8 :** Les objectifs genrés traduisent-ils les priorités stratégiques ou opérationnelles du programme et de la mission ?

- **Question 9 :** Les objectifs genrés sont-ils orientés citoyen/ efficacité/ qualité ?

- **Question 11 :** La formulation des indicateurs genrés est-elle pertinente ? Leur rattachement à l'objectif genré est-il évident ?

- **Question 12 :** les activités sont-elles bien formulées ?

- **Question 13 :** Le lien des activités avec les indicateurs est-il clair, évident ?

- **Question 14 :** Est-ce qu'il est prévu des leviers d'action pour atteindre les valeurs cibles des indicateurs genrés ? Sont-ils pertinents ? Sont-ils significatifs ? sont-ils bien formulés ?

- **Question 15 :** Les sources de financement sont-elles identifiées et bien définies ?

Ces questions ont été élaborées sur la base des canevas élaborés annuellement par le ministère des Finances et publiés en annexe des circulaires du Président(e) du Gouvernement relatives à la préparation du budget de l'Etat depuis l'exercice 2020.

### **III : Objectif du diagnostic**

Il s'agit de donner une image fidèle de l'état des lieux de l'intégration du genre au niveau du ministère de l'équipement et de l'habitat. Il vise à apprécier le niveau de sensibilité genre du cadre organisationnel et programmatique du Ministère, mais également à identifier les limites dans la promotion de l'équité et de l'égalité de genre dans le secteur pour enfin proposer un plan d'action pour l'ajustement de la situation et réussir l'intégration de l'approche genre.

**DEUXIEME PARTIE**  
**CONTEXTE ET CADRE**  
**REGLEMENTAIRE**

## I : Le contexte

### A : Le contexte général

La Tunisie a relevé bien des défis juridiques et politiques en faveur de l'égalité de genre, depuis son indépendance (1956) et après la révolution de 2011. Ce combat perpétuel à travers l'Histoire a placé la Tunisie comme étant l'un des pays arabes les plus avancés en termes de droits des femmes. Mais bien que le cadre juridique et réglementaire soit en faveur de l'égalité de genre en Tunisie les disparités demeurent importantes.

En 2020, La Tunisie était classée 4<sup>ème</sup> dans la région MENA en matière d'équité de genre. Selon l'indice mondial de l'écart entre les sexes, la Tunisie a marqué une détérioration en matière de participation et opportunités économiques depuis 2006 ainsi qu'un recul de deux rangs sur l'échelle mondiale entre 2020 et 2021 comme le montre le tableau suivant :

**Tableau 1** : Évolution du score et du rang de la Tunisie entre 2006, 2020 et 2021 selon l'Indice mondial de l'écart entre les sexes

	2006		2020		2021	
	Score	Rang	Score	Rang	Score	Rang
Participation et opportunités économiques	0.48	97	0.434	142	0.445	144
Niveau d'éducation	0.959	76	0.97	106	0.97	108
Santé	0.966	98	0.971	107	0.969	91
Autonomisation politique	0.11	53	0.201	67	0.212	69
<b>Indice mondial de l'écart entre les sexes</b>	<b>0.629</b>	<b>90</b>	<b>0.644</b>	<b>124</b>	<b>0.649</b>	<b>126</b>

La représentativité des femmes à l'échelle politique a connu une évolution importante entre 2000 et 2020, en effet la proportion de sièges occupés par des femmes dans les chambres du parlement, est passée de 11.5% à 24,9%. La proportion de sièges occupés par des femmes dans les organes des collectivités locales était de 48,5 % en 2018 et en 2021, une femme est nommée pour la première fois à la tête du Gouvernement en 2021.

Cependant, en dépit d'une loi électorale favorisant la parité de genre, dans la pratique, les femmes avaient des chances moindres d'être élues : en 2014, les femmes représentaient 47% des candidats mais ne sont placées en tête de listes que dans seulement 10.9% des cas, une

légère évolution de ce chiffre pour les élections législatives en 2019 est notée, atteignant les 14%.

Cependant sur un plan économique les résultats ne sont pas tout aussi encourageant qu'en ce qui concerne la vie politique. Si les femmes représentent 67% des diplômées aux études supérieures à l'échelle nationale, elles ne représentent que 24,6% de la population active en 2020. Ces dernières années, le ralentissement des recrutements dans le secteur public, qui emploient à ce jour 39% de femmes, a également freiné l'insertion économique des femmes, les laissant dans une situation de vulnérabilité. Quant au secteur privé, il ne déroge pas à la règle, puisque seulement 2.9% des compagnies tunisiennes ont une majorité de femme tunisienne à leurs têtes.

En ce qui concerne certains secteurs, une régression a même été notée, comme en matière de chômage. Ce dernier touche plus de femmes que d'hommes et diffère d'un secteur à un autre, comme le montre le tableau suivant :

**Tableau 2** : Évolution du taux d'emploi et de chômage des femmes et des hommes selon le secteur entre 2000 et 2019.

	2000	2019
Emploi dans l'agriculture, femme (% d'emploi des femmes) (estimation modélisée par l'OIT)	22.6	9.0
Chômage, homme (% de la main d'œuvre masculine) (estimation modélisée par l'OIT)	14.6	12.4
Emploi dans l'agriculture, homme (% d'emploi des hommes) (estimation modélisée par l'OIT)	19.5	15.3
Chômage, femme (% de la main d'œuvre féminine) (estimation modélisée par l'OIT)	16.1	22.4
Emploi dans l'industrie, femmes (% d'emplois des femmes) (estimation modélisée par l'OIT)	35.6	32.6
Emploi dans l'industrie, hommes (% d'emplois des hommes) (estimation modélisée par l'OIT)	30.4	33.7
Emploi dans les services, hommes (% d'emploi des hommes) (estimation modélisée par l'OIT)	50.1	50.9
Emploi dans les services, femmes (% d'emplois des femmes) (estimation modélisée par l'OIT)	41.7	58.5

<https://www.worldbank.org/en/data/datatopics/gender/country/Tunisia>

L'écart entre hommes et femmes d'un point de vue économique se reflètent même dans l'accès à des crédits pour l'achat d'un bien immobilier, où seulement 23.3% des crédits sont accordés à des femmes.

Les disparités entre les femmes et les hommes en termes de droits économiques pénalisent les femmes qui sont fortement désavantagées pour l'accès au crédit, à la propriété foncière et aux produits financiers. La propriété confère à son titulaire le droit exclusif d'user de son bien, d'en jouir et d'en disposer. Ce qui implique surtout pour les femmes un potentiel important de richesse, d'autonomie et de pouvoir. Cette inégalité d'accès entrave leurs initiatives entrepreneuriales ou commerciales et leur autonomie financière s'en trouve affectée. Selon le rapport 2020 du Forum économique mondial sur l'inégalité hommes-femmes, seulement 2,9 % des entreprises tunisiennes ont un capital à majorité féminine.

Ces disparités sont encore plus profondes dans les régions marginalisées, ou au niveau local, provenant pour une grande partie, du traditionalisme qui subsiste, produisant un frein potentiel à la progression professionnelle des femmes.

Cependant, il est important de préciser que le ratio de la participation à la population active des femmes par rapport aux hommes -L'indice de parité de genre de la participation à la population active- a augmenté de 1.7% en 14 ans. Il est passé de 34.4% en 2005 à 36.1% en 2019.

Jusqu'à aujourd'hui l'égalité au niveau de la rémunération n'est pas toujours assurée. En 2019, d'après l'institut national des statistiques, les femmes sont 25,4% moins payées que les hommes dans le secteur privé, pour le même poste et la même charge de travail. Dans le secteur de l'industrie cette disparité peut atteindre les 44%.

La crise du COVID a exacerbé la vulnérabilité et la précarité dont souffrent les femmes en Tunisie, en augmentant le taux de pauvreté monétaire des femmes pour atteindre les 19,7% pour les femmes avec en contrepartie 18.7% pour les hommes.

Sur un autre volet, la Tunisie a fait de la lutte contre la violence basée sur le genre une priorité, notamment par la promulgation d'une loi en 2017, pénalisant la violence faite aux femmes. Cette loi se veut un mécanisme de protection des femmes victimes de violence de tout type. Malgré la multitude d'initiatives entreprises, les chiffres restent alarmants, et la mise en pratique de la loi de 2017 est au deçà des attentes.

D'après une étude réalisée par le ministère de la femme en 2015, 47% des femmes ont été victimes de violence domestique au moins une fois dans leur vie, avec une femme sur cinq déclarant avoir subi de la violence physique, et 14% d'abus sexuel. Les chiffres précités sont encore plus importants avec la crise COVID et le confinement, et ont pratiquement été multiplié par 7. En novembre 2020, 14 000 signalements sur la violence contre les femmes ont été fait depuis le début de l'année d'après une déclaration de la ministre de la Femme. Dans cette même allocution, la ministre de la Femme a également déclaré que le ministère de l'Intérieur a créé



128 unités spécialisées dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes qui ont reçus 65 000 plaintes en 2019 dont 3370 ont été transférés au ministère de la justice.

## **B : Le contexte sectoriel**

La révolution urbaine des dernières décennies a conduit le monde, et principalement les pays en développement, à une nouvelle ère urbaine caractérisée par les phénomènes de pauvreté urbaine, et de ségrégation. Cette urbanisation massive témoigne d'une importante transformation des structures sociales, familiales, culturelles et économiques, inscrite le plus souvent dans des systèmes qui maintiennent et reproduisent les discriminations et les inégalités « des plus structurantes » entre les femmes et les hommes.

En Tunisie, les statistiques indiquent que la population des zones urbaines a plus que quintuplé depuis l'indépendance, passant de 1,6 million d'habitants en 1956 (taux d'urbanisation de 40%), à 8,4 millions d'habitants en 2020, avec un taux d'urbanisation de 70%. On s'attend à ce qu'il atteigne 75% d'ici 2030.

La participation des femmes au développement des villes et la prise en considération de leurs besoins particuliers est à l'ordre du jour des préoccupations internationales, particulièrement un Réseau international femmes et ville a vu le jour dans ce contexte et son développement s'inscrit à l'intérieur des objectifs mondiaux liés à l'égalité entre hommes et femmes,

Alors que les femmes n'occupent que 10 % des postes de direction dans les plus grands cabinets d'architecture du monde, les villes ont toujours été pensées et conçues pour refléter les rôles traditionnellement dévolus aux hommes et aux femmes et une division genrée du travail. Résultat, les hommes s'y sentent plus à leur place que les femmes. En Tunisie, bien que le taux de féminisation du ministère et des entreprises sous tutelles soit relativement significatif le mode de conception reste largement dominé par une vision masculine.

Les usages de l'espace public diffèrent selon que l'on est un homme ou une femme, issu(e) d'une minorité sexuelle ou selon que l'on est atteint d'un handicap. Nous avons tous des habitudes et des besoins différents dans notre rapport à la ville. Or, les villes sont aménagées pour un usager implicitement masculin, et ne tiennent pas compte de ce fait des besoins, des centres d'intérêt et des habitudes des femmes et des filles qui y vivent. Ce phénomène est plus prononcé à l'intérieur de la Tunisie et dans les zones rurales où les infrastructures à caractère social et tenant compte de l'inclusion sociale font généralement défaut.

Il est largement négligé dans la planification et l'approvisionnement des infrastructures de prendre en considération le genre. Les femmes en milieu rural paient un prix particulièrement élevé à cause du manque d'infrastructures, en termes de temps passé à accéder à l'eau pour l'usage domestique ou agricole, à transformer et à commercialiser des aliments et autres produits agricoles et non agricoles, à collecter du bois de feu et à atteindre les centres de santé pour elles-mêmes et leurs familles. Cette « pauvreté en termes de temps » limite leur aptitude à développer des sources complémentaires de revenu ou à y accéder. En Tunisie 1.786.261 femmes vivent en milieu rural (FMR), soit 32% de la totalité des femmes tunisiennes et 50.4% de la population rurale. Quand les foyers sont démunis d'eau potable, la femme se charge de la corvée de l'eau.

Dans le monde entier, plus de 1 milliard de personnes ne disposent pas d'accès à un réseau routier.

Le problème du logement et de l'habitat est crucial pour une grande frange des Tunisiens et des Tunisiennes comme le rapporte le ministère de l'Équipement lui-même dans une étude stratégique de 2015 intitulée « Vers une nouvelle stratégie de l'habitat » qui prévoit des déséquilibres structurels entre l'offre de logements et les besoins des couches sociales. Bien qu'il soit établi par le MEH que le secteur de l'habitat est doté d'une dimension stratégique tant sur le plan économique que social. Cette dimension est appréhendée dans le cadre de la présente analyse en termes de contribution à la croissance et à l'emploi. L'aspect genre n'est pas explicitement pris en considération.

Toutefois, il convient de noter la création du Fonds de garantie pour les crédits à l'habitat au profit des catégories sociales à revenus irréguliers via l'Article 59 de la loi n° 2017-66 du 18 décembre 2017, portant loi de finances pour l'année 2018. Le Décret gouvernemental n° 2018-749 du 7 septembre 2018, a fixé les modes de gestion du fonds de garantie pour les crédits à l'habitat au profit des catégories sociales à revenus irréguliers, les modalités et les conditions du bénéfice de ses interventions. Toutefois, les femmes continuent à être méconnues en tant que population cible ayant des spécificités à prendre en considération.

En 2023, seulement 30% de femmes ont bénéficiés d'un logement ou d'un lot social. Les proportions les plus élevées ont été notées dans le Sud Tunisien, et particulièrement dans le gouvernorat de Tozeur avec une représentativité des femmes par 58% du total des bénéficiaires d'un logement social. Le Nord-Ouest a le ratio le plus faible, avec le gouvernorat de Jendouba, où les femmes représentent le taux le plus faible des bénéficiaires de logement social avec seulement 19%.

Les estimations du nombre total de bénéficiaires de logements et de logements sociaux dans le cadre du programme spécial pour le logement social s'élèvent à 8216. Les estimations de femmes qui en bénéficieront jusqu'à fin 2022 sont de 2706 femmes contre 5510 hommes, soit un taux cumulé de 33 % répartis comme suit :

\* 2532 femmes ont bénéficié d'un logement dans le cadre de l'élément de suppression de l'habitat primitif et de son remplacement par un logement neuf, ou de sa rénovation ou de son agrandissement, soit l'équivalent de 32% du nombre total de logements livrés, qui est estimé à 7403 logements.

\* 354 femmes ont bénéficié de logements ou de lots sociaux dans le cadre du volet réalisation et dotation de logements et de lots sociaux, soit 44% du nombre total de logements et de lots qui ont été livrés, qui est estimé à 813 logements.

## **II : Environnement constitutionnel, législatif et institutionnel cadrant l'aspect genre sur le plan national et sectoriel**

### **A : Environnement constitutionnel, législatif et institutionnel cadrant l'aspect genre sur le plan national**

#### **1 / Cadre constitutionnel et législatif**

##### **a : La constitution**

La consécration des droits de la femme et des filles est perceptible notamment, à travers la nouvelle constitution de 2014 & 2022 garanti les droits des femmes, des enfants, des personnes âgées ainsi que les personnes en situation d'handicap dans :

- L'Art. 51 – L'État s'engage à protéger les droits acquis de la femme et veille à les consolider et à les promouvoir. L'État garantit l'égalité des chances entre l'homme et la femme pour l'accès aux diverses responsabilités et dans tous les domaines. L'État s'emploie à consacrer la parité entre la femme et l'homme dans les assemblées élues. L'État prend les mesures susceptibles d'éliminer la violence à l'égard de la femme.
- Art. 46 – Tout citoyen et toute citoyenne ont droit au travail. L'État prend les mesures nécessaires afin de le garantir sur la base de la compétence et de l'équité. Tout citoyen et toute citoyenne ont droit au travail dans des conditions décentes et à une juste rémunération.

## **b : Les engagements internationaux**

La Tunisie a ratifié toutes les conventions et les traités internationaux dans le domaine et a adopté les 17 objectifs du développement durable ODD (2015). Les ODD en relation avec le genre et le secteur de l'équipement sont notamment :

- ODD5 :« Égalité entre les sexes : parvenir à l'égalité des sexes en rendant les femmes et les filles plus autonomes ».
- ODD 5.5 : « Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique ».
- ODD 5.a : « Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, dans le respect du droit interne ».
- ODD 5.c : « Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent ».
- ODD9 : « Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation ».
- ODD 9.1 : « Mettre en place une infrastructure de qualité, fiable, durable et résiliente, y compris une infrastructure régionale et transfrontière, pour favoriser le développement économique et le bien-être de l'être humain, en mettant l'accent sur un accès universel, à un coût abordable et dans des conditions d'équité ».
- ODD 9.a : « Faciliter la mise en place d'une infrastructure durable et résiliente dans les pays en développement en renforçant l'appui financier, technologique et technique apporté aux pays d'Afrique, aux pays les moins avancés, aux pays en développement sans littoral et aux petits États insulaires en développement ».
- ODD 10 :« Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre ».
- ODD 10.2 : « D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leurs handicaps, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre ».

- OOD11 : « Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables ».
- ODD 11.1 : « Accès au logement décent » D'ici à 2030, assurer l'accès de tous à un logement et des services de base adéquats et sûrs, à un coût abordable, et assainir les quartiers de taudis ».
- ODD 11.3 : « Urbanisation durable » D'ici à 2030, renforcer l'urbanisation durable pour tous et les capacités de planification et de gestion participatives, intégrées et durables des établissements humains dans tous les pays ».
- ODD 11.5 : « Prévention et limitation de l'impact des catastrophes ».
- ODD 11.6 : « Impact environnemental ».
- ODD 11.7 Accès aux espaces verts et lieux publics sûrs ».
- ODD 11.c : « Bâtiments durables et résilients ».
- ODD14 : « Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable ».

Etant précisé que l'amélioration et la conservation des océans et de leurs ressources et leur exploitation de manière plus durable sont prévus par les dispositions du droit international, énoncées dans la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer, qui fournit le cadre juridique requis pour la conservation et l'exploitation durable des océans et de leurs ressources, comme il est rappelé au paragraphe 158 de « L'avenir que nous voulons »

La Tunisie a notamment ratifié

- La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), qui porte sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Etant précisé que l'une des premières réformes que la Tunisie a entreprise après la révolution de 2011 a été la levée de ses réserves à cette convention, en reconnaissance du rôle central des femmes dans la construction démocratique et dans la paix sociale.
- La déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (1993) qui appelait les Etats à condamner la violence à l'égard des femmes, prévenir les actes de harcèlement, enquêter dessus, punir et mettre en place des sanctions.
- Les documents adoptés lors de la quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes organisée à Beijing en 1995, la Déclaration de Beijing et le Programme d'action de Beijing.
- La Tunisie a soumis le 24 avril 2020 sa demande d'adhésion à la Convention d'Istanbul, le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe a donné une suite

favorable à la demande de la République tunisienne d'adhérer à la Convention (sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique).

### **c : Autres textes juridiques et règlementaires**

Plusieurs lois fondamentales importantes ont été également adoptées pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et éliminer toutes les formes de discrimination. Il s'agit notamment de

- 🇵🇸 La loi organique n°61 de 2016 relative à la prévention et à la lutte contre la traite des personnes, y compris les femmes migrantes.
- 🇵🇸 La loi organique n°2017-58 relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes.
- 🇵🇸 La loi n°37 relatives à la réglementation du travail domestique ayant pour objectif de préserver la dignité des travailleurs domestiques et les protéger contre toute forme de vulnérabilité.
- 🇵🇸 L'intégration à l'article 49 de la loi électorale du 14 février 2017 d'une disposition en faveur de la parité « horizontale et verticale ». Il convient de noter que le Décret-loi n° 2022-55 du 15 septembre 2022, portant modification de la loi organique n° 2014-16 du 26 mai 2014, relative aux élections et aux référendums ne mentionne en aucun cas les questions de genre ;
- 🇵🇸 La Loi organique n° 2018-50 relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale ;
- 🇵🇸 La loi organique n° 2015-46 du 23 novembre 2015, modifiant la loi relative aux passeports et aux documents de voyage qui consacre pour la mère les mêmes droits et lui impute les mêmes responsabilités vis-à-vis de son enfant mineur ;
- 🇵🇸 la loi n° 2019-15 du 13 février 2019 portant Loi Organique du Budget qui stipule dans son article 18 de 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 ;
- 🇵🇸 La loi n° 2019-379 relative au régime de sécurité sociale pour certaines catégories de travailleurs et travailleuses dans les secteurs agricoles et non agricoles ;
- 🇵🇸 La loi n° 95-92 du 9 novembre 1995, relative à la publication du code de la protection de l'enfant ;
- 🇵🇸 La loi d'orientation n° 2005-83 du 15 août 2005 relative à la promotion et à la protection des personnes handicapées ;

- ✚ La loi n° 94-114 du 31 octobre 1994 relative à la protection des personnes âgées (Code de protection des séniors en cours) ;
- ✚ Les circulaires du Président du gouvernement, n °9, 16 ,12 et 19 relatives à la préparation du budget de l'Etat pour les années respectives 2020, 2021, 2022 et 2023.
- ✚ La circulaire du Président du gouvernement du 15 juillet 2021 relative à la prise en compte de l'approche Genre dans la préparation du plan de développement quinquennal.

En plus des textes précités, des stratégies sectorielles en lien avec le Genre ont vu le jour. On cite principalement :

- ✚ L'adoption du plan d'action national pour l'intégration et l'institutionnalisation de l'approche genre en 2018 ;
- ✚ L'adoption du Plan d'Action National pour une mise en œuvre effective de la résolution 1325 du conseil de sécurité des Nations Unies lancée en juillet 2018 ;
- ✚ L'adoption d'une stratégie de lutte contre la traite des personnes (2018-2023) ;
- ✚ L'adoption de la Stratégie d'autonomisation économique et sociale des femmes et des filles en milieu rural (2017-2020) ;
- ✚ L'adoption de la stratégie nationale de lutte contre les violences faites aux femmes en 2016.
- ✚ Le lancement, en 2022, du nouveau programme national Ra'idat qui vise, entre autres, à créer 3000 projets agricoles liés à l'économie verte et bleue et à l'économie sociale et solidaire.
- ✚ L'adoption du Plan d'action national genre et changement climatique en Tunisie (2030-2050) par le conseil des pairs en date du 13 août 2022 et son lancement le 23 janvier 2023.

## **2 / Cadre institutionnel**

Le cadre réglementaire en Tunisie s'est accompagné d'un cadre institutionnel pour la promotion de l'égalité de genre. Il comprend des structures gouvernementales et non gouvernementales, notamment :

- ✚ Le ministère de la Femme, de la Famille, de l'enfance et des personnes âgées ;
- ✚ Le Centre de Recherche, des Etudes, de Documentation et d'Information sur la Femme (CREDIF) ;
- ✚ Le Conseil des pairs pour l'égalité des chances entre femme et homme créée à par le décret gouvernemental n° 2016-626 du 25 mai 2016 ;

- 📌 L'observatoire national pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes créée par le décret gouvernemental n° 2020-126 du 25 février 2020, ce texte a fixé également l'organisation administrative et financière et les modalités de fonctionnement de cette structure ;
- 📌 L'unité centrale de gestion par objectifs au ministère des finances créée par le décret gouvernemental n° 2020-66 du 7 février 2020, qui a fixé aussi son organisation et les modalités de son fonctionnement
- 📌 Le comité national Genre-Changements climatiques (2022-2023)

## **B : Environnement législatif cadrant l'aspect genre sur le plan sectoriel**

Les textes régissant toutes les politiques publiques de la MEH ont été questionnés par rapport à leur traitement du genre. Est-ce que les femmes avec leurs spécificités ont été prises en compte tant que partenaires, bénéficiaires, décideurs. Le balayage des textes a montré que la majorité des textes est plutôt aveugle au genre ; ils ne prennent pas clairement en considération le genre,

Les attributions du MEH, ne sont pas explicites sur la prise en compte du genre. En effet le décret N° 88-1413 du 22 Juillet 1988 portant organisation du Ministère de l'équipement et de l'habitat, le décret N° 2008-121 du 16 janvier 2008 ainsi que le décret N° 92-249 du 3 février 1992 n'ont pas évoqué les femmes, ni leurs besoins différenciés dans la définition des attributions des structures du MEH.

Également, la loi 86 – 17 du 7 Mars 1986, portant refonte de la législation relative au Domaine Public Routier de l'Etat et la loi 76 – 85 du 11 Août 1976, portant refonte de la législation relative à l'expropriation pour cause d'utilité publique a montré qu'aucune disposition n'évoque les besoins différenciés des femmes.

Les textes juridiques qui régissent les domaines d'intervention de la politique publique Protection des zones urbaines et du littoral et Maîtrise d'Ouvrages à l'instar du décret N° 1413 du 22 juillet 1988 portant organisation du Ministère de l'Équipement et de l'Habitat (Chapitre 54 relatif à l'élaboration des études et des travaux de protection des villes contre les inondations ainsi qu'à l'entretien des ouvrages réalisés) ainsi que du décret gouvernemental n° 2017-967 du 31 juillet 2017, portant réglementation de la construction des bâtiments civils sont aveugles au genre.

Les dispositions relatives à la planification urbaine dans la Loi organique n° 2018-29 du 9 mai 2018, relative au code des collectivités locales n'abordent à aucun moment la prise en



compte du genre, ni aux besoins spécifiques de certaines catégories en matière d'aménagement ou d'accès à des services urbains.

Il convient de noter que l'article 29 de celui-ci renvoie à la démocratie participative et à la gouvernance ouverte de « tous les habitants et de la société civile au cours des différentes étapes d'élaboration des programmes de développement et d'aménagement du territoire et lors du suivi de leur exécution et de leur évaluation », ce qui permettra d'impliquer les hommes et les femmes dans les étapes de développement de la planification urbaine

L'article 210 du CCPL portant mention de la commission sur les travaux et l'aménagement urbain prévoit que la composition pourrait prendre respectivement le principe de parité, la représentativité des jeunes et la corrélation entre la spécialité des membres du conseil et le domaine d'intervention de la commission. Cependant, la présence des femmes et des jeunes en tant que membres des commissions n'est qu'une suggestion. Par ailleurs, le CCPL a prévu deux autres commissions en lien avec les questions de genre et qui pourront travailler en étroite collaboration avec la commission sur les travaux et l'aménagement : Il s'agit de la commission des affaires de la femme et de la famille et l'égalité entre les personnes et l'égalité des chances entre les sexes.

Le code de l'aménagement du territoire et de l'urbanisme de 1994 est insensible aux questions de genre (L'article 27 cependant du CATU renvoi seulement à la prise en compte des personnes en situation d'handicap pour les opérations de constructions dans des zones non couvertes par des plans d'aménagements approuvés).

Aussi, il est relevé notamment :

- ✓ L'absence du genre dans la préparation et la mise en œuvre des plans d'aménagement urbain
- ✓ L'absence de représentation des femmes dans le cadre institutionnel national et local en lien avec l'aménagement, le développement du territoire et de l'urbanisme
- ✓ La référence à d'autres notions qui s'inscrivent dans le cadre de genre -inclusion sociale à savoir la cohésion sociale et la mixité sociale défini comme un mélange de classes et groupes sociaux dans l'espace territorial nécessitant ainsi la coexistence de groupes dans la même zone selon l'âge, le sexe et le statut professionnel etc.

Toutefois le projet de code de l'urbanisme a introduit l'aspect genre au niveau de son article premier fixant les objectifs du code mais aussi dans plusieurs autres articles relatifs aux différents axes de ce code (articles 12, 19, 23, 27, 43, 45, 47...).

Les textes régissant le domaine de l'habitat n'accordent pas une attention particulière au genre et ce bien qu'il est reconnu sur le plan stratégique qu'il y a un déséquilibre entre l'offre

de logements et les besoins des couches sociales. En effet, au niveau de l'article 59 de la loi n° 2017-66 du 18 décembre 2017, portant loi de finances pour l'année 2018 relatif à la Création du Fonds de garantie pour les crédits à l'habitat au profit des catégories sociales à revenus irréguliers, les femmes n'ont pas été identifiées tant que cibles. Le même constat est vérifié pour le Décret gouvernemental n° 2018-749 du 7 septembre 2018, fixant les modes de gestion du fonds de garantie pour les crédits à l'habitat au profit des catégories sociales à revenus irréguliers et les modalités et conditions du bénéfice de ses interventions.

La loi n°83-112 du 12 décembre 1983 portant sur le statut général des personnels de l'État prévoit une égalité statutaire entre les femmes et les hommes dans la fonction publique tunisienne, comme le mentionne l'Article 11 « Sous réserve des dispositions spéciales commandées par la nature des fonctions et qui peuvent être prises à ce sujet, aucune distinction n'est faite entre les deux sexes pour l'application de la présente loi ». Toutefois, le statut de la fonction publique tunisienne ne contient pas de dispositions ou mesures spécifiques concernant les principes de diversité et d'égalité.

Ceci n'empêche, la loi sur la fonction publique contient également des dispositions de discrimination positive spécifiques aux femmes et aux mères en particulier, relatives au congé de maternité, au congé post-natal, à la mise en disponibilité et le bénéfice de la retraite anticipée dans certains cas.

Le décret gouvernemental n° 2019-1067 du 14 novembre 2019, fixant les attributions du responsable du programme a prévu dans son article 6 que ces derniers doivent préparer le budget « sur la base des objectifs et des indicateurs qui garantissent l'égalité et l'équivalence des chances entre les femmes et les hommes et d'une manière générale entre les différentes catégories sociales, sans discrimination, et qui feront l'objet d'une évaluation sur cette base ».

Également le décret gouvernemental n° 2020-314 du 19 mai 2020, fixant les principes relatifs au choix, à l'évaluation des performances des administrateurs représentant les participants publics et des administrateurs indépendants et à leur révocation a prévu dans son article premier la prise en considération d'une représentation équilibrée entre les deux sexes au sein des conseils. Il a ajouté que la représentation de l'un des deux sexes ne peut pas être inférieure à 40%.

Aussi un projet de loi relatif aux congés de maternité et de paternité a prévu notamment, l'allongement du congé de maternité à 16 semaines. Les hommes pourraient aussi bénéficier d'un congé de paternité de 15 jours.

Il est à signaler que certains textes sont spécifiques aux femmes ou aux personnes handicapées tel que :

- 🇨🇩 la Loi n° 2006-58 du 28 juillet 2006, instituant un régime spécial de travail à mi-temps avec le bénéfice des deux tiers du salaire au profit des mères,
- 🇨🇩 et la loi n° 2016-41 du 16 mai 2016 portant modification de la loi d'orientation n°2005-83 du 15 août 2005 relative à la promotion et la protection des personnes handicapées qui a porté à 2% le taux des recrutements à attribuer par priorité à des personnes handicapées.

Il y a lieu de noter aussi l'absence de réglementation spécifique sur le genre dans les marchés publics en lien avec les infrastructures et les travaux.

Malgré les efforts réalisés Il reste établi une inadéquation entre les engagements nationaux et internationaux en faveur de l'équité et de l'égalité hommes-femmes y compris le PANIIG, qui est l'instrument d'exécution en la matière et les textes relatifs aux politiques publiques. En effet, il est nécessaire que l'équité et l'égalité de genre, unanimement reconnus comme des exigences d'un développement durable, soient explicitées dans les attributions du MEH.

**TROISIEME PARTIE**  
**RESULTATS DES ENTRETIENS ET DE**  
**L'ANALYSE DES DOCUMENTS DE**  
**PERFORMANCE**

## Introduction

La présente partie est réservée aux résultats du diagnostic, découlant principalement des entretiens et de l'analyse des documents de performances.

Les entretiens ont eu une importance capitale dans cette première phase consacrée au diagnostic du fait qu'ils permettent de collecter des informations mais aussi viennent confirmer et éclairer les conclusions formulées à la suite de l'analyse documentaire, de l'analyse du système d'information et de la Culture managériale.

Les entretiens ont concerné la chaîne de responsabilité de chaque programme au niveau central et au niveau régional, ainsi que certains opérateurs. Ils ont duré deux heures en moyenne et ont été fait en présence de deux représentants du comité de pilotage.

Prévus par les dispositions de la loi organique du budget n°15 du 13 février 2019, les documents de performance sont constitués du projet annuel de performance PAP et du rapport annuel de performance qui sont deux documents distincts et complémentaires, le premier est annexé à la loi de finances et le second à la loi de règlement.

Le projet annuel de performance reflète les engagements des responsables des programmes et du chef de la mission sur la réalisation de la performance des politiques publiques et le rapport annuel de performance fait ressortir la performance réalisée comparée aux objectifs et indicateurs tracés dans le projet annuel de performance au titre d'une même année budgétaire. C'est ainsi que chaque responsable d'une politique publique rend compte sur ses engagements pris dans le projet annuel de performance, il reste redevable devant son ministre devant le parlementaire et devant le citoyen.

## **I : Au niveau de la mission**

### **A : Résultats de l'analyse de la stratégie de la mission**

La lecture de la stratégie de la mission du MEH présentée dans le PAP 2023 amène à déduire qu'il n'y pas effectivement intégration de l'approche genre dans la planification et dans le budget. En effet, la référence aux besoins différenciés des femmes et des hommes est quasi absente dans les différentes composantes de la stratégie.

La finalité de la mission est exprimée d'une façon aveugle au genre, il semble qu'elle est considérée sans impact sur l'égalité de genre.

L'égalité de genre a été signalée comme priorité sans mise en contexte et sans référence aux engagements nationaux et internationaux, raison pour laquelle, la vision de la mission et ses axes stratégiques n'ont pas pris en considération l'égalité de genre.

Cependant il est à signaler que le PAP renferme des engagements par rapport à l'amélioration de l'accès des femmes aux pistes rurales, par rapport au logement et par rapport à l'accès aux postes de décision. Aucune indication au cadre législatif et réglementaire et aucune justification du choix des priorités envers l'égalité de genre. Ce qui semble logique puisqu'il n'y pas eu de diagnostic genre et il n'y a pas eu d'identification des problématiques genre relatives au politiques publiques de la mission, les problématiques stratégiques nationales n'ont pas été déclinées au niveau de la mission,

L'engagement du MEH envers l'égalité de genre est signalé aussi dans la présentation des réalisations stratégiques au niveau du rapport annuel de performance de l'année 2021 en évoquant qu'il a été prévu des objectifs et des indicateurs genrés. Il a été rappelé l'indicateur relatif aux pistes rurales et celui relatif à la part des dépenses d'investissement du programme infrastructure routière dédiées aux femmes. L'engagement d'amender les textes régissant l'accès aux programmes de logement social pour permettre aux femmes d'y accéder a été aussi cité. De même au niveau de la gestion des ressources humaines, le MEH a rappelé son engagement à faciliter l'accès aux postes de décision et aux postes fonctionnels.

Au niveau de la présentation des réalisations des programmes, l'objectif 2.1.1 « améliorer l'accès des femmes et des hommes des zones rurales enclavées au réseau des routes classées » a été présenté en soulignant l'impact de la construction des pistes rurales sur les femmes et les hommes en général en mettant le focus sur les femmes. Aucune justification quantitative ni qualitative n'a été faite. Les données présentées sont plutôt aveugles au genre.

Même pour le deuxième indicateur « Proportion de l'allocation des dépenses d'investissement du programme 1 pour les femmes rurales » qui est effectivement sensible au

genre, sa présentation et l'absence de justification chiffrée traduisent des difficultés quant à sa mise en œuvre. L'explication donnée pour la non-réalisation des valeurs cibles des indicateurs n'a pas de rapport avec le genre.

Pour le programme 9, une explication des écarts constatés entre les prévisions et les réalisations des deux indicateurs genrés définis dans le cadre de la gestion des ressources humaines mais elle est plutôt sommaire.

Le rapport annuel de performance de l'année 2021 du MEH, ne donne pas une idée précise et claire sur la mise en œuvre de la prise en charge des problématiques identifiées dans le PAP. Il est aussi sommaire que le PAP 2021.

## **B : Résultats de l'analyse de la fiche genre**

La fiche genre annexée au PAP reflète un effort quant à la déclinaison de l'approche genre au niveau de la mission. En effet, on constate un développement au niveau de la stratégie du contexte général et des engagements nationaux. La déclinaison des effets du PANIIG au niveau de toutes les politiques publiques de la mission a été amorcée. Un diagnostic sommaire a été fait et il y a eu identification de quelques problématiques prioritaires à prendre en considération dans les programmes de la mission, il s'agit de la :

- Difficulté d'accès des femmes à un logement décent.
- Faible représentativité des femmes dans les postes de décision.

Les orientations de la mission quant à la prise en considérations des besoins différenciés des femmes et des hommes dans les politiques sont intéressantes et témoignent d'une prise de conscience de problématiques genre qui n'ont pas été analysées et bien justifiées.

## **C : La culture managériale**

L'intégration des questions de genre dans **la culture organisationnelle du MEH** est peu perceptible. Pour la majorité des répondant-e-s aux questions soulevées lors des entretiens, organisés à divers niveaux, il n'existe pas d'initiatives de traduction et de vulgarisation des questions d'équité et d'égalité de genre. Pour l'essentiel, les aspects pris en compte dans la culture organisationnelle sont essentiellement la désignation d'un représentant du ministère au niveau du conseil des pairs et d'un comité BSG. Le représentant au conseil des pairs est chargé de l'impulsion et de l'intégration et de l'institutionnalisation du genre au niveau sectoriel. Le comité BSG créé le 8 novembre 2018 et composé de 8 membres est chargé de l'application de l'article 18 de la LOB. Certaines formations sur le thème ont été réalisées.

## **D : Système d'information et statistiques**

Les systèmes d'information déployés au MEH et opérateurs ne prennent pas en considération le genre.

En effet le système d'information INSAF et ADEB ainsi que le système d'information performance ne traitent pas les données tenant compte du sexe et de ce fait ne fournissent pas des données désagrégées par sexe. Des efforts individuels de retraitement de l'information sur EXEL au niveau du P9 ont permis de fournir quelques indicateurs sexo-spécifiques.

Les autres bases de données disponibles au niveau du ministère sont purement techniques (exp base de données routière et d'ouvrages d'art).

Également, il a lieu de relever la non-disponibilité de statistiques genrées dans les différents domaines d'activité du ministère permettant de définir les besoins des femmes et des hommes et d'intégrer l'approche genre dans les politiques publiques de manière objective.



## II : Programme 1 : Infrastructures Routières

### A : Résultats des entretiens

Cinq entretiens ont été réalisés au niveau du programme « infrastructures routières ». Ils ont concerné le responsable du programme, un responsable de sous-programme, un responsable d'unité par objectifs de réalisation des projets, la directrice des études techniques et le responsable de l'opérateur Tunisie autoroute. D'autres cadres ont assisté aux entretiens précités.

Des entretiens ont été également réalisés avec quatre directeurs régionaux et leurs équipes (Bizerte, Beja, Kairouan et Sousse).

Les entretiens ont permis de dégager les résultats suivants concernant l'intégration de l'approche genre au niveau du Ministère de l'Équipement de l'Habitat et du programme.

#### 1/ Connaissance de l'approche genre et des thèmes qui lui sont associés

Concernant la connaissance des personnes interviewées de l'approche genre en général ainsi que des thèmes qui lui sont associés, notamment les engagements internationaux et nationaux liés au genre et la BSG, il a été constaté ce qui suit :

- ✚ Plusieurs responsables au niveau central et régional n'ont pas participé à des actions de formation concernant l'approche genre. Cependant le responsable sous-programme a assisté à certaines sessions de formation organisées par les bailleurs de fonds ou les experts des bailleurs. La directrice générale de Tunisie autoroute est formatrice en matière de genre, elle a occupé le poste de responsable de l'unité GBO au ministère avant son poste actuel.
- ✚ Certaines personnes de l'équipe impliquées dans la définition de la stratégie du programme, la préparation des documents budgétaires et le suivi de la performance, ont bénéficié d'actions de formation sur l'approche genre, surtout avec les bailleurs de fonds. La formation est jugée insuffisante puisqu'elle est plutôt théorique. Elle mérite d'être complétée en partie par un benchmarking.

Les cadres de l'opérateur Tunisie autoroute ainsi que les cadres des directions régionales n'ont pas eu de formation concernant l'approche genre.

- ✚ Malgré l'insuffisance de la formation et de la sensibilisation des cadres concernant l'intégration de l'approche genre, il a été constaté la sensibilité des responsables et des cadres à cette thématique et leur prédisposition à intégrer cette approche dans leurs activités.

Cependant le responsable de l'unité opérationnelle juge que cette approche n'est pas justifiée pour les projets de pistes agricoles qui sont réalisées pour tous les citoyens sans distinction de genre.

✚ Aucun responsable à l'exception de la responsable de l'opérateur ne connaît les différents engagements internationaux de la Tunisie en matière genre ni les engagements internationaux liés au genre du MEH relatifs au programme « infrastructures routières ». Les orientations nationales et stratégiques en Tunisie en matière genre ne sont pas connues non plus.

✚ La majorité des responsables à l'exception du responsable de l'opérateur n'ont aucune idée ou ont une idée très superficielle du PANIIG. Cependant après présentation des objectifs d'impact nationaux liés au genre définis dans ce document et qui sont en relation avec notamment :

- L'autonomisation des filles et des femmes (accès à l'emploi, aux services de base, à la vie politique...),
- La réduction des différentes formes de discrimination et de violence à leur égard,
- L'appui de l'accès des femmes aux postes de décision,
- Le renforcement de leur résilience face aux crises et changement climatiques.

Il a été indiqué que l'objectif « relatif à l'accès des femmes aux postes de décision » est observé au niveau du programme et que dans certains cas les femmes déclinent les propositions de postes de décision.

Pour les autres objectifs d'impact, il y'a une unanimité quant à la contribution du ministère à leur atteinte et ce à travers :

- La réalisation des pistes qui ont un impact important sur les femmes et les filles tel que la facilitation de l'accès à la santé, l'éducation et les autres services ainsi que leur autonomisation à travers la création ou l'accès à l'emploi.
- La réalisation d'études environnementales.
- La réalisation d'études socio-économiques, qui sont exigées pour les projets financés par les bailleurs de fonds et la création d'unités de réclamation pour les projets financés par la banque mondiale.
- L'adoption de la démarche participative pour les projets ou corridor selon la nouvelle démarche adoptée par les bailleurs de fonds (projet intégré ne se limitant pas à la route) ce qui permet de connaître les intérêts des femmes. L'accent a été mis sur le rôle primordial que doit jouer dans ce cadre les autorités

régionales et locales (gouvernorats, délégués) et aussi les directions régionales du ministère de l'équipement, qui veillent à cette démarche participative.

Il est à préciser que le responsable de l'unité opérationnelle estime que l'approche genre est imposée par les bailleurs de fonds et que les préalables pour la réussite de cette approche ne sont pas encore assurés au niveau du ministère qui est plutôt un ministère technique.

Il a aussi insisté sur l'importance du suivi des projets ou actions réalisés au profit des femmes dans le cadre de l'intégration de l'approche genre dans les projets d'infrastructures pour garantir leur pérennité et éviter leur délabrement comme pour certains cas vécus pour des aménagements réalisés pour les petits métiers.

✚ Evolution de la participation des femmes sur les chantiers soit du côté du ministère que des entreprises intervenantes, puisqu'on trouve actuellement des femmes cheffes de bureaux d'études, des conducteurs femmes, des femmes dans les laboratoires et aussi dans le cadre des missions de suivi. Cependant on ne trouve pas de femmes dans le métier de bétonnier.

La participation des femmes a entraîné des améliorations au niveau de l'hygiène et la sécurité au niveau des chantiers (création de toilettes pour les femmes).

✚ Les principaux défis et difficultés en matière d'égalité des sexes dans le secteur/programme évoqués durant les réunions sont :

- L'indisponibilité de statistiques genrées.
- L'absence d'études prenant en considération l'approche genre.
- La réticence des bureaux d'études à la participation aux appels d'offres si le ministère exige dans les TDR des aspects autres que technique, même, pour le volet socio-économique.
- La formation plutôt technique des cadres du ministère en charges des projets qui peut limiter la qualité du suivi pour les études socio-économiques réalisées et leur pertinence et efficacité.

Cette situation nécessite plus d'actions de sensibilisation au niveau du ministère mais aussi au profit des bureaux d'études ; la réalisation d'études avec une approche genre et le développement des statistiques par le ministère de la femme.

## **2/ Mise en œuvre de l'approche genre au niveau du ministère et du programme**

Il a été relevé dans ce cadre ce qui suit :

### **a : Au niveau de la stratégie de la mission**

- ✚ Certains estiment que le ministère n'a pas de stratégie genre écrite qui affirme son engagement pour l'équité genre, alors que d'autres considèrent que ce qui est indiqué au niveau du PAP est la Stratégie Genre écrite du ministère.
- ✚ Unanimité quant à l'absence d'un plan opérationnel qui comprend une répartition claire des responsabilités et un agenda pour le suivi et l'évaluation de l'exécution de la stratégie du ministère.

### **b : Au niveau du programme**

- ✚ En réponse à la question « Est-ce que le programme « infrastructures routières » dispose d'un document stratégique qui aborde l'approche genre ? Est-il en cohérence avec la stratégie Genre du MEH ? » certains estiment que ce qui est indiqué au niveau du PAP est la Stratégie Genre écrite du programme, mais cette stratégie n'a pas un plan opérationnel qui comprend une répartition claire des responsabilités et un agenda pour son suivi et son évaluation ; alors que d'autres voit qu'il n'y a pas vraiment de stratégie ou politique genre claire au niveau du programme.
- ✚ La majorité des responsables et cadres au niveau régional n'ont aucune idée sur la stratégie genre du ministère ni sur celle des programmes.
- ✚ Conformément aux exigences de la circulaire de la présidence du gouvernement, le programme « infrastructures routières » a annexé au PAP une fiche relative à l'approche genre. Cependant il a été constaté que plusieurs cadres n'ont pas une idée précise sur cette fiche, qui d'ailleurs n'a pas fait l'objet de discussion dans le cadre du dialogue de gestion et n'a pas fait l'objet de formation.
- ✚ Introduction de l'approche genre dans les projets d'infrastructures routières, par les bailleurs de fonds depuis plusieurs années, ainsi le ministère exige dans les termes de références des études des projets précités la réalisation d'études socio-économiques qui traitent en partie l'aspect genre. Cette approche n'est pas encore adoptée pour les projets financés par le budget de l'Etat.

Des études d'impact socio-environnemental sont réalisées par des experts dédiés avant la réalisation des projets routiers et les pistes rurales pour la détermination des prévisions d'impact y compris genre et après achèvement pour mesurer l'impact réel sur la base

d'indicateurs (Les documents concernant ces études n'ont pas été communiqué au bureau AJM CONSULTING) .

Selon le responsable du programme, les bailleurs de fonds ne parlent plus de routes mais de corridor économique soit un projet intégré qui comprend en plus de la route les pistes, les infrastructures sanitaires et éducatives, le marché et autres structures afin de créer une dynamique économique et sociale, créer des emplois et avoir une valeur ajoutée importante. L'approche genre est intégrée dans cette nouvelle orientation avec un modèle de suivi et des études d'impact.

✚ Insuffisance des statistiques et bases de données genrées nécessaires pour l'intégration de l'approche genre au niveau du programme. En effet les bases de données routières et d'ouvrage d'art sont purement techniques. Cependant pour le responsable du programme les études socio-économiques réalisées dans le cadre de certains projets financés par les bailleurs de fonds et l'approfondissement de l'aspect genre dans les études des projets futures vont permettre durant les prochaines années de dégager certaines normes à considérer pour les projets routiers quel que soit leur source de financement.

✚ Absence d'une direction statistique.

✚ La réalisation des projets d'infrastructures routières nécessite l'intervention d'autres acteurs en plus du ministère de l'équipement (gouvernorat, municipalité, ministère de l'agriculture, ...) ce qui nécessite l'intégration de l'approche genre au niveau des différents intervenants et une meilleure coordination entre eux pour aboutir à des résultats concrets et satisfaisants.

✚ Les cadres et responsables des directions régionales, bien qu'ils aient manifesté leur sensibilité à l'approche genre et leur conviction quant à son intérêt pour les projets réalisés par leurs services, estiment que leur participation à l'intégration de cette approche ne peut être que limitée du fait que leurs interventions sont plutôt techniques d'une part et que la planification et l'étude des projets sont réalisées par les services centraux du ministère ou d'autres intervenants d'autre part.

✚ Les points d'entrée pour la réduction des inégalités de genre dans le programme, évoqués lors des réunions s'articulent autour des points suivants :

- Intégration de l'approche genre dans tous les termes de références pour les études.

- Suivi et renforcement de l'intégration de l'approche genre dans la fiche CNAPP.
- Intégration de l'approche genre dans les accords de prêts.
- Action sur la mentalité des personnes pour plus de sensibilisation sur l'intérêt de l'intégration de l'approche genre dès la planification des projets.

### **c / Objectifs, indicateurs et activités**

- ✚ L'objectif genré du programme infrastructures routières « Améliorer l'accès des femmes et des hommes des zones rurales les plus enclavées au réseau routier classé et garantir leur sécurité » n'a pas été défini à la suite d'une identification de la situation des femmes et des hommes et de la détermination de leurs intérêts, leurs besoins et leurs priorités et de la priorisation de ses besoins. Selon la responsable ayant établi la fiche genre du programme, cet objectif a été dégagé à partir des rapports de la banque mondiale qui considèrent l'impact des pistes rurales sur l'égalité genre comme important. Cet objectif n'est pas pertinent pour le ministère selon l'un des responsables puisqu'il est difficile de trouver un indicateur chiffré pour apprécier sa réalisation.
- ✚ Il est prématuré de dire que la prise en compte du genre peut influencer sur les pratiques et permettre un développement équilibré des infrastructures routières.
- ✚ Les questions ou critères Genre ne sont pas inclus dans le processus d'approbation des projets.
- ✚ Les textes juridiques en relation avec le programme ne mentionnent pas la prise en charge du genre dans les activités et les projets.
- ✚ L'approche genre n'est pas introduite dans les manuels de procédures et les notes internes.

### **3/ Mise en œuvre de l'approche genre au niveau des opérateurs**

L'entretien réalisé avec la directrice générale de l'opérateur Tunisie autoroute a porté sur l'intégration de l'approche genre au niveau de l'opérateur et au niveau du ministère puisqu'elle était jusqu'à l'année 2021, responsable de l'unité GBO au ministère de l'équipement.

#### **A / Constats relatifs à l'opérateur**

- ✚ Les cadres de l'opérateur à l'exception de la directrice générale ne sont pas informés des démarches entreprises par le ministère pour l'intégration de l'approche genre dans la préparation et l'exécution du budget. Ils n'ont bénéficié d'aucune formation sur le genre.

Sachant que la gestion budgétaire par objectif a été adoptée au sein de Tunisie autoroute à partir de 2022.

- ✚ La gestion budgétaire sensible au genre peut être initiée, mais il est nécessaire de mettre les préalables (formation des cadres, définition de la cartographie et des processus...)
- ✚ Accès des femmes aux postes de responsabilité (à partir du 2ème niveau de décision) comme chef de projet et chef de chantier. Des femmes sont aussi nommées comme caissière dans les stations de paysage mais pas pour l'horaire de nuit (à partir de 10 heures) pour les préserver de la violence verbale et physique.

Le métier d'entretien demeure à cette date un métier d'hommes.

- ✚ Les statistiques relatives au personnel sont genrées.
- ✚ Prise en compte de l'aspect genre au niveau des stations de péage et ce à travers l'installation de toilette pour femmes en conformité avec les normes. Des toilettes pour les personnes à mobilité réduite seront prévues dans les nouvelles stations.
- ✚ Prise en compte de l'aspect environnemental dans le projet de l'autoroute Sfax, Gabes Médenine, Ras Jdir par l'installation de panneaux photovoltaïque.

#### B/ Constats relatifs au niveau du ministère

- ✚ Formation des cadres dont 10 sont certifiés genre. Le thème relatif aux outils d'analyse mérite d'être approfondi.
- ✚ Préparation d'un plan d'action pour l'intégration de l'approche genre découlant du PANIIG.
- ✚ Introduction de l'approche environnementale et sociale dans les projets financés par la BAD, et les autres bailleurs de fonds (exemple espace genré (jardin de plantation à utiliser par les citoyens) dans le cadre du projet de Zahrouni.

Pour faciliter l'intégration de l'approche genre dans les projets et la budgétisation il est proposé de :

- ✚ Mentionner cet aspect dans les accords de prêts afin de pouvoir identifier et programmer des actions complémentaires et connexes au projet initial ayant un impact genre.
- ✚ Entamer une budgétisation genrée pour les volets indemnités et installation des projets.

## B : Résultats de l'analyse des documents de performance

L'examen des documents de performance du programme infrastructures routières a permis de constater que la stratégie du programme s'est référée directement à l'ODD 5 donc à un engagement international sans se référer aux engagements nationaux et au PANIIG et sans définir ses axes stratégiques.

Il y'a eu présentation de la problématique des femmes rurales et l'engagement au niveau de l'objectif 2-1 « améliorer l'accès des femmes et des hommes des zones rurales enclavées au réseau des routes classées ». Un indicateur a été défini pour mesurer l'atteinte de l'objectif, il s'agit du taux cumulé d'aménagement des pistes rurales au profil des femmes et des hommes.

Au niveau du budget il est prévu une activité « aménagement des pistes rurales ».

Par ailleurs, au-delà du fait que l'intitulé de l'indicateur ne traduit pas la prise en compte des besoins différenciés des femmes et des hommes, il n'a pas été indiqué comment cet indicateur va impacter la réalité des femmes rurales d'une façon précise (pas d'analyse ex-ante pas de statistiques). D'ailleurs l'indicateur vise les femmes et les hommes à part égale. Il mesure un aspect de l'objectif à savoir l'accessibilité. De surplus, il ne donne pas une idée sur l'avancement dans la réduction des inégalités du fait que l'indicateur est limité dans la mesure des pistes rurales réhabilitées, qui servent aussi bien les femmes que les hommes.

Il est à souligner également que l'approche genre n'est pas intégrée dans la politique publique infrastructures routières est-ce du fait que sa conception et sa finalité n'ont pas été pensées en tenant compte des bénéficiaires de cette politique publique qui ne sont pas une entité opaque mais des individus qui ont des besoins différents à prendre en considération si l'atteinte de la performance est de rigueur. En effet, la stratégie, le diagnostic et les objectifs sont aveugles au genre hormis le traitement succinct de la problématique des femmes rurales et sa traduction au niveau de l'objectif 2-1 et indicateur 2-1-2. Les autres domaines d'intervention du P1 laissent entendre qu'il n'y pas intégration du genre.

L'analyse de la fiche genre dans sa partie relative à la politique publique infrastructures routières, montre qu'il y'a clairement des difficultés à repenser la politique en tenant compte des disparités entre les femmes et les hommes et ce bien que l'impact de cette politique publique a été mis en exergue. D'ailleurs, il n'y pas eu définition d'objectif, ni d'indicateur sensibles au genre ; ceux qui sont annoncés sont plutôt aveugles au genre. Cependant il est prévu deux mesures importantes et qui n'ont pas été justifiées, il s'agit de demander les besoins ventilés par sexe et d'indiquer aux bureaux d'études d'intégrer le genre au niveau des études et des dossiers d'appel d'offres.



## III : Programme 2 : Protection des zones urbaines et du littoral et maitrise d'ouvrages

### A: Résultats des entretiens et de l'analyse documentaire

Trois entretiens ont été réalisés dans le cadre de ce programme avec le responsable du programme, un responsable sous programmes et un cadre de la Direction Générale du Bâtiment civil. D'autres cadres du programme ont assisté aux deux premières réunions.

Des entretiens ont été également réalisés avec quatre directeurs régionaux et leurs équipes (Bizerte, Beja, Kairouan et Sousse).

Les entretiens ont permis de dégager les résultats suivants concernant l'intégration de l'approche genre au niveau du Ministère de l'Équipement de l'Habitat et du programme.

#### 1/ Connaissance de l'approche genre et des thèmes qui lui sont associés

Concernant la connaissance, par les personnes interviewées, de l'approche genre en général ainsi que des thèmes qui lui sont associés, notamment les engagements internationaux et nationaux liés au genre, la BSG il a été constaté ce qui suit :

- ✚ La non-participation de la majorité des responsables, des cadres opérationnels et des chefs de projets au niveau central et régional à une formation concernant l'approche genre.
- ✚ Trois personnes uniquement au niveau du programme, ont bénéficié d'une initiation sur l'approche genre en 2019. Cette formation demeure insuffisante et mérite d'être complétée surtout par le thème relatif aux outils d'analyse.
- ✚ Malgré l'insuffisance de la formation et de la sensibilisation des cadres concernant l'intégration de l'approche genre, il a été constaté leur sensibilité à cette thématique et leur prédisposition à intégrer cette approche dans leurs activités.
- ✚ Les différents engagements internationaux de la Tunisie en matière genre, les engagements internationaux liés au genre du MEH relatifs au programme « Protection des zones urbaines et du littoral et Maitrise d'Ouvrages ainsi que les orientations nationales et stratégiques en Tunisie en matière genre sont soit méconnus soit connus d'une manière superficielle par les responsables. Quelques engagements ont été cités par certains membres de l'équipe comme la constitution, la loi organique du budget, les ODD 5, 11 et 13.
- ✚ Pour les engagements internationaux liés au genre du MEH relatifs au domaine de Protection des zones urbaines et du littoral et Maitrise d'Ouvrages, il a été signalé l'absence d'exigences précises par certains bailleurs de fonds (la JIKA, le FSD et la

Banque Mondiale ) concernant le volet genre, toutefois la Banque Mondiale demande la réalisation d'études sociales et environnementales en relation avec le changement climatique. Etant précisé que l'AFD exige l'étude genre pour les projets de bâtiment civil dans le domaine de la santé.

✚ Le PANIIG n'est pas ou peu connu. Cependant après présentation des objectifs d'impact nationaux liées au genre définis dans ce document et qui sont en relation avec notamment :

- L'autonomisation des filles et des femmes (accès à l'emploi, aux services de base, à la vie politique...),
- La réduction des différentes formes de discrimination et de violence à leur égard,
- L'appui de l'accès des femmes aux postes de décision,
- Le renforcement de leur résilience face aux crises et changement climatiques.

Tous les cadres considèrent que le ministère de l'Équipement et de l'habitat (MEH) et le programme « Protection des zones urbaines et du littoral et maîtrise d'ouvrages » peuvent contribuer à la réalisation des objectifs précités

Cette contribution peut se concrétiser selon les cadres précités à travers :

- Une meilleure sensibilisation pour l'accroissement du nombre de femmes dans les ports en tant que visiteur et administrateur (APIP et arrondissements), surtout que cet environnement est actuellement hostile à la présence des femmes (violence verbale surtout). La contribution du ministère dans ce domaine peut se faire à travers le rajout d'une signalisation adaptée, la création de salles d'eau pour les femmes et la facilitation de l'accès au port pour les femmes et les personnes à mobilité réduite.
- Un aménagement approprié du littoral permettant l'accès des personnes à mobilité réduite à la plage.
- L'introduction de l'approche genre dans les termes de référence des marchés d'études surtout pour les travaux de protection contre les inondations.

✚ Les principaux défis et difficultés en matière d'égalité des sexes dans le secteur/programme évoqués durant les réunions sont :

- La non-disponibilité de données sexo-spécifiques permettant d'identifier l'impact des activités réalisées sur la population cible.
- Le changement de la mentalité des intervenants au niveau des ports ce qui nécessite beaucoup de temps.

- La non prise en compte de la sensibilité au genre lors de la nomination des décideurs au niveau des ministères.
- L'impact de l'introduction de l'étude genre dans les projets objet de consultation sur les délais et les coûts.

## 2/ Mise en œuvre de l'approche genre au niveau du ministère et du programme

Il a été relevé dans ce cadre ce qui suit :

### a : Au niveau de la stratégie de la mission

- ✚ Absence d'une Stratégie Genre écrite au niveau du ministère qui affirme son engagement pour l'équité de genre.
- ✚ Absence d'un plan opérationnel qui comprend une répartition claire des responsabilités et un agenda pour le suivi et l'évaluation de la stratégie du ministère

### b : Au niveau du programme

- ✚ En réponse à la question « Est-ce que le programme dispose d'un document stratégique qui aborde l'approche genre ? » certains estiment que ce qui est indiqué au niveau du PAP est la Stratégie Genre écrite du programme, mais cette stratégie n'a pas un plan opérationnel qui comprend une répartition claire des responsabilités et un agenda pour son suivi et son évaluation ; alors que d'autres voient qu'il n'y a pas vraiment de stratégie ou politique genre claire au niveau du programme.

Il a été indiqué que les termes de référence du plan directeur du littoral vont prendre en considération l'aspect genre. Sachant que le DHU a entamé depuis 2021 l'introduction de l'approche genre dans quelques termes de références des études

- ✚ La majorité des responsables et cadres au niveau régional n'ont aucune idée sur l'approche genre du ministère ni sur celle des programmes. L'introduction de l'approche genre au niveau des règlements de concours n'a pas encore donnée de résultats concrets.
- ✚ Conformément aux exigences de la circulaire de la présidence du gouvernement, le programme « Protection des zones urbaines et du littoral et maîtrise d'ouvrages » a annexé au PAP une fiche relative à l'approche genre. Cependant cette fiche n'a pas fait l'objet de discussion dans le cadre du dialogue de gestion selon certains et la discussion est jugée très faibles selon d'autres.
- ✚ Non disponibilité au niveau du ministère de données statistiques nécessaires pour intégrer l'approche genre de manière convenable dans la stratégie du programme. Toutefois certaines statistiques peuvent être récupérées de l'APIP. Le développement

d'études sur le genre pourrait entraîner la disponibilité des statistiques dans les années à venir.

✚ Unanimité quant à la possibilité d'adoption d'un processus participatif et inclusif qui appréhende l'expérience et l'usage de l'espace urbain et du littoral de tous les points de vue, ceux des filles, des femmes, des garçons et des hommes avec toutes leurs diversités. Et afin de réussir cette approche il est nécessaire de :

- Maîtriser les besoins du ministère dans ce domaine et bien les traduire au niveau des termes de références des études de projets et prendre en considération le coût des études genre dans l'estimation des coûts.
- Exiger le renseignement des points concernant le genre, prévus au niveau de la fiche CNAPP ;
- Créer une fiche de satisfaction clients et y introduire le volet genre.
- Exiger par un texte juridique ou réglementaire une fiche genre pour les projets de bâtiment civil à l'instar de ce qui a été fait pour le climat.
- Intégrer l'approche genre au niveau de tous les ministères qui interviennent dans les projets qui sont exécutés par le ministère de l'équipement. En effet le ministère de l'équipement n'est pas le seul intervenant pour la réalisation de certains projets. La planification et l'élaboration des plans fonctionnels incombent à d'autres intervenants dans plusieurs cas (projets de bâtiment civil par exemple).
- Avoir une conviction de l'intérêt de l'intégration de l'approche genre dans les projets, partagée par toutes les parties intervenantes dans la réalisation des infrastructures.

✚ Prise en considération du volet changement climatique dans les projets d'ouvrages et aussi dans les études stratégiques comme le plan directeur protection du littoral qui est en cours de réalisation.

✚ Les points d'entrée pour la réduction des inégalités de genre dans le programme, évoqués lors des réunions s'articulent autour des points suivants :

- L'intégration de l'approche genre dans les textes relatifs à l'aménagement du littoral.
- L'intégration de l'approche genre dans les cahiers des charges et les termes de références.

- La formation et la sensibilisation.
  - L'organisation de focus group pour assurer l'échange d'idées.
- ✚ Méconnaissance dans la majorité des cas de l'existence du Conseil des pairs, d'un représentant du ministère au sein de ce conseil, de ces attributions et des travaux réalisés par lui.
  - ✚ Pratiquement aucune personne n'a connaissance du plan sectoriel relatif à l'approche genre au sein du ministère.
  - ✚ Les cadres et responsables des directions régionales, bien qu'ils aient manifesté leur sensibilité à l'approche genre et leur conviction quant à son intérêt pour les projets réalisés par leurs services, estiment que leur participation à l'intégration de cette approche ne peut être que limitée du fait que leurs interventions sont plutôt techniques d'une part et que la planification et l'étude des projets sont réalisées par les services centraux du ministère ou d'autres intervenants d'autre part.

### **c / Objectifs, indicateurs et activités**

- ✚ La non disponibilité/connaissance de techniques précises pour identifier les besoins et intérêts des femmes et des hommes et les différences entre les femmes et les hommes selon certains cadres.
- ✚ La nécessité d'avoir une réglementation spécifique pour le volet changement climatique.
- ✚ La non-identification des besoins, incluant une analyse des rôles et responsabilités Genre, au sein de la communauté / groupe visé par les infrastructures.
- ✚ Les questions ou critères Genre ne sont pas inclus dans le processus d'approbation des projets.
- ✚ L'approche genre n'est pas introduite dans les manuels de procédures et les notes internes.
- ✚ L'équipe du programme trouve qu'il est pertinent et nécessaire de prendre en compte le genre dans les activités et les projets surtout avec l'évolution de la taille et du coût de certains projets comme les projets de bâtiment civil qui sont devenus des méga projets.

## B : Résultats de l'analyse des documents de performance

La déclinaison de la stratégie de la mission au niveau de cette politique publique réside dans la protection des personnes, des bâtiments et de l'écosystème en général et en particulier le littoral. En effet, c'est une priorité nationale d'autant plus que le facteur humain avec ses diversités est placé au centre des priorités. Cela suppose que l'approche genre est au cœur des priorités de cette politique publique. D'ailleurs, l'exposé de mise en contexte surtout à l'échelle internationale le montre.

La stratégie du programme a mentionné les principaux engagements internationaux sans se référer aux engagements nationaux et au PANIIG. Elle s'est référée aux ODD5, ODD10 et ODD 14.

Il a été relevé au niveau du diagnostic, la non prise en compte du genre dans les programmes fonctionnels. On constate l'absence d'un axe stratégique sensible au genre.

Il ressort de la fiche genre de la politique publique « protection des zones urbaines, du littoral et Maitrise d'Ouvrages », que le diagnostic est relativement fait et qu'il a essayé de couvrir tous les domaines de la politique publique. Certaines problématiques jugées prioritaires ont été identifiées. Il s'agit de :

- La non prise en considération des besoins différenciés des femmes et des hommes dans l'élaboration des plans.
- La méconnaissance de l'approche genre par les architectes et par les ingénieurs.
- L'inexistence de texte législatif qui exige du maître d'ouvrage la prise en considération du genre par la fourniture de données dès l'expression des besoins.

Il est à souligner que les indicateurs, les objectifs tenant compte du genre ainsi que les leviers d'action prévus sont en rapport avec les problématiques identifiées dans le diagnostic.

## **IV : Programme 3 : Aménagement du territoire, Urbanisme et Habitat**

### **A : Résultats des entretiens et de l'analyse documentaire**

Quatre entretiens ont été réalisés, un au niveau du ministère avec le responsable du programme, deux avec des responsables des opérateurs ARRU et SNIT et un entretien avec l'équipe de l'agence d'urbanisme du grand Tunis (AUGT). D'autres cadres ont assisté à certains entretiens.

Des entretiens ont été également réalisés avec quatre directeurs régionaux et leurs équipes (Bizerte, Beja, Kairouan et Sousse).

Les entretiens ont permis de dégager les résultats suivants concernant l'intégration de l'approche genre au niveau du Ministère de l'Équipement et de l'Habitat.

#### **1/ Connaissance de l'approche genre et des thèmes qui lui sont associés**

Concernant la connaissance, par les personnes interviewées, de l'approche genre en général ainsi que des thèmes qui lui sont associés, notamment les engagements internationaux et nationaux liés au genre, la BSG il a été constaté ce qui suit :

- ✚ La non-participation du responsable du programme et de la majorité des directeurs régionaux à aucune formation concernant l'approche genre, alors que la responsable sous-programme au niveau central a bénéficié d'actions de formations dont une formation des formateurs. Cette dernière estime que la formation qu'elle a obtenue doit être approfondie surtout pour le module relatif aux outils d'analyse essentiellement l'analyse genre dans le domaine de l'habitat.
- ✚ Selon le responsable du programme, l'équipe impliquée dans la définition de la stratégie du programme, la préparation des documents budgétaires et le suivi de la performance, n'ont pas bénéficié d'actions de formation sur l'approche genre. La même situation a été constatée pour les cadres des directions régionales.
- ✚ Aucune formation n'a été assurée au profit des cadres des deux opérateurs précités soit l'ARRU et la SNIT. Ces opérateurs ne sont pas informés des travaux déjà engagés par le ministère pour l'intégration de l'approche genre.
- ✚ Malgré l'insuffisance de la formation et de la sensibilisation des cadres concernant l'intégration de l'approche genre, il a été constaté la sensibilité de ces cadres à cette thématique et leur prédisposition à intégrer cette approche dans leurs activités.
- ✚ La connaissance des différents engagements internationaux de la Tunisie en matière genre reste très sommaire pour les responsables au niveau central et au niveau des

opérateurs. Cette connaissance est mieux développée pour la responsable sous programmes qui a évoqué certains aspects de l'agenda 2030 (inclusion sociale, politique urbaine) et les ODD 11- 5.

✚ Les orientations nationales et stratégiques en Tunisie en matière genre, ainsi que le PANIIG ne sont pas connues ou très peu connu. Cependant après présentation des objectifs d'impact nationaux liées au genre définis dans ce dernier document et qui sont en relation avec notamment :

- L'autonomisation des filles et des femmes (accès à l'emploi, aux services de base, à la vie politique...),
- La réduction des différentes formes de discrimination et de violence à leur égard,
- L'appui de l'accès des femmes aux postes de décision,
- Le renforcement de leur résilience face aux crises et changement climatiques.

Les responsables interviewés considèrent que le ministère de l'Équipement et de l'habitat (MEH) ainsi que les opérateurs peuvent contribuer à la réalisation d'un certain nombre de priorités sans pour autant donner des exemples précis de services ou infrastructures offertes par le ministère.

Cependant il a été indiqué que l'impact 3 est respecté au sein du programme et des opérateurs puisqu'il y a un nombre important de femmes parmi les cadres. Le responsable du programme estime que pour l'impact 4 il n'y a pas vraiment de distinction entre les femmes et les hommes.

✚ L'absence de statistiques sexo-spécifiques ce qui constitue une difficulté majeure en matière d'égalité des sexes dans le secteur/programme.

## **2/ Mise en œuvre de l'approche genre au niveau du ministère et du programme**

Il a été relevé dans ce cadre ce qui suit :

### **a/ Au niveau de la stratégie de la mission**

✚ La majorité des cadres considèrent que ce qui est inscrit au niveau du PAP représente la Stratégie Genre écrite du ministère.

✚ Unanimité quant à l'absence d'un plan opérationnel qui comprend une répartition claire des responsabilités et un agenda pour le suivi et l'évaluation de la stratégie du ministère.

### **b / Au niveau du programme**

✚ La majorité des cadres considèrent que ce qui est inscrit au niveau du PAP représente la Stratégie Genre écrite du programme.



✚ La majorité des responsables et cadres au niveau régional n'ont aucune idée sur la stratégie genre du ministère ni sur celle des programmes.

✚ Conformément aux exigences de la circulaire de la présidence du gouvernement, le programme Aménagement Urbanisme et Habitat a annexé au PAP une fiche relative à l'approche genre. Cependant cette fiche n'a pas fait l'objet de discussion dans le cadre du dialogue de gestion. La responsable sous-programme qui l'a élaboré a indiqué qu'elle n'a eu aucun retour, après la diffusion de la fiche, de la part des cadres travaillant au sein du programme y compris les opérateurs publics.

Le responsable du programme a insisté sur la nécessité d'une meilleure sensibilisation dans ce cadre.

✚ Méconnaissance dans la majorité des cas de l'existence du Conseil des pairs, d'un représentant du ministère au sein de ce conseil, de ces attributions et des travaux réalisés par lui.

✚ Les cadres et responsables des directions régionales, bien qu'ils aient manifesté leur sensibilité à l'approche genre et leur conviction quant à son intérêt pour les projets réalisés par leurs services, estiment que leur participation à l'intégration de cette approche ne peut être que limitée du fait que leurs interventions sont plutôt techniques d'une part et que la planification et l'étude des projets sont réalisées par les services centraux du ministère ou d'autres intervenants d'autre part.

✚ Les difficultés rencontrées dans l'intégration de l'approche genre sont :

- L'indisponibilité ou le manque de données statistiques actualisées nécessaires pour intégrer l'approche genre d'une manière convenable dans la stratégie du programme.
- La non prise en compte de l'approche genre au niveau des textes réglementaires.

✚ La prise en compte du genre peut influencer sur les pratiques et permettre un développement équilibré des territoires et ce à travers la planification et la réalisation d'espaces adaptés aux besoins des femmes et des hommes ce qui entraîne la bonne exploitation de ces espaces par la suite par ces derniers.

Cette approche nécessite :

- L'exigence de l'analyse genre au niveau des études de projets.

- La diffusion des études ayant traité l'aspect genre pour faire profiter les autres structures du ministère et prendre ces études comme exemple.
- La participation des différents ministères et de la société civile dans les projets d'aménagement d'urbanisme et d'habitat.

### **c / Objectifs, indicateurs et activités**

- ✚ L'approche genre n'est pas affichée au niveau des objectifs du programme. Un seul indicateur concernant le taux des femmes bénéficiant de logements et lotissements sociaux est prévu au niveau de l'objectif trois du programme « promotion de l'habitat social et abordable ».
- ✚ Les questions ou critères Genre ne sont pas inclus dans le processus d'approbation des projets au sein du ministère.
- ✚ L'équipe du programme trouve qu'il est pertinent et nécessaire de prendre en compte le genre dans les activités et les projets relatifs à l'aménagement du territoire et la planification urbaine.
- ✚ Nécessité d'impliquer toutes les directions et surtout les directions d'études pour avancer dans l'intégration de l'approche genre au niveau du programme et du ministère.

### **3/ Mise en œuvre de l'approche genre au niveau des opérateurs**

Les responsables rencontrés au niveau des opérateurs ne sont pas informés des démarches entreprises par le ministère pour l'intégration de l'approche genre dans la préparation et l'exécution du budget. Ainsi il n'y a pas d'objectifs genrés dans le cadre du budget des deux opérateurs.

#### **a / Au niveau de la SNIT**

La discussion menée avec les responsables de la SNIT ont permis de constater ce qui suit :

- ✚ Bien que la SNIT soit chargée de la réalisation et de la commercialisation des logements sociaux dans le cadre du FOPROLOS elle n'est pas informée de l'existence de l'indicateur genré relatif aux logements sociaux pour qu'elle puisse le suivre dans le cadre de son activité. Elle ne dispose pas de statistiques genrées dans ce cadre. Etant précisé que le FOPROLOS représente 70% de l'activité de la SNIT.
- ✚ Absence de critères pour la vente des logements pouvant affecter l'égalité entre les hommes et les femmes selon les responsables. En effet les critères sont neutres

(disponibilité du prix du logement et limite de salaire pour les projets FOPROLOS). D'ailleurs ils ont constaté que depuis plusieurs années les contrats sont signés par le couple.

✚ Prédilection des responsables rencontrés à l'introduction de l'analyse genre dans les études de lotissement et les études architecturales pour les projets futurs de la SNIT tout en précisant que les besoins et des intérêts des femmes sont déjà pris en compte dans les projets et ce à travers :

- La présence des femmes dans les commissions internes, telle que la commission technique qui donne un avis sur les projets et par conséquent discute les besoins des femmes.
- La totalité des architectes en charge des projets de lotissement sont des femmes.
- La direction des études est dirigée par une femme.

✚ Le personnel de la SNIT est constitué de 40% de femme y compris sur chantiers. Les femmes sur les chantiers relèvent de la SNIT mais aussi des promoteurs.

#### **b/ Au niveau de l'ARRU**

Au sein de l'ARRU l'approche genre est une exigence des bailleurs de fonds et non une stratégie nationale et sectorielle puisqu'il n'y a aucune discussion sur le genre avec le ministère. Ainsi les constats dégagés de l'entretien sont les suivants :

✚ Les responsables estiment qu'il n'y a pas de distinction entre les femmes et les hommes pour la nomination aux emplois fonctionnels tant qu'ils /elles répondent aux critères exigés.

Pour les autres postes il a été signalé une première expérience d'affectation d'une femme comme gardienne de jour, et l'expérience est réussie. Cependant les femmes ne sont pas nommées en tant que surveillante de chantier et ce pour les préserver de la violence surtout la violence verbale.

✚ Introduction de l'approche genre dans les cahiers des charges des études de lotissement pour les projets financés par des bailleurs de fonds étrangers comme l'AFD, la BEI et l'Union européenne. Dans ce cadre les bureaux d'études sont appelés à respecter l'approche genre dans l'approche participative.

✚ Introduction également de l'approche genre dans le cadre du programme de réhabilitation et d'intégration des quartiers d'habitation (projets d'équipements socio-culturels ou économiques) surtout avec l'introduction par l'AFD des pépinières urbaines

avant, en cours et après le programme dans le périmètre du projet. Les programmes de l'ARRU ne peuvent être réalisés qu'après concertation sociale. Les pépinières urbaines sont financées par le bailleur.

Cette expérience qui a montré l'occupation de l'espace urbain par les femmes et l'existence de plusieurs associations actives présidées par des femmes dans les quartiers a permis :

- Aux femmes de donner leurs avis sur les projets avant leur réalisation ;
- L'amélioration des projets de l'ARRU par le rajout de certaines composantes financées par la pépinière ou autres ressources (buvette, bibliothèques...) ;
- La formation des femmes dans plusieurs thématiques y compris le genre ;
- La préparation de rapports périodiques pour le bailleur comprenant les indicateurs genre pour les trois objectifs : Amélioration de l'emploi, suivi social du projet et Suivi physique du programme.
- Le travail sur la pérennisation des projets financés par les pépinières urbaines par l'ARRU et le bailleur à travers la création des comités de gestion.

Compte tenu de l'impact positif des expériences précitées, l'approche participative va être généralisée pour les projets programmés soit les 160 quartiers et les équipements socio-culturels pour assurer une dynamisation urbaine. Un travail est en cours pour une pépinière urbaine dans la zone de Beja.

- ✚ Introduction de critères de priorisation et de classement des bénéficiaires de la composante des lotissements à prix abordables dans le cadre du PRIQH2 en donnant une priorité aux femmes veuves ou divorcées et qui prennent en charge leurs enfants.

## **B : Résultats de l'analyse des documents de performance**

La déclinaison de la stratégie de la mission au niveau de cette politique publique consiste en une distribution équitable de la population et des activités économiques sur le territoire tunisien afin de réaliser un développement intégré durable équitable et équilibré.

Cela suppose que les trois grandes fonctions de ladite politique publique à savoir ; l'aménagement du territoire, l'urbanisme et l'habitat soient engagées dans la réduction des inégalités de genre. Cette supposition est confirmée par la nature même de ces fonctions surtout en ce qui concerne le volet engagement au niveau international qui insiste sur les dimensions sociale et économique. Deux dimensions intimement liées à l'équité et l'égalité de manière générale et l'égalité de genre de manière particulière. Toutefois, il n'y a pas eu explicitement

mention de l'égalité de genre ni de lutte contre la violence et l'élimination de toutes les formes de discrimination.

Les engagements nationaux ni le contexte de l'égalité de genre n'ont pas été mentionnés de même pour le PANIIG. L'approche genre n'est pas prise en compte dans le domaine de l'habitat bien que le droit des femmes à un logement décent est bien reconnu est ce en raison de la non prise en compte de cette approche dans tout le processus de construction des habitats et dans la définition des critères techniques et financiers en vigueur ainsi que des difficultés d'accès au financement. La définition de la problématique n'a pas été faite d'une façon explicite et claire et elle n'a pas été justifiée par des statistiques.

L'indicateur de performance : « taux cumulé des femmes bénéficiaires d'un logement-lotissement social », vise à mesurer la consécration de l'égalité de genre dans l'accès aux programmes de l'Habitat et particulièrement l'accès au logement et lotissement social.

Les autres domaines d'intervention de la politique publique Aménagement du Territoire, Urbanisme et Habitat n'ont pas fait allusion à l'égalité de genre.

Au niveau de la fiche genre de la politique publique aménagement du territoire, urbanisme et Habitat, une bonne étude du contexte et un diagnostic conséquent ont été présentés, bien que l'analyse n'a pas suivi une démarche scientifique à l'instar des autres politiques publiques. Trois principales problématiques ont été identifiées

- Une politique d'urbanisme et d'habitat ne prenant pas en compte le genre.
- La non équité de l'accès aux crédits de logement.
- La non prise de conscience des femmes de leurs droits et l'héritage culturel sexiste.

Les deux premières problématiques relèvent du périmètre de la politique publique, cependant la dernière est plutôt générique.

Il y a eu effort d'articulation des orientations stratégiques du programme avec le PANIIG d'ailleurs à ce titre tous ses effets ont été déclinés au niveau du programme.

Trois objectifs, des indicateurs, des activités et des leviers d'action ont été prévus justifiés par une analyse et des données chiffrées sur les problématiques à traiter. Un plan d'action sur le moyen terme a été prévu, il exprime des ambitions. En effet, sa faisabilité n'est pas bien étudiée en raison notamment de la non-priorisation des actions à faire.

## V : Programme 9 : Pilotage et Appui

### A : Résultats des entretiens et de l'analyse documentaire

Six entretiens ont été réalisés avec le responsable du programme, deux responsables de sous programmes, la responsable de la direction contentieux et les deux représentants du ministère auprès du conseil des paires (l'ancien et le nouveau). Il est à préciser que d'autres cadres du programme ont assisté à certains entretiens et surtout l'entretien avec le responsable du programme.

Des entretiens ont été également réalisés avec quatre directeurs régionaux et leurs équipes (Bizerte, Beja, Kairouan et Sousse).

Les entretiens ont permis de dégager les résultats suivants concernant l'intégration de l'approche genre au niveau du Ministère de l'Équipement de l'Habitat et le programme.

#### 1/ Connaissance de l'approche genre et des thèmes qui lui sont associés

Concernant la connaissance, par les personnes interviewées, de l'approche genre en général ainsi que des thèmes qui lui sont associés il a été constaté ce qui suit :

✚ La majorité des responsables au niveau central et régional n'ont pas bénéficié de formation concernant l'approche genre. L'une des personnes a même précisé que c'est la première fois qu'elle entend parler du genre au sein du ministère.

Deux responsables ont bénéficié d'une formation concernant l'approche genre, l'une a déclaré que la formation a été effectuée dans le cadre de sa mission en tant que représentante du ministère au sein du Conseil des paires et l'autre dans le cadre d'une formation à l'ENA. Une autre personne a déclaré bénéficier d'une simple initiation. Ces personnes ont estimé que la formation assurée reste insuffisante et doit comprendre certains thèmes comme l'historique de l'approche genre, les méthodes de son adaptation à l'environnement tunisien et son implémentation.

La non-participation des responsables aux actions de formation est expliquée en partie par les contraintes professionnelles et leur indisponibilité.

✚ Certaines personnes de l'équipe impliquée dans la définition de la stratégie du programme, la préparation des documents budgétaires et le suivi de la performance au niveau central, ont bénéficié d'actions de formation sur l'approche genre. Toutefois ils ont signalé que :

- La formation date de plus de deux ans dans certains cas.
- Elle est insuffisante puisqu'elle a porté sur des généralités.
- Elle est plutôt théorique et ne comprend pas de cas pratiques.

- Elle doit être complétée essentiellement par des sessions portant sur les outils d'analyse.
- ✚ Malgré l'insuffisance de la formation et de la sensibilisation des cadres concernant l'intégration de l'approche genre, il a été constaté la sensibilité de ces cadres à cette thématique et leur prédisposition à intégrer cette approche dans leurs activités.
  - ✚ Aucun responsable à part l'ex-représentante du ministère au conseil des pairs n'a précisé d'une manière explicite les différents engagements internationaux de la Tunisie en matière genre. Certains ont déclaré n'avoir aucune idée sur ces engagements, ou une idée très sommaire.
  - ✚ Les engagements internationaux liés au genre du MEH relatifs au programme pilotage et appui ainsi que les orientations nationales et stratégiques en Tunisie en matière genre ne sont pas ou très peu connus (à travers des lectures personnelles). Deux responsables ont évoqué les études sociales et d'impact exigées pour les projets financés par des ressources extérieures et dont le volet genre est traité en partie. Il y a lieu de préciser que certains de ces engagements sont connus par les cadres ayant bénéficiés d'une formation concernant l'approche genre.
  - ✚ Seule l'ex-représentante du Ministère auprès du Conseil des pairs connaissait le PANIIG. Cependant après présentation des objectifs d'impacts nationaux liés au genre définis dans ce document, les responsables interviewés considèrent que le ministère de l'Équipement et de l'habitat (MEH) peut contribuer à la réalisation d'un certain nombre des priorités mentionnées dans le PANIIG en veillant à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes :
    - Dans le cadre des différents recrutements réalisés par le ministère, des stages et missions à l'étranger et de la formation.
    - Dans l'accès aux postes de décision à travers les nominations aux emplois fonctionnels au sein du ministère, aux postes de premier responsable d'entreprises publiques et aux postes d'administrateurs représentant le ministère dans ces entreprises. Etant précisé que certains chiffres au 31/12/2022 montrent l'engagement du Ministère dans cette approche surtout au niveau de :
      - ✓ La nomination aux emplois fonctionnels : 10 directeurs généraux femmes sur un total de 26 et 25 directrices sur un total de 97, comme le montre le tableau suivant. Sachant qu'il n'y avait qu'une seule Directrice Générale en 2015 :

Fonctions	Nombre hommes	Nombre femmes	Total
Chef de cabinet	1		1
Directeur général	16	10	26
Directeur	72	25	97
Sous-directeur	101	59	160
Chef de service	161	122	283

Source : Ministère de l'Équipement et de l'Habitat

- ✓ La formation : 1618 femmes ont bénéficié de formation sur un nombre total d'employés de 4248 en 2022 soit 38% contre un taux de 35% en 2021
- ✓ La désignation des représentants du ministère aux conseils d'administration des entreprises. Actuellement 18 femmes sont administratrices sur 58. 8 femmes ont été nommées avec l'actuelle ministre.
- ✓ Des commissions paritaires où la présence des femmes est pratiquement équivalente à celle des hommes pour les commissions relatives aux agents et cadres. La présence des femmes au niveau des commissions de concours est de 36,6 % cependant les femmes n'assurent la présidence des commissions que dans 19% des cas.
- Dans l'octroi des avantages en nature (logements et voitures), par la fixation de critères objectifs.

L'atteinte des objectifs du PANIIG nécessite selon certains un effort plus important de sensibilisation.

✚ Les principaux défis et difficultés en matière d'égalité des sexes dans le secteur/programme évoqués durant les réunions sont :

- La nécessité de réalisation d'analyses approfondies sur certains sujets pour pouvoir par la suite définir des objectifs visant l'égalité entre les hommes et les femmes comme le thème des congés de maladie, la violence contre les femmes sur les chantiers...



- La nécessité de mettre en place une coordination efficace entre les divers services d'un même programme.
- La non-disponibilité d'informations concernant le conseil des pairs et ses outputs. Etant précisé que plusieurs cadres ne connaissent pas ce conseil.
- L'aspect politique de certaines nominations aux postes de décision et de promotion et le pouvoir discrétionnaire de l'administration dans ce domaine rendent difficile la fixation d'objectifs en la matière.
- L'intervention de la présidence du gouvernement au niveau des textes relatifs aux concours et la non-acceptation de certaines modifications proposées par les services du ministère de l'équipement visant l'égalité des hommes et des femmes.
- L'indisponibilité de statistiques genrées permettant de définir les besoins des hommes et des femmes et la non-accessibilité à ces statistiques lorsque'elles existent.
- Difficulté d'imposer l'approche genre en relation avec les fournisseurs et non pertinence de cette approche puisque le choix des fournisseurs doit se faire selon des critères surtout de qualité.

## **2/ Mise en œuvre de l'approche genre au niveau du ministère et du programme**

Il a été relevé dans ce cadre ce qui suit :

### **a : Au niveau de la stratégie de la mission**

- ✚ Unanimité concernant l'absence d'une Stratégie Genre écrite au niveau du ministère affirmant son engagement pour l'équité Genre. En effet la stratégie 2035 du ministère est plutôt un document chiffré par secteur. La stratégie doit préciser clairement l'orientation du ministère vers l'égalité des chances pour les hommes et pour les femmes dans tous les domaines et surtout l'introduction de cette approche au niveau des textes réglementaires, pour que cette orientation soit bien déclinée au niveau de différents programmes d'une manière efficace et opérationnelle et éviter par conséquent le simple affichage dans ce domaine.

### **b : Au niveau du programme**

- ✚ En réponse à la question « Est-ce que le programme « pilotage et appui » dispose d'un document stratégique qui aborde l'approche genre ? Est-il en cohérence avec la stratégie

Genre du MEH ? » la plupart des responsables signalent l'absence d'un document stratégique qui aborde l'approche genre. Mais on a relevé une certaine nuance au niveau des réponses comme « le PAP aborde cette question et l'approche genre est adoptée effectivement au niveau du sous-programme pour les volets relatifs à la formation, la nomination aux emplois fonctionnel et les stages à l'étranger », « on se limite à la fiche relative à l'approche genre ».

Pour un autre responsable la stratégie genre est développée au niveau du PAP et particulièrement le PAP de 2023 suite à la circulaire de la présidence du gouvernement relative à la préparation du budget et au canevas relatif à la fiche BSG.

- ✚ La majorité des responsables et cadres au niveau régional n'ont aucune idée sur la stratégie genre du ministère ni sur celle des programmes.
- ✚ Conformément aux exigences de la circulaire de la présidence du gouvernement, le programme pilotage et appui a annexé au PAP une fiche relative à l'approche genre. Cependant il a été constaté que certains responsables n'ont pas une idée précise sur cette fiche, qui d'ailleurs n'a pas fait l'objet de discussion dans le cadre du dialogue de gestion et n'a pas fait l'objet de formation. Elle n'a même pas été examinée par certains responsables.
- ✚ Certaines statistiques genrées nécessaires pour l'intégration de l'approche genre concernant le programme pilotage et appui sont disponibles comme l'effectif global, sa répartition entre les services centraux et régionaux, sa répartition par grade et par emploi fonctionnel, la formation et la représentation au niveau des conseils d'administration. Cependant il n'y a pas de statistiques genrées pour les recrutements.

Toutefois les statistiques sont éparpillées et ne sont pas facilement accessibles ou non disponibles surtout pour les statistiques relatives aux autres programmes ou les statistiques générales. Un effort personnel de collecte de données est réalisé par certains cadres.

Il a été également mentionné l'absence d'un système d'information spécifique au genre et d'un plan d'action genré et aussi d'une capitalisation sur les différentes initiatives réalisées par certaines structures comme l'INS, le conseil national des statistiques, UN Habitat et autres.

- ✚ Les points d'entrée pour la réduction des inégalités de genre dans le programme, évoqués lors des réunions s'articulent autour des points suivants :

- La promulgation d'une loi organique relative à l'approche genre pour garantir son application par tous les intervenants.
- La revue des textes juridiques pour intégrer l'approche genre. Etant précisé que cette revue doit se faire en fonction des orientations du pays et doit être suivi d'une actualisation des notes de procédures au niveau du ministère Les principaux textes cités sont :
  - ✓ Le statut du personnel de la fonction publique et les statuts particuliers (attribution de la prime de salaire unique indifféremment à l'homme ou la femme, les horaires de travail pour les adapter aux besoins des familles.
  - ✓ Le décret relatif aux marchés publics, surtout l'article relatif aux mentions obligatoires des cahiers de charges pour inciter les femmes à participer aux appels d'offres.
- L'intégration de l'approche genre dans la stratégie et la planification.
- La modification des procédures concernant la nomination aux emplois fonctionnels et ce par l'adoption des appels à candidatures.
- La réalisation d'une analyse critique de l'approche genre au niveau du ministère mais aussi au niveau des clients et fournisseurs.
- Faire apparaître le volume des salaires attribués aux femmes.
- La formation et la sensibilisation.
- La révision des modes de reporting.
- L'adoption de l'approche genre au niveau des différentes catégories de dépenses (fonctionnement, investissement et intervention) et la mise en relief des imputations budgétaires qui peuvent être générées au niveau des crédits (formation, conventions médicales, habillement, sport, loisir, crèches, garderie)

D'autres points ont été aussi mentionnés comme la sensibilisation concernant la violence sur toutes ses formes y compris la violence verbale et sur les réseaux sociaux et l'éducation des enfants.

Etant donné que la violence physique et morale contre les femmes surtout les cadres peut être un motif de non-acceptation des postes de décision par ces dernières, il est nécessaire, pour remédier à cette situation, de collecter les statistiques et d'analyser les causes des congés de longue durée et les dossiers disciplinaires.

- ✚ Les obstacles pour la réduction des inégalités de genre dans le programme sont selon certains, l'absence d'un système d'information adapté, le manque de formation et la résistance de la présidence du gouvernement qui a refusé l'intégration de la parité au niveau des arrêtés de concours de recrutement bien que certains concours sont ouverts implicitement pour les hommes (secteur technique, magasinier gardien...) ou les femmes (femmes de ménage.) Pour d'autres il n'y a pas vraiment d'obstacles.
- ✚ Méconnaissance dans la majorité des cas de l'existence du Conseil des pairs, d'un représentant du ministère au sein de ce conseil, de ces attributions et des travaux réalisés par lui.
- ✚ Pratiquement aucune personne n'a connaissance du plan sectoriel relatif à l'approche genre au sein du ministère.
- ✚ Les cadres et responsables des directions régionales, bien qu'ils aient manifesté leur sensibilité à l'approche genre et leur conviction quant à son intérêt pour les projets réalisés par leurs services, estiment que leur participation à l'intégration de cette approche ne peut être que limitée. Ceci s'explique selon eux par le fait qu'au niveau des investissements leurs interventions sont plutôt techniques d'une part et que la planification et l'étude des projets sont réalisées par les services centraux du ministère ou d'autres intervenants d'autre part. Pour la gestion des ressources humaines le pouvoir de décision est plutôt centralisé.

### **c : Objectifs, indicateurs et activités**

- ✚ La définition de l'objectif mentionnant l'égalité des chances au niveau du P9 ne découle pas d'une identification de la situation des femmes et des hommes et de la détermination de leurs intérêts, leurs besoins et leurs priorités, mais dépend plutôt des statistiques disponibles selon certains et vient en réponse au PANIIG pour d'autres.
- ✚ La non disponibilité/connaissance de techniques précises pour identifier les besoins et intérêts des femmes et des hommes et identifier les différences entre les femmes et les hommes selon certains cadres.

- Les axes à développer dans le cadre de l'approche genre sont définis dans la fiche BSG toutefois il n'y a pas une information officielle concernant la priorisation pour ces axes d'une part ni de données pour certains d'entre eux d'autre part.

La gestion de l'handicap , le volet santé et la violence contre les femmes constituent des défis sur lesquels le P9 va travailler à l'avenir.

- La nécessité de réalisation d'études approfondies pour l'identification des besoins des femmes et des hommes dans plusieurs domaines. Ces études peuvent être financées dans le cadre de la coopération internationale.
- Nécessité de promulgation d'une note de procédure pour faciliter la circulation de l'information et assurer la disponibilité des données.
- Le P9 assure le suivi de certains indicateurs sans qu'ils ne soient retenus officiellement dans le PAP comme les indicateurs relatifs à la formation et aux missions à l'étranger.
- Aucune mesure n'a été prise pour que les femmes et les hommes soient représentés au sein du groupe ciblé par le programme sur un même pied d'égalité. En effet aucune mention n'est faite au niveau des TDR et des AO ni au niveau des textes juridiques pour assurer cette égalité.
- Les textes juridiques en relation avec le programme pilotage et appui ne font aucune distinction entre les femmes et les hommes dans la majorité des cas ce qui nécessite de les revoir en se focalisant sur l'approche genre.
- La gestion des ressources humaines prend en considération le genre dans certains aspects comme la nomination aux emplois fonctionnels, la formation, la représentation du ministère dans les conseils d'administration des entreprises publiques et les missions à l'étranger mais il y'a parfois une autocensure de la part des femmes pour l'acceptation des postes fonctionnels, du travail sur chantier et de la participation à la formation.
- L'approche genre n'est pas introduite dans les manuels de procédures et les notes internes.

#### **d / Constats spécifiques au représentant du ministère de l'équipement au Conseil des pairs pour l'égalité des chances entre femme et homme**

Le représentant actuel du ministère de l'Equipement et de l'Habitat au sein du Conseil des pairs pour l'égalité des chances entre femme et homme, a été nommé à ce poste depuis juin

2022 et n'a assisté qu'à une seule réunion du conseil précité. La non-présence aux réunions a été expliquée par les obligations professionnelles.

Compte tenu de la courte période d'exercice de cette mission par l'actuel représentant du ministère au conseil des pairs, qui n'a d'ailleurs pas encore participé aux travaux du conseil et n'a pas eu accès aux procès-verbaux et rapports de ce dernier, le représentant du bureau d'études a tenu une réunion avec la précédente représentante du ministère qui a assuré cette mission durant la période 2016-2020.

Les principaux constats sont les suivants :

- ✚ Le bénéfice d'actions de formation sur certains thèmes concernant l'approche genre.
- ✚ La participation active de la représentante du ministère au sein du Conseil des pairs pour l'égalité des chances entre femme et homme dans l'élaboration du PANIIG relatif à la période 2016-2020 et dans les rapports annuels du conseil. Toutefois il a été signalé que la charge de travail au sein du ministère peut affecter la contribution dans les travaux du Conseil (contrainte temps).
- ✚ La non-communication aux différents responsables de programmes des résultats et des recommandations du conseil.
- ✚ La non-formalisation du rôle à jouer au niveau du ministère par le représentant de ce dernier au sein conseil des pairs afin de renforcer l'intégration de l'approche genre et de créer un dialogue interne autour de cette approche.

Certaines propositions pour l'amélioration et l'avancement effectif de l'intégration de l'approche genre au niveau du ministère ont été évoquées comme :

- ✚ La fixation d'objectifs genrés réalistes en rapport avec les moyens du ministère.
- ✚ L'identification des besoins des femmes et des hommes à travers des études sur terrain.
- ✚ Le renforcement de la formation et la culture sociale.
- ✚ Le développement de statistiques genrées.

## **B : Résultats de l'analyse des documents de performance**

La stratégie du programme n'a pas pris en considération l'approche genre et la déclinaison de celle de la mission en matière d'égalité des sexes n'a pas été faite à l'exception d'une mention de certains engagements internationaux et nationaux ODD5, la loi organique du budget et la circulaire de préparation du budget de l'Etat.

Aucune référence au PANIIG n'a été faite.

Aucune analyse de la situation des employées femmes au ministère et aucune problématique n'a été ni annoncée ni analysée.

L'indicateur 9.2. 3 « Représentativité des femmes dans les emplois fonctionnels » vise à garantir l'égalité et l'équivalence des chances entre les femmes et les hommes. Il cherche à réduire les disparités de genre quant au bénéfice des avantages en fixant des critères définis pour l'octroi des emplois fonctionnels, cependant aucune justification du choix de cet indicateur n'a été présentée.

La fiche genre relative au programme pilotage et appui, comprend une présentation d'un diagnostic se rapportant à la réalité des femmes d'une façon générale et dans le secteur et particulièrement dans le ministère. Les problématiques, et les causes ont été signalées sans hiérarchisation. Des statistiques justifient les problématiques évoquées et décrivent objectivement le contexte. La faible représentativité dans les divers emplois fonctionnels et dans les divers postes de décision est considérée comme la problématique prioritaire du programme.

Les causes ont été identifiées, il y a celles qui ne relèvent pas du périmètre du programme et même de la mission. L'objectif défini et les indicateurs qui lui sont rattachés sont significatifs par rapport à la problématique identifiée et se déclinent de l'effet deux du PANIIG. Cependant l'engagement sur la déclinaison des autres effets cités s'est fait sur un engagement sur des activités à réaliser définis dans un plan d'actions ambitieux.

## Conclusion

Le diagnostic, a mis en évidence, des actions positives, mais également des limites dans la prise en charge de la promotion de l'équité et de l'égalité de genre dans le secteur notamment :

➤ Une faible sensibilité genre du système de planification et de mise en œuvre des politiques publiques du MEH. Cette faible sensibilité genre du système de planification est liée à l'absence d'orientation stratégique claire quant à l'opérationnalisation du genre dans les mécanismes et instruments d'intervention du MEH, l'insuffisance de compétences en matière de genre dans le secteur et la faible disponibilité de données désagrégées par sexe et d'indicateurs sensibles au genre.

➤ Une faible sensibilité genre du dispositif institutionnel. Celle-ci est corroborée par l'absence d'inscription explicite du genre dans les mandats et les textes portant création du MEH.

➤ Une faible connaissance des engagements internationaux et nationaux relatifs à la promotion de l'égalité de genre par la majorité du personnel du MEH. Même si certains responsables ont une compréhension assez claire de la question de l'égalité de genre, la plupart des agents rencontrés manifestent encore un besoin de renforcement de compétences.

➤ Une faible sensibilité genre de la gestion des ressources humaines. Cela s'explique notamment par l'absence de l'aspect genre dans la gestion du personnel. En effet, la planification des besoins en personnel, le renforcement des capacités, la promotion et le plan de carrière sont basés sur des critères définis uniquement sur le niveau de qualification et de compétence technique.

➤ Une faible traduction dans les documents de performance des engagements internationaux et nationaux relatifs à l'égalité de genre

➤ La non-implication des opérateurs et des directions régionales dans la démarche d'intégration de l'approche genre dans les politiques publiques.

En fait, l'intégration du genre dans les politiques publiques du MEH n'est pas pensée comme une approche systématique qui s'applique à toutes les phases de la planification, mise en œuvre et évaluation. Le fait de vérifier l'impact potentiellement différent pour les femmes et les hommes de toute mesure envisagée et de tout projet doit en effet devenir un réflexe, un automatisme pour chaque acteur impliqué dans les différents processus.



## CHAPITRE II

### **Analyse genre et son intégration dans la stratégie et les programmes du ministère de l'équipement et de l'habitat**

**PREMIERE PARTIE**  
**SYNTHESE DES RESULTATS DU**  
**DIAGNOSTIC**

Les travaux réalisés lors de la phase de diagnostic ont permis de dégager les principaux constats suivants :

## **I : Des documents de performance à réajuster**

### **A : LE PAP**

Le PAP 2023 a essayé de refléter une certaine intention d'intégrer le genre, en l'abordant dans toutes les composantes du cadre de performance de la mission. Cependant, cette approche a été intégrée de manière un peu accessoire et elle ne traduit pas un portage effectif de la promotion de l'égalité de genre par la mission. Ainsi, on note que les engagements d'ordre international ou national sont cités dans la présentation de la stratégie de manière mécanique et purement descriptive.

La présentation de la stratégie ne reflète pas convenablement l'engagement de la mission envers la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes surtout qu'elle ne relate pas de manière effective l'effort à consentir en matière d'égalité de genre.

Aussi, les éléments précités impactent de manière directe le choix des objectifs et des indicateurs. Les objectifs proposés ne traduisent pas les priorités des programmes qui sont en relation avec l'égalité de genre à l'instar de la lutte contre toutes les formes de violence et de discrimination à l'égard des femmes et leur appui pour qu'elles soient plus résilientes face aux crises et changements climatiques.

Les contributions des opérateurs publics de la mission aux politiques publiques sont aveugles au genre. En effet aucune mention au genre n'est faite ni dans les fiches opérateurs ni dans la présentation de leur contribution dans les politiques publiques.

La fiche genre annexée au PAP peut être considérée comme une étape importante dans le processus d'intégration du genre dans la mission MEH. Cependant il semble évident que l'approche n'est pas bien mise en œuvre. Le genre n'est pas réellement intégré dans tout le processus de la conception et de la mise en œuvre des politiques publiques de la mission. Le traitement du genre s'est fait en juxtaposition au processus de définition du cadre de performance. Il n'est pas imbriqué dans ce dernier. Les outils d'analyse des problèmes, le chainage entre les différentes étapes et la déclinaison du stratégique à l'opérationnel ne semblent pas être utilisés. En effet, les objectifs et les actions à mener ont été annoncés sans chainage et sans priorisation par rapport aux problématiques genre identifiées et par rapport à leurs causes.

Il a été constaté également que cette fiche n'a pas été élaborée d'une manière participative au niveau des programmes, et n'a pas fait l'objet de discussion dans le cadre du dialogue de gestion pour la majorité des cas.

Il est à souligner que le PAP reflète généralement l'état des lieux de l'appropriation et de la maîtrise de l'approche genre.

## **B : LE RAP**

L'engagement du MEH envers l'égalité de genre est mis en exergue dans le rapport annuel de performance de l'année 2021 dans la présentation des réalisations stratégiques en indiquant que des objectifs et des indicateurs genrés ont été définis dans le PAP. Il a été rappelé l'indicateur relatif aux pistes rurales et celui relatif à la part des dépenses d'investissement du programme infrastructure routière dédiées aux femmes. L'engagement d'amender les textes régissant l'accès aux programmes de logement social pour permettre aux femmes d'y accéder a été aussi cité. De même au niveau de la gestion des ressources humaines, le MEH a rappelé son engagement pour appuyer l'accès aux postes de décision et aux postes fonctionnels.

Au niveau de la présentation des réalisations des programmes, l'objectif 2.1.1 « améliorer l'accès des femmes et des hommes des zones rurales enclavées au réseau des routes classées » a été introduit en soulignant l'impact de la construction des pistes rurales sur les femmes et les hommes en général en mettant le focus sur les femmes, toutefois aucune justification quantitative ni qualitative n'a été faite. Les données présentées sont plutôt aveugles au genre.

Même pour le deuxième indicateur « la part des dépenses d'investissement du programme infrastructure routière dédiées aux femmes » qui est effectivement sensible au genre, sa présentation en plus de l'absence de justification chiffrée traduisent des difficultés quant à sa mise en œuvre. L'explication donnée pour la non-réalisation des valeurs cibles des indicateurs n'a aucun rapport avec le genre.

Pour le programme pilotage et appui l'explication des écarts constatés entre les prévisions et les réalisations des deux indicateurs genrés définis dans le cadre de la gestion des ressources humaines est plutôt sommaire.

Le rapport annuel de performance de l'année 2021 du MEH, ne donne pas une idée précise et claire sur la mise en œuvre de la prise en charge des problématiques identifiées dans le PAP. Il est aussi sommaire que le PAP 2021.

## **II : Sensibilité des cadres du ministère à l'approche genre**

La formation des cadres concernant l'approche genre demeure très insuffisante. En effet les formations assurées qui étaient plutôt théoriques n'ont concerné qu'un nombre très limité de cadres au niveau central. Ainsi la quasi-majorité des responsables de programmes, de sous programmes, d'unités opérationnelles n'ont bénéficié d'aucune action de formation.

L'absence de formation sur l'approche genre est plus accentuée au niveau des directions régionales du ministère et des opérateurs publics. Cette situation ne favorise pas l'implication de tous les intervenants et la réussite de la démarche du ministère pour l'intégration de l'approche genre.

Cependant, malgré l'insuffisance de la formation des cadres sur l'approche de genre, il y avait une certaine sensibilité et prédisposition à l'adoption de cette approche.

## **III : Contribution du ministère dans la réalisation des objectifs stratégiques de la Tunisie en matière de genre**

Bien que certains des engagements nationaux et internationaux de la Tunisie en matière de genre aient été évoqués par certains cadres lors des entretiens réalisés, énoncés dans les documents de performance ou mentionnés dans la fiche genre annexée-au PAP, l'information acquise concernant ces engagements reste très sommaire.

Le plan national de l'intégration et de l'institutionnalisation de l'approche genre « PANIIG » pour la période 2016 -2020 ainsi que les différentes stratégies nationales en rapport avec le genre sont pratiquement inconnues pour la quasi-majorité des cadres. Cette situation a impacté négativement la détermination des principaux axes de la stratégie genre de la mission et des programmes et leur déclinaison dans les cadres de performance au niveau des objectifs et des indicateurs.

Cependant la plupart des responsables rencontrés lors de la première phase de cette mission considèrent que la Mission de l'Équipement et de l'Habitat (MEH) ainsi que les opérateurs peuvent contribuer à la réalisation d'un certain nombre de priorités retenues par le gouvernement dans ce domaine en plus de la consolidation de certains acquis du ministère.

Au niveau de la gestion des ressources humaines certaines priorités ont été déjà prises en considération par le ministère comme l'accès des femmes aux postes de décision et la formation. En effet au 31/12/2022 il y'a 10 directrices générales sur un total de postes pourvus de 26 et 25 directrices sur un total de 97 et les femmes ayant bénéficié de formation représentent 38% de la population formée en 2022 contre un taux de 36% en 2021. Egalement l'accès des femmes aux postes d'administrateurs au sein des conseils d'administration a connu une

amélioration pour passer à 18 femmes actuellement sur un total de représentants de 58, sachant que 8 femmes ont été nommées par la ministre actuelle.

Cette orientation peut être consolidée par l'amélioration de l'accès des femmes aux postes de décision au niveau central et régional (3 directrices régionales seulement sur 24 régions) et au niveau des postes de président directeur général d'entreprise ainsi que par d'autres actions touchant les recrutements, l'octroi des avantages en nature (logements et voitures), la participation aux stages et missions à l'étranger....

La mission peut également contribuer aux objectifs stratégiques de la Tunisie en matière d'égalité de genre à travers les projets d'infrastructures qu'elle réalise comme les routes, les pistes rurales, l'aménagement du territoire, la protection du littoral et les bâtiments civils qui ont tous un impact sur les femmes comme sur les hommes à travers la facilitation de l'accès à l'emploi et par conséquent l'autonomisation des femmes, l'accès à la santé et à l'éducation et les autres services.

#### **IV : Non élaboration d'un plan sectoriel d'intégration et d'institutionnalisation du genre**

Le Conseil des pairs a élaboré un plan national pour l'intégration de l'approche genre « PANIIG » pour la période 2016 -2020 qui devrait être décliné par tous les ministères dans un plan sectoriel. Cependant aucun plan sectoriel n'a été élaboré par le ministère de l'équipement et de l'habitat à cette date et c'est dû notamment à la non-précision du rôle à jouer au niveau du ministère par son représentant au sein du conseil des pairs. Ce qui a fait que :

- La grande majorité des cadres n'ont aucune information ni sur le Conseil des pairs ni sur le représentant du ministère au sein de ce dernier,
- La majorité des cadres n'ont aucune information sur le PANIIG et sur l'obligation de sa déclinaison au niveau sectoriel.

Cette situation ne permet pas la mise en place d'une démarche claire pour l'intégration de l'approche genre au niveau des différents programmes avec des délais précis et des responsabilités bien définies.

#### **V : Nécessité d'une meilleure identification et formulation des objectifs et indicateurs relatifs à l'égalité entre femmes et hommes**

Trois parmi les quatre programmes de la mission ont défini un objectif genré. Cependant la définition de ces objectifs ne découle pas d'une identification de la situation des femmes et des hommes et de la détermination de leurs intérêts et de la priorisation de leurs besoins.

exception faite du « pilotage et appui » qui s'est référé à certaines statistiques disponibles et du programme infrastructure routière qui s'est référé à certaines priorités dégagées des rapports de la banque mondiale.

L'approche genre n'apparaît pas au niveau des objectifs du programme « Aménagement, urbanisme et habitat ». Un seul indicateur concernant le taux des femmes bénéficiant de logements et lotissements sociaux est prévu au niveau de l'objectif trois du programme « promotion de l'habitat social et abordable ».

## **VI : Intégration timide de l'approche genre dans les projets**

Le genre est introduit au niveau de certains projets du ministère de l'équipement comme les projets d'infrastructure routière et d'aménagement du territoire (programme de réhabilitation et d'intégration des quartiers d'habitat et projets de lotissement gérés par l'ARRU); cependant, il y a lieu de préciser que cette intégration n'émane pas de la stratégie du ministère mais plutôt de l'exigence des bailleurs de fonds.

Ainsi pour les projets précités, le genre est intégré en partie au niveau des termes de références à travers l'exigence d'études socio-économiques et l'introduction de l'approche participative. Ces expériences ont montré l'intérêt de l'intégration de l'approche genre et son impact sur la conception et l'exploitation des infrastructures. En effet, suite à l'impact positif de l'expérience au sein de l'ARRU, l'approche participative va être généralisée pour les projets programmés soit 160 quartiers et les équipements socio-culturels pour assurer une dynamisation urbaine.

D'une manière générale, bien que les questions ou les critères genre ne sont pas inclus dans le processus d'approbation des projets au sein du ministère, et que l'approche genre n'est pas inscrite au niveau des notes et manuels de procédures, les équipes des différents programmes trouvent qu'il est pertinent et nécessaire de prendre en compte le genre dans les activités et projets gérés par le ministère (plans d'aménagement, habitat, bâtiments civils, routes, pistes rurales). En effet, il est possible d'adopter un processus participatif et inclusif pour ces projets prenant en considération les intérêts de tous les utilisateurs et par conséquent garantir la bonne exploitation des infrastructures et équipements par les femmes et les hommes et les filles et les garçons.

## **VII : Défis et difficultés de l'intégration de l'approche genre**

Les principaux défis et difficultés pour l'intégration de l'approche genre sont principalement :

## **A : L'aspect réglementaire**

La non prise en compte de l'approche genre au niveau de la majorité des textes réglementaires d'ordre général (marchés publics...) mais aussi spécifique aux différentes politiques publiques à la charge de la mission équipement et habitat ne favorise pas l'intégration de l'approche genre d'une manière systématique dans la planification et la réalisation des projets. Cependant il est à préciser que le projet du code de l'urbanisme a pris en considération le genre dans plusieurs articles.

## **B : Les systèmes d'information et les statistiques**

Les systèmes d'information déployés au MEH et opérateurs ne prennent pas en considération le genre. Aucun traitement de données tenant compte du sexe n'est réalisé. Les données désagrégées par sexe disponibles au niveau du ministère sont le fruit d'efforts individuels de retraitement de l'information sur EXCEL.

Également, il a été relevé la non-disponibilité de statistiques genrées dans les différents domaines d'activité du ministère permettant de définir les besoins des femmes et des hommes. Cette insuffisance a été aussi évoquée pour les opérateurs publics.

De plus il a été mentionné l'absence d'un statisticien au sein du ministère

## **C : La culture managériale**

L'intégration des questions de genre dans la culture organisationnelle du MEH est peu perceptible. Il n'existe pas vraiment d'initiatives de traduction et de vulgarisation des questions d'équité et d'égalité de genre. Pour l'essentiel, les aspects pris en compte dans la culture organisationnelle sont essentiellement la désignation d'un représentant du ministère au sein du conseil des pairs et la création d'un comité de pilotage pour le suivi de la BSG.

Il est noté aussi l'absence de vision sur les questions de genre dans la communication interne et externe du MEH hormis la note relative à la mission de diagnostic genre.

## **D : Le changement des mentalités**

L'évolution importante des mentalités durant les 30 dernières années, a fait que certains métiers qui étaient considérés comme des métiers d'hommes sont actuellement occupés également par les femmes. En effet il est constaté l'évolution de la participation des femmes dans les chantiers du côté du ministère. Par ailleurs, on compte parmi les entreprises intervenantes celles qui sont dirigées par des femmes, aussi, on enregistre l'existence de femmes cheffes de bureaux d'études, des femmes conductrices, des femmes dans les laboratoires et aussi dans le cadre des missions de suivi, et dans les stations de péage sur les autoroutes.



Cependant d'autres métiers demeurent réservés exclusivement aux hommes comme le gardiennage, le métier de bétonnier, l'entretien des routes et d'autres aux femmes comme le nettoyage.

**DEUXIEME PARTIE**  
**ANALYSE ET EVALUATION GENRE**

## **I : Au niveau de la mission**

### **A : contexte général**

Les infrastructures, les équipements et l'habitat jouent un rôle clé dans la croissance économique et la réduction de la pauvreté. Le manque d'infrastructures affecte la productivité et augmente les coûts de production et d'échanges, ce qui entrave la croissance en réduisant la compétitivité des entreprises et la capacité de l'État à mener des politiques de développement économique et social.

La tendance est de concevoir les politiques publiques dans une vision ciblant la mise en place d'infrastructure, d'équipement et d'habitat, inclusifs, économiquement viables et techniquement durables afin de promouvoir le développement socioéconomique durable en cohérence avec les ODD, en particulier l'ODD9, l'ODD11 et tous les autres qui lui sont liés.

L'inclusion sociale concerne les secteurs économiques, sociaux, culturels et politiques de la société. Elle est abordée généralement sous les angles des droits économiques et sociaux et l'autonomisation des femmes et des filles (l'accès au financement, l'éducation, la protection sociale et l'emploi) et les violences basées sur le genre.

En effet, dans un contexte mondial marqué par les inégalités et les disparités entre les personnes, entre les régions et entre les personnes dans une même région la vision inclusive trouve tout son sens. Le contexte national est marqué par des disparités régionales très prononcées dans tous les domaines.

Aussi, l'une des caractéristiques du marché du travail tunisien réside dans l'ampleur du chômage au niveau régional. Les taux de chômage diffèrent fortement entre les régions. La répartition régionale du chômage montre que les régions du Nord-Ouest, Centre-Ouest, Sud-Ouest et Sud-Est exhibent des taux de chômage supérieurs au taux de chômage national. Il s'agit de 18 gouvernorats qui connaissent des taux de chômage supérieurs à 15.3% en 2019.

Le taux de chômage des femmes est plus élevé en moyenne de 8 points par rapport à celui des hommes et le taux de chômage des jeunes diplômés avoisine le double de celui global.

Les disparités régionales en termes de chômage résultent non seulement de facteurs internes en relation avec les marchés locaux du travail, mais aussi, de certains facteurs externes. En effet, les spécificités de chaque région en matière de localisation géographique, d'infrastructure de base et d'investissement expliquent en grande partie les disparités régionales du taux de chômage.

Selon l'INS, les derniers chiffres de l'enquête Nationale des Entreprises de 2019 font état d'un total de 782115 entreprises en Tunisie. La grande part des entreprises privées sont

localisées dans le gouvernorat de Tunis, soit 18% du nombre total des entreprises. En deuxième rang on trouve le gouvernorat de Sfax avec une part de 9.7%, suivi du gouvernorat de Sousse, de Nabeul, d'Ariana et celui de Ben Arous. Pour les autres gouvernorats la part des entreprises privées en moyenne est égale à 4%.

Évidemment, la concentration des entreprises privées dans les gouvernorats du grand Tunis, Nabeul, Sousse et Sfax a engendré certainement la concentration des opportunités d'emploi. Cette situation a encouragé la population de ces gouvernorats à migrer vers d'autres gouvernorats comptant plus d'opportunités d'emploi notamment le grand Tunis. Il va sans dire que cette mobilité est plus aisée pour les hommes que pour les femmes.

Au total, la Tunisie recense 2161 centres de santé de base, 110 hôpitaux de circonscription et maternité et 35 hôpitaux régionaux. Le gouvernorat de Tunis compte plus d'infrastructures sanitaires que les autres gouvernorats suivis de Sfax et Sousse.

Cette disparité en matière d'hôpitaux régionaux s'est traduite par une disparité au niveau de la capacité d'hospitalisation. Les gouvernorats qui recensent plus de capacité d'hospitalisation sont les gouvernorats de Tunis, Nabeul, Sousse et Sfax. Ceux qui comptent le nombre de lits d'hôpitaux le plus faible, sont les gouvernorats de l'intérieur.

L'analyse de la localisation géographique des médecins montre une grande disparité en faveur des régions côtières (presque la moitié des médecins se trouvent dans le district de Tunis) et au détriment de celles de l'intérieur. De plus, les grands gouvernorats (Tunis, Sousse, Sfax) sont caractérisés par une offre très importante en médecins privés et spécialistes, tandis que les gouvernorats de l'intérieur font face à de sérieuses insuffisances.

Il est à signaler la présence d'une forte concentration de la pauvreté dans le Centre-Ouest et le Nord-Ouest de la Tunisie. Les gouvernorats de Kasserine, du Kef et de Kairouan sont les régions les plus pauvres. Ils affichent en 2019, un taux très élevé de pauvreté soit 32.8%, 34.9% et 34.2% respectivement.

Il est pertinent de rappeler à ce niveau que la pauvreté et les difficultés d'accès aux services publics touchent les femmes plus que les hommes et ce en raison de la configuration sociétale existante. Force est de constater que l'égalité entre hommes et femmes est un aspect important mais largement négligé dans la planification et l'approvisionnement des infrastructures. Cette défaillance impacte d'une façon importante la disparité entre les hommes et les femmes avec leurs différentes spécificités.

Les projets d'infrastructures, d'urbanisme, d'habitat, de bâtiments civils, de protection des zones urbaines et du littoral peuvent renforcer la participation des femmes et leurs bénéficiaires en tant que travailleuses pendant la construction et en tant que bénéficiaires de l'actif ou des

actifs ainsi créé(s). Ces projets peuvent constituer des leviers pour atteindre les objectifs stratégiques définis dans le PANIIG et déclinés dans plusieurs stratégies nationales et programmes nationaux et qui sont censés être traduits dans la planification et les plans d'action de la mission MEH.

## **B : La planification**

La phase planification constitue un point d'entrée important pour l'intégration de l'approche genre, cependant cette opportunité a été ratée par les différents programmes au sein du ministère de l'équipement.

En effet et bien que la circulaire du président du gouvernement n° 15 du 16 juillet 2021 portant sur l'intégration de l'approche genre au niveau de la préparation du plan de développement 2021-2025 et le guide élaboré par le MDCI portant sur la préparation des rapports fixant les perspectives, stratégies et objectifs sectoriels pour la période 2023-2025, ont stipulé l'obligation de l'intégration de l'approche genre au niveau des documents précités, l'examen des documents relatifs aux travaux des sous commissions émanant de la commission de l'Équipement de Base, de l'Habitat et de l'Aménagement du Territoire, (soit les sous-commissions des ponts et chaussées, du logement et du développement urbain, du développement territorial, et des ports aériens, maritimes et fluviaux urbains), a montré l'absence de l'approche genre au niveau des stratégies mentionnées dans ces documents pour les trois politiques publiques .

Pour le secteur des ponts et chaussées, l'approche genre n'est pas mentionnée au niveau des objectifs stratégiques. Cependant l'impact sur le genre a été mentionné au niveau des infrastructures à réaliser dans le cadre des routes rurales soit : « La réalisation d'un réseau routier pour les routes rurales, qui permet :

- \* une meilleure connexion avec les centres des gouvernorats et les services publics (santé, éducation, marché du travail...)

- \* le désenclavement de ces zones et la réduction des écarts entre les régions et entre les femmes et les hommes en ce qui concerne la pratique de la vie scolaire, sociale et économique ».

Dans le rapport de synthèse le traitement de l'aspect genre s'est limité au calcul du taux de participation des femmes aux réunions des sous-commissions (taux variant de 25% à 56% selon les réunions) ce qui ne répond pas à ce qui est demandé par les pouvoirs publics pour cette phase de planification.

Aussi au niveau de la présentation synthétique de la stratégie du ministère, le genre n'a été évoqué qu'au niveau de l'intitulé du deuxième objectif du programme « infrastructure

routière » l'objectif étant « Améliorer l'accès des femmes et des hommes des zones rurales les plus enclavées au réseau routier classé ».

### **C : Le plan d'action sectoriel d'intégration et d'institutionnalisation du genre (PANIIG)**

Le conseil des pairs pour l'égalité des chances entre femme et homme, occupe une place importante dans le dispositif institutionnel en Tunisie. Il est chargé de l'intégration de l'approche genre dans la planification, la programmation, l'évaluation et le budget, afin d'éliminer toutes les formes de discrimination entre la femme et l'homme et de concrétiser l'égalité de droits et devoirs entre eux.

Ce conseil est chargé notamment de :

- L'approbation des plans exécutifs annuels sectoriels pour la réalisation du plan national d'intégration de l'approche genre, le suivi de son exécution et de son évaluation,
- L'observation des difficultés rencontrées relatives à l'intégration de l'approche genre et la soumission des propositions de réformes législatives et réglementaires et des mesures administratives pour surmonter lesdites difficultés.

Il comprend des représentants des différents ministères en plus de membres appartenant à la société civile.

Le PANIIG qui concerne la période 2016 -2020 a pour objectif général **l'intégration de l'approche genre dans la planification, la programmation et la budgétisation pour éliminer toutes les formes de discrimination et atteindre l'égalité dans le développement, droits et devoirs des citoyens en l'an 2020**. Il a été approuvé par le conseil des ministres en date du 21 juin 2018.

Les impacts opérationnels de ce plan sont les suivants :

- 1- Un système de responsabilisation qui vise à éliminer toutes les formes de discrimination et de violence à l'égard des femmes dans la législation et les pratiques en l'an 2020.
- 2 - 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.
- 3 - Des politiques qui garantissent l'autonomisation économique et financière des femmes et le droit à un travail décent et des salaires équitables.
- 4 - Politiques publiques, plans de développement et budgets qui adoptent une approche genre au cours de l'année 2020.
- 5- Un plan national de communication dans le domaine de l'approche genre nationale.

Un sixième impact relatif à la résilience des femmes aux crises et aux changements climatiques a été ajouté et une stratégie genre et changement climatique a été adoptée par le gouvernement en 2022.

Le PANIIG n'a pas été décliné dans un plan exécutif annuel sectoriel pour permettre au ministère de l'équipement et de l'habitat de prendre en considération la stratégie genre nationale dans la planification et la budgétisation des politiques publiques dont elle est responsable.

## II : Au niveau des programmes

### A : Analyse et évaluation genre au niveau du programme « Infrastructures Routières »

#### 1 : Contexte et enjeux

Les travaux de la première phase de cette mission ont montré que l'approche genre n'est pas intégrée dans la politique publique infrastructure routière et que la majorité des personnes considère que cette politique est plutôt neutre au genre. En effet, le genre n'est que timidement signalé au niveau des projets d'infrastructures suite aux exigences de certains bailleurs de fonds alors que cette politique est censée contribuer directement ou indirectement à la réduction des inégalités de genre dans plusieurs domaines.

Cette politique publique dispose de leviers importants pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

En effet, la non-intégration du genre dans les projets d'infrastructure routière réduit les capacités des femmes à accéder aux différents services publics et entraîne la non-jouissance des femmes de leurs droits et de leur citoyenneté. Ainsi les femmes en milieu rural paient un prix particulièrement élevé à cause du manque d'infrastructures, en termes de temps passé à accéder à l'eau pour l'usage domestique ou agricole, à transformer et à commercialiser des aliments et autres produits agricoles et non agricoles, à collecter du bois de feu et à atteindre les centres de santé et ce pour elles-mêmes et leurs familles. Cette « pauvreté en termes de temps » limite leur aptitude à développer des sources complémentaires de revenu ou à y accéder.

#### 2 : Réalité de l'intégration du genre dans la politique publique « infrastructure routière »

Bien que l'égalité entre hommes et femmes soit un aspect important, elle est négligée dans la planification et le budget du programme « infrastructure routière ». En effet, cette politique publique, bien qu'elle fasse référence à l'ODD5, n'a pas consacré l'approche genre. Le document stratégique qu'est le projet annuel de performance n'évoque pas les engagements nationaux formalisés essentiellement au niveau du plan national de l'intégration et de l'institutionnalisation du genre et qui s'articulent autour des effets suivants :

- Un système de redevabilité œuvrant à l'élimination de toutes les formes de discrimination et de violence à l'égard des femmes dans les lois et dans la pratique.
- Accroître la représentativité et la participation effective des femmes tunisiennes dans les organes, conseils élus, structures et postes de décision au niveau national, régional et local.



- Des politiques garantes de l'autonomisation économique et financière des femmes et le droit à un travail décent et un salaire égal.
- Femmes, paix et résiliences aux changements climatiques

L'identification de la problématique relative aux femmes rurales et la formulation d'un objectif « genré », « Améliorer l'accès des femmes et des hommes des zones rurales isolées au réseau routier et assurer leur sécurité » laisse apparaître une méconnaissance de l'impact effectif de l'aménagement des pistes rurales sur les réalités des femmes spécifiquement ainsi que des hommes. En effet, la perception que l'infrastructure routière est plutôt neutre et bénéficie aussi bien aux femmes qu'aux hommes est prédominante. Cette perception ne permet pas la mise en place d'une infrastructure inclusive, économiquement viable et techniquement durable permettant de promouvoir le développement socioéconomique durable.

Également, l'indicateur retenu « Indicateur 1.2.1 taux cumulé d'aménagement des pistes rurales » n'est pas approprié puisqu'il ne permet nullement d'apprécier l'impact réel de la politique publique sur la réduction des inégalités de genre dans le milieu rural.

D'ailleurs, l'exigence formulée par les bailleurs de fonds dans le cadre du financement des projets, d'intégrer l'étude d'impact social et environnemental comme composante du projet n'est pas bien assimilée par les différents intervenants et de ce fait n'est pas mis en œuvre efficacement. Aussi, les études exigées ne sont faites que pour répondre aux conditionnalités déclinées par respect aux normes internes des bailleurs de fonds.

Intégrer le genre dans le cycle du projet signifie se poser des questions à chaque étape du projet, depuis les contacts et études préalables jusqu'à l'évaluation du projet sur :

- L'implication, le rôle, la place des femmes et des hommes dans le projet et les interrelations entre eux ;
- Les effets et les impacts du projet sur leur situation et sur les inégalités entre femmes et hommes, ainsi que les processus de transformation des rapports sociaux femmes-hommes.

De ce fait considérer les femmes comme partie prenante du projet au niveau de la conception, la réalisation et l'évaluation mais aussi en tant que bénéficiaires du projet est capitale pour la prise en compte de l'impact genre. Cette implication est en partie garante de l'efficacité et de l'efficience du projet (Adhésion, respect des délais, réduction des coûts...etc.) ainsi que de sa bonne gouvernance (participation, communication, transparence...etc.) démarche consacrée par le socle réglementaire en Tunisie. Ainsi la participation de la femme en tant que partie prenante pourrait être consacrée sous plusieurs formats ; directe en tant qu'actrice dans le projet ou représentée par les institutions gouvernementales, société civile...).

### 3 : Impacts de l'intégration du genre dans la politique publique « infrastructure routière »

La politique « infrastructure routière » peut contribuer à la mise en œuvre du PANIIG au niveau sectoriel en élaborant un plan d'action permettant :

- Le respect des droits économiques et sociaux, et l'autonomisation des femmes et des filles (l'accès au financement, l'éducation, la protection sociale et l'emploi) et la réduction des violences basées sur le genre.
- L'élimination des disparités entre les personnes et entre les régions et entre les personnes dans une même région.
- La réduction des taux de chômage qui diffèrent fortement entre les régions et le sexe. En effet, les spécificités de chaque région en matière de localisation géographique, d'infrastructure de base et d'investissement expliquent en grande partie les disparités précitées.
- La promotion des investissements et la localisation des entreprises privées pour favoriser le développement des régions avec tous les impacts économique et sociaux sur les femmes et les hommes (opportunités d'emploi, mobilité, accès aux soins et réduction de la pauvreté...) étant rappelé que la pauvreté et les difficultés d'accès aux services publics touchent les femmes plus que les hommes et ce en raison de la configuration sociétale existante.

Aussi, pour atteindre les objectifs cités, il y a lieu d'œuvrer à ce que :

- La conception, l'exécution et l'évaluation de la politique publique infrastructure routière tiennent compte de l'égalité de genre et des priorités définies au niveau national.
- La stratégie de la politique publique soit définie en considérant les engagements nationaux et internationaux en matière d'égalité de genre.
- Les dépenses dédiées à la réalisation des axes stratégiques à savoir le développement du réseau des autoroutes, des routes et des pistes rurales dans tout le pays et le maintien de l'infrastructure existante de routes et de pistes rurales et sa fonctionnalité soient analysées en fonction de leur impact sur les femmes en fonction des priorités ci-dessus citées.
- La conception des projets et leur mise œuvre prennent en compte la question d'égalité de genre dans le diagnostic initial des inégalités de genre dans le domaine touché par le projet et la composition femmes/hommes des bénéficiaires directes et indirectes, en prenant en compte d'autres facteurs pouvant accroître la discrimination. Cette prise en compte devrait être réalisée en termes :

- D'accès et de contrôle des ressources ;
- Des mesures prévues dans la mise en œuvre du projet pour faire évoluer ces inégalités vers davantage d'équité (répartition plus juste des bénéfices et ressources du projet, qu'il s'agisse de formations, d'équipements, de pouvoir de décision, etc.) et d'égalité ;
- Du dispositif de suivi ou d'expertise mise en place pour documenter et impulser le changement ;
- De la participation des actrices, dans les décisions principales, et le rôle des organisations de femmes dans les projets.

## **B : Analyse et évaluation genre au niveau du programme « Protection des zones urbaines, du littoral et maîtrise d'ouvrages »**

### **1 : Contexte général**

Il a été constaté lors de la première phase de cette étude que l'égalité d'accès aux services fournis par la politique publique de protection des zones urbaines, du littoral et maîtrise d'ouvrage est acquise,

Cependant la grande fragilité que connaît le littoral tunisien du fait de la concentration importante de la population et de la majorité des activités de développement expose près de 80 000 Tunisiens annuellement entre 2070 et 2100 à des risques de l'élévation du niveau de la mer et à des inondations (USAID, 2018) sans mesures d'adaptation, et dans un scénario d'émissions de GES (gaz à effets de serre) élevées. Le risque d'inondation accru dans les zones urbaines n'est pas à démontrer. À cela s'ajoute les faibles capacités organisationnelles et opérationnelles pour gérer les événements climatiques extrêmes, provoquant inondations, glissement de terrain, vague de chaleur, sécheresse, tempêtes, voire mini cyclones ! Les dégâts économiques et sociaux sont colossaux. Une analyse assez fine des dégâts et des victimes met en relief la vulnérabilité des femmes face à ces phénomènes naturels accentués par les inégalités produites par l'ordre social

Par ailleurs, l'organisation des métiers se rapportant aux bâtiments civils et le contrôle des activités de ceux qui exercent ces métiers est totalement aveugle au genre. Pour en être convaincue, il suffit d'examiner le détail de la féminisation du secteur. En effet, les femmes restent surtout des cadres et employés de bureau, les stéréotypes impactent énormément la présence des femmes dans certains métiers du secteur qualifiés « masculins », il est à préciser que le taux de réussite des femmes dans les études supérieures des spécialités en rapport avec le bâtiment civil est aligné à la moyenne nationale cependant c'est au niveau de leur représentativité dans certaines spécialités que le bât blesse.

Le même constat est enregistré quant à la formation professionnelle. Les entreprises dont les activités sont liées à la construction sont majoritairement dirigées par des hommes d'autant plus que 80% des entreprises du secteur BTP sont des entreprises individuelles. Les femmes aujourd'hui ont investi tous les corps de métiers, néanmoins les résistances et les clichés liés à la perception stéréotypée des rôles et responsabilités des deux sexes persistent.

Par ailleurs, et malgré la relative féminisation du secteur, le mode de penser reste dans sa globalité masculin, le réflexe de prendre en compte les besoins spécifiques des femmes dans la conception des projets reste très faible.

## **2 : Enjeux**

### **a : Enjeux du genre dans le domaine de maitrise d'ouvrage**

Certains domaines concernés par l'intervention directe du programme 2 sont à dominance masculine et l'organisation spatiale des bâtiments et des espaces de travail s'est faite en conséquence. Ainsi la réalisation des ports de pêche maritime et des bâtiments civils en tant que maître d'ouvrage délégué sans intégrer la dimension genre renforce la discrimination et la prévalence des stéréotypes ce qui est de nature à réduire l'accès équitable aux bâtiments civils avec toutes les conséquences sur la jouissance des femmes de leurs droits civiques, économiques et sociaux mais aussi leur accès à l'emploi dans ces espaces ce qui est de nature à impacter leur autonomie économique et sociale. De fait, il s'agit de contraindre les femmes à travailler dans un milieu à dominance masculine, ce qui est de nature à les décourager et à bafouiller leurs droits dans un contexte où le chômage touche plus les femmes que les hommes.

La dimension genre des activités marines et côtières ne doit pas être sous-estimée. Pour la pêche en mer, les femmes peuvent être impliquées à différents niveaux : dans les usines de transformation ou les conserveries ; sur les plages ou les marchés où elles collectent, trient et vendent les produits de leur pêche.

Le renforcement de l'infrastructure portuaire existante et la mise en place d'une nouvelle infrastructure portuaire moderne qui répond aux exigences des nouvelles mutations dans le secteur du transport maritime qui sont pensés dans le cadre de l'ODD9 ne peut se faire qu'en intégrant l'approche genre ; c'est considérer les femmes comme des acteurs et des bénéficiaires directs et indirects de ces infrastructures.

### **b : Enjeux du genre dans le domaine de la protection des zones urbaines contre les inondations et du littoral contre l'érosion marine**

Le fait de ne pas impliquer les femmes dans les projets de protection du littoral et de la protection de la ville des inondations entraîne une exclusion d'une force de proposition de solutions par les personnes les plus touchées par ces phénomènes et concevoir des solutions qui pourraient ne pas être des plus efficaces mais surtout des solutions qui pourraient creuser les inégalités de genre. En effet, il va sans dire que les femmes sont les plus vulnérables à ces deux phénomènes environnementaux accrus par les changements climatiques

En effet, les hommes ainsi que les femmes travaillant dans le secteur des ressources naturelles, comme l'agriculture, subissent les effets des changements climatiques, mais à des degrés divers. Il est de plus en plus évident que les femmes sont plus vulnérables que les hommes, en grande partie parce qu'elles représentent la majorité des pauvres dans le monde et dépendent davantage des ressources naturelles menacées.

L'intégration du genre dans les projets y afférents doit se faire à plusieurs échelles. Elle contribuera ainsi à l'acceptabilité sociale, la durabilité des projets et à la réduction des inégalités. Il s'agit d'adopter une démarche participative active qui prend en compte les besoins différents des parties prenantes où les femmes sont pleinement représentées.

Le rôle joué par les femmes dans la gestion des ressources naturelles et la gestion des crises d'une façon générale, appelle une analyse différenciée de l'impact des solutions envisagées en cas de dégradation de l'environnement maritime et des inondations sur les femmes et sur les hommes.

Aussi, continuer à considérer que l'intervention du programme (P2) dans la protection des villes contre les inondations et la protection du littoral contre l'érosion maritime et la réalisation des ports de pêche maritime et des bâtiments civils en tant que maître d'ouvrage délégué est neutre au genre c'est contribuer à creuser les disparités de genre et faillir aux engagements que doit honorer le MEH vis-à-vis de la réduction de ces inégalités.

### **3 : Réalité de l'intégration de l'approche genre dans la politique publique protection des zones urbaines, du littoral et maîtrise d'ouvrage**

Toute la politique publique est centrée sur l'être humain avec ses diversités qui est placé au centre de ses priorités. Paradoxalement, l'approche genre n'est pas intégrée d'une façon transversale ; bien qu'il y ait eu référence dans la stratégie du programme présentée dans le projet annuel de performance aux engagements nationaux, aux ODD5, ODD10 et ODD 14 et au PANING<sub>7</sub>, il n'y a pas eu déclinaison des effets de ce dernier dans toutes les composantes de la politique publique protection des zones urbaines et du littoral et maîtrise d'ouvrages.

Force est de constater que le diagnostic présenté dans la fiche genre annexée au PAP a identifié certaines causes jugées principales, il s'agit de :

- La non prise en considération des besoins différenciés des femmes et des hommes dans l'élaboration des plans.
- La méconnaissance de l'approche genre par les architectes et par les ingénieurs.
- L'inexistence de texte législatif qui exige du maître d'ouvrage la prise en considération du genre.

Les objectifs tenant compte du genre ainsi que les leviers d'action prévus en rapport avec les problématiques identifiées dans le diagnostic ont été indiqués dans la fiche. Cependant en l'absence d'une démarche scientifique de l'analyse des problématiques identifiées en partant de leur liaison avec les effets et leur articulation avec le cadre de performance du programme, l'intégration du genre reste incomplète voire biaisée.

Certes, il y a eu intégration du genre dans certains TDRs, dans certaines études suite aux exigences du Bailleur de fonds, cependant et bien que c'est un indicateur d'une certaine prise de conscience des enjeux du genre au sein de la politique publique, il n'en demeure pas moins que les causes signalées traduisent la non maîtrise de la démarche.

En effet, l'intégration du genre s'est limitée à l'ajout d'une ou de plusieurs activités au sein des processus métiers alors qu'il s'agit d'identifier les changements dans la politique publique (cadre de performance et plan d'action) pour que les besoins et les intérêts des femmes soient pris en charge.

Le programme n'a pas défini les populations cibles par les projets et les interventions, il n'a pas mis en exergue les changements de comportement, des activités des populations spécifiques que va permettre la mise en œuvre des projets et surtout qu'il n'y a pas eu d'identification des écarts entre les femmes et les hommes par rapport aux droits à l'accès aux ressources (santé, éducation, sécurité sociale, emploi, activités sportives, activités culturelles ...)

#### **4 : Impacts de la prise en charge du genre dans la politique publique protection des zones urbaines, du littoral et maîtrise d'ouvrage**

Il est évident que la politique publique protection des zones urbaines et du littoral et maîtrise d'ouvrages dispose d'un potentiel et de leviers importants pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes selon les priorités définies au niveau national et qu'il y a eu certaines tentatives d'intégrer le genre. Cependant l'absence de vision et de plan d'action fait que l'intégration du genre est pensée et présentée comme une activité supplémentaire et non comme une approche de travail, alors que cette politique publique doit contribuer substantiellement :

- Au respect des droits économiques et sociaux, à l'autonomisation des femmes et des filles (l'accès à l'éducation, à la santé, à la protection sociale et à l'emploi...) et à la réduction des violences basées sur le genre.
- A l'augmentation de la résilience des femmes au changement climatique.
- Et à l'accès des femmes aux postes de décision.

## **C : Analyse et évaluation genre au niveau du programme « Aménagement du territoire, Urbanisme et Habitat »**

### **1 : Contexte et enjeux**

L'aménagement du territoire, l'urbanisme et l'habitat sont inter liés. En effet, l'habitat est perçu comme un des signaux essentiels de l'urbanisme. Aussi l'urbanisme et l'aménagement urbain façonnent notre environnement, lequel détermine nos modes de vie, de travail, de loisir, de déplacement et de détente.

Par ailleurs, le droit au logement s'articule avec la dignité humaine. Il fait partie des droits sociaux et culturels, tels que le droit à l'alimentation, le droit à l'éducation, le droit à la santé, le droit à la vie et à la dignité humaine. Un nombre de restrictions culturelles, économiques, politiques et environnementales entravent la pleine jouissance de ce droit pour toutes et pour tous. L'État a pour devoir d'assurer le droit à un logement décent et viable à toutes et à tous. La garantie d'un logement décent, sûr et abordable a des effets positifs sur la société car il est le pilier qui permet un meilleur accès à l'emploi, à l'éducation, à la santé, à la sécurité, à la stabilité sociale des ménages, d'un quartier ou d'un territoire.

Le secteur de l'habitat reste à domination masculine. Cette sous-représentation des femmes dans ce domaine professionnel, a des effets sur la manière de penser l'habitat. Et pourtant, cela ne paraît pas évident au premier abord étant donné l'ancrage des modèles habituels de l'habitat. Cette réalité mondiale est à nuancer en Tunisie puisque le nombre de femmes architectes qui sont de plus en plus nombreuses dans la profession ces vingt dernières années contribuent à rééquilibrer la proportion de femmes par rapport à celle des hommes. La féminisation en cours de la profession se fait principalement par les jeunes générations, en 2013, elle représente 44,1 % chez les moins de 34 ans.

Dans la pratique, l'usage d'un équipement ou d'un service peut être orienté plus pour les femmes ou pour les hommes. En effet, les usages de l'espace public diffèrent selon que l'on est un homme ou une femme ou selon que l'on est ou pas atteint d'un handicap.

De tout temps, les villes ont été conçues et aménagées pour un usager implicitement masculin et ne tiennent pas compte de ce fait des besoins, des centres d'intérêt et des habitudes des femmes et des filles qui y vivent. Elles tendent à refléter les rôles traditionnellement dévolus aux deux sexes. Les femmes, les filles, les personnes âgées et les personnes à besoins spécifiques n'ont été intégrés tant que population cible que dernièrement. La « ville pour tous », ce concept récent traduit cette relative évolution et ne pourra voir le jour effectivement qu'avec une politique d'urbanisme sensible au genre.



Dans un monde qui ne cesse de s'urbaniser à l'horizon 2050, la population urbaine est estimée à 70% de la population mondiale contre un peu plus de 30% en 1960.

La population urbaine tunisienne, elle aussi n'a pas cessé de croître et 7,5 % de cette population vit dans des bidonvilles ou quartiers anarchiques en 2021 selon la BM contre près de 31% de la population urbaine arabe (2020) Programme des Nations Unies pour les établissements humains.

Nul ne peut ignorer l'impact de cette évolution anarchique de l'urbanisme sur les populations vulnérables et en particulier sur les femmes. En effet, ce sont les femmes qui subissent de plein fouet l'absence d'infrastructures sociales et vitales. Les constructions anarchiques et les bidonvilles renforcent l'inaccessibilité des femmes /filles aux services publics (santé, éducation ...), entravent leur autonomisation et accentuent leur exposition à tous les types de violence.

L'urbanisation rapide que vit la Tunisie ne doit pas continuer à évoluer sans la prise en compte du genre. En effet, des efforts doivent être déployés pour concevoir et mettre en œuvre une politique urbaine qui permettra d'atteindre l'objectif 11 des ODD « villes et communautés durables ». En 2021, plus de deux Tunisiens sur trois, résident en ville et au moins un sur trois dans une grande ville du littoral. La population urbaine a, quant à elle, été multipliée par plus de 5, en passant de 1,6 million en 1956 (taux d'urbanisation de 40%), à 8,4 millions d'habitants en 2020.

Ces évolutions démographiques nécessitent de repenser les besoins de la population urbaine et les stratégies pour y répondre. Elles constituent des enjeux et défis importants pour la PUN, notamment pour ce qui est de la facilitation de l'accès à l'espace public et aux services urbains des personnes âgées et à besoins spécifiques, et de la prise en compte des besoins d'intégration économique des jeunes qui sont déjà sur le marché du travail et des femmes dont le taux de chômage est deux fois plus élevé que celui des hommes malgré l'élévation du taux de réussite féminin aux examens du baccalauréat et des filières universitaires.

En effet cette politique pourrait agir d'une façon importante sur la cohésion sociale et sur les inégalités sociales d'une façon générale et sur les inégalités entre les femmes /filles et les hommes/ garçons en particulier. De fait une bonne politique urbaine nationale doit permettre la mobilité sociale des femmes en raison de la facilitation de la mobilité spatiale et à la réduction de la violence et toutes les formes de discrimination en concevant un espace public qui prend en considération les spécificités des femmes, l'étude du CREDIF sur la violence fondée sur le genre dans l'espace public souligne «Il est chargé de violence silencieuse, symbolique qui pousse les femmes à adopter des stratégies d'effacement . Elles perçoivent

l'interdiction implicite, l'intériorisent, s'autocontrôlent et s'autocensurent en évitant les espaces considérés comme des territoires masculins ainsi que toute confrontation ou réaction face à des agressions verbales, physiques et même sexuelles.».

Une politique d'urbanisme sensible au genre avec une gouvernance et une coordination appropriée pourra contribuer à la réalisation des effets du PANIIG mais aussi, à un développement économique inclusif, équitable et durable

## **2 : Réalité de l'intégration de l'approche genre dans la politique publique « Aménagement du territoire, urbanisme et habitat »**

### **a : Au niveau stratégique**

#### **a-1 : Dans le domaine de l'habitat**

Force est de reconnaître que la réalité du droit au logement est vécue différemment par les hommes et les femmes, une réalité qui n'a pas été correctement prise en compte dans le programme ; faiblesse qui a été relevée dans la première phase de cette mission. En effet, le genre n'a pas été intégré dans les processus métiers des structures du programme. L'effort qui a été fourni au niveau de la fiche genre traduit un certain engagement louable mais qui trouve des difficultés à être mis en œuvre. En effet, il n'y a pas eu de priorisation des actions à entreprendre au vu de la première tentative d'analyse genre réalisée et qui a abouti à l'identification de deux problématiques genre importantes déclinées des effets du PANIIG.

Il s'agit de l'inégalité de genre dans le droit foncier et immobilier ainsi que les difficultés d'accès au financement ; deux obstacles qui entravent la jouissance de ce droit par les femmes et qui impactent leur pleine intégration dans les sphères politiques, économiques, sociales et culturelles.

En effet, les programmes des logements sociaux ne répondent pas toujours aux demandes des catégories démunies et en particulier des femmes en situation vulnérable. Un nombre important de refus des demandes des femmes à un logement dans le cadre de ces programmes a été enregistré mais aucune réaction n'a été constatée.

La construction de logements est entravée par l'épuisement des réserves foncières publiques dans les périphéries urbaines et par conséquent par le renchérissement du prix des terrains, des défis majeurs stratégiques à relever par le programme. Ces difficultés ont un impact plus important sur les catégories sociales les plus vulnérables et en particulier sur les femmes.

Sur le plan financier, le système de financement de l'habitat économique profite principalement aux familles à revenus moyens et élevés, alors que les revenus modestes sont quasiment exclus du fait des conditions d'éligibilité non adéquates, à cela s'ajoute la mauvaise répartition des crédits entre les tranches de revenu. L'analyse des statistiques sur l'obtention de

crédit de logements par les femmes est à ce niveau très significative. Ces statistiques mettent en exergue les difficultés des femmes surtout à faible revenu à accéder à un logement décent. Seulement 23.5% des demandes de crédits de logement faites par les femmes sont satisfaites contre 76.5% formulées par les hommes en 2015.

De plus, les opérateurs publics opérant dans l'habitat n'ont pas été bien sensibilisés et ne sont pas impliqués dans l'intégration de l'approche genre, comme la SNIT qui a la charge de la réalisation et de la commercialisation des logements sociaux dans le cadre du FOPROLOS.

Par ailleurs, on ne voit pas au premier abord les différences de besoins à l'intérieur des logements, or les femmes passent, encore aujourd'hui, plus de temps à leur domicile que les hommes. Améliorer la qualité de l'habitat peut donc faire partie d'une stratégie pour un logement plus égalitaire. L'habitat actuel reprend la répartition actuelle des rôles ; en effet, les données relatives à la répartition des tâches ne sont pas, ou sont peu prises en compte dans la conception actuelle du logement, dans un contexte où la participation des femmes à la conception du logement est faible.

#### **a-2 : dans le domaine de l'aménagement du territoire et l'urbanisme**

La Tunisie s'est dotée depuis les années 60 d'une riche législation et d'un arsenal impressionnant d'instruments de planification et de gestion de l'aménagement du territoire et de l'urbanisme, néanmoins, ce cadre législatif est resté jusqu'à récemment aveugle au genre. Une tendance assez timide a été enregistrée au niveau des projets en cours (code de l'urbanisme, la PNU). En effet, l'examen des documents de l'urbanisme avec un regard genre montre un léger effort de prise en considération du genre dans le projet du nouveau code de l'urbanisme.

Il est à souligner qu'une politique d'urbanisme sensible au genre ne doit pas considérer les femmes comme un groupe cible seulement, une catégorie supplémentaire ayant des besoins particuliers mais plutôt comme acteur dont l'apport est essentiel tout le long du processus d'aménagement du territoire non seulement pour les femmes et pour l'égalité de genre mais aussi, pour la protection de l'environnement et la résilience face aux risques naturels et climatiques.

Hélas, bien qu'il y a eu une tentative de prise en charge du genre dans l'habitat traduite dans la fiche genre annexée au PAP du programme Urbanisme et Habitat, aucune allusion au genre n'a été faite pour la composante urbanisme sauf la reconnaissance de sa non prise en charge.

Au sein de l'opérateur public l'ARRU, l'approche genre est une exigence des bailleurs de fonds et non une déclinaison de la stratégie sectorielle. En effet, l'introduction de l'approche

genre dans les cahiers des charges des études de lotissement pour les projets financés par des bailleurs de fonds étrangers comme l'AFD, la BEI et l'Union européenne s'est faite comme réponse à cette exigence et non une mise en œuvre d'une approche concertée avec le responsable du programme.

Il est aisé de se rendre compte que l'approche genre n'est pas prise en considération dans les différentes étapes des projets (identification, programmation et exécution). En effet, les questions en rapport avec le genre (répartition des tâches, l'accès aux ressources, leur contrôle...) ne sont pas posées, notamment

- ✓ Quels sont les besoins des hommes et des femmes identifiés et répercutés dans ce projet ?
- ✓ La conception (puis la mise en œuvre, le suivi, l'évaluation...) du projet intègre-t-elle des différences sexospécifiques dans le groupe ciblé notamment au niveau de la participation ?
- ✓ Les changements possibles dans les réalités vécues par les femmes et par les hommes concernant notamment, l'emploi, l'accès à la santé, le partage du pouvoir et des responsabilités, l'autonomie sociale et politique ont-ils été pris en considération ?

#### **b : Au niveau Opérationnel**

Deux questions ont été analysées à savoir la composition des commissions et le système d'information.

##### **b-1 : Composition des commissions**

L'examen des décisions relatives au comité central pour le suivi du programme de réhabilitation et d'intégration des quartiers d'habitation (décision du 18 juin 2019 et projet actuel de décision) montre que la femme est représentée au sein de ce comité, et qu'elle représente 44,4% des membres, soit 12 femmes sur 27. Cependant il est constaté que le ministère de l'équipement n'a pas de représentante femme dans la nouvelle composition du comité selon le projet de décision bien qu'il est représenté par trois membres et ce contrairement à la précédente décision où il y avait une femme et deux hommes représentant le ministère.

Le comité consultatif de promotion immobilière est constitué de 18 membres dont 44,5% de femmes. Cependant sur les sept représentants du ministère de l'équipement au sein de ce comité cinq sont des hommes, ainsi les femmes ne représentent que 28,5% des membres appartenant au ministère.

La situation est meilleure au niveau du comité de pilotage chargé du suivi et de la réalisation du « programme de régénération des centres anciens en Tunisie » où les femmes

occupent 10 sièges sur un total de 19 soit un taux de 52,6%, avec une parité entre femmes et hommes pour les représentants du ministère au sein de ce comité.

## **b-2 : systèmes d'informations et applications informatiques**

Le bureau d'étude a examiné les données fournies par l'observatoire et l'application FNAH .

L'observatoire relevant du programme « Aménagement du territoire, Urbanisme et Habitat comprend plusieurs données relatives aux :

- Autorisations de bâtir accordées aux privés et aux promoteurs immobiliers publics et privés.
- Logements par grandes régions et par gouvernorat.
- Bâtiments en hauteur.
- FOPROLOS : lotissements et approbation des lotissements et logements, répartition par région et évolution des logements.
- Promoteurs privés.

Malheureusement les données disponibles ne sont pas genrées. De plus, plusieurs informations concernent plutôt les prévisions et non les réalisations ce qui peut entacher la pertinence des informations disponibles et affecter les décisions à prendre en se basant sur ces données. Ainsi il est recommandé de revoir les données collectées à travers cet observatoire afin de les adapter aux besoins réels du programme dans sa composante logement, tout en veillant à la production de données genrées.

Il est nécessaire aussi d'impliquer toutes les parties prenantes dans ce domaine afin de réussir la refonte de l'observatoire et de garantir la disponibilité de données pertinentes et actualisées.

L'application relative au suivi du Fonds National d'Amélioration de l'Habitat est également non sexospécifique. L'intégration de l'aspect genre au niveau de cette application peut facilement se faire et permettra d'avoir des tableaux de bord et des données pertinentes concernant :

- Le nombre de bénéficiaires de prêts et subventions selon le sexe par région ce qui permettra de dégager les éventuels écarts entre femme et homme.
- Les motifs de rejet des demandes de prêts et subventions selon le sexe, permettant d'identifier les spécificités de chaque catégorie (refus pour niveau du salaire non conforme, ou non propriétaire du logement...).

Une analyse genrée de l'activité du FNAH permettra d'identifier l'impact de cet outil visant l'amélioration de l'habitat, sur les femmes et les hommes et d'apprécier le niveau de réponse aux besoins spécifiques des différents bénéficiaires dans le domaine de l'amélioration de l'habitat.

Cette analyse permettra, selon les résultats obtenus, l'identification des améliorations à introduire au niveau des textes réglementaires spécifiques à cet outil, principalement la loi 2004-77 du 2 août 2004 relative au Fonds National d'Amélioration de l'Habitat et le Décret n° 2007-534 du 12 mars 2007, fixant les conditions d'octroi des prêts et subventions par le fonds pour les adapter à la politique genre de l'État et prendre en considération les engagements de l'État dans ce domaine.

### **3 : Impacts de la prise en compte du genre dans la politique publique aménagement du territoire, urbanisme et habitat**

Il est évident que les trois domaines de la politique publique l'aménagement du territoire, l'urbanisme et l'habitat constituent des leviers de la réduction des inégalités de genre en raison des aspects que couvrent l'urbanisme et l'habitat et qui sont en rapport avec les problématiques de genre à savoir :

1. **L'accès** : utiliser les services et les espaces relevant du domaine public sans contraintes ni barrières ;
2. **La mobilité** : se déplacer en ville en toute sécurité, facilement et à un coût raisonnable ;
3. **La sécurité et l'absence de violences** : être à l'abri d'un danger réel ou perçu dans les sphères publiques et privées ;
4. **La santé et l'hygiène** : avoir une vie active sans courir de risques sanitaires dans l'environnement bâti ;
5. **La résilience climatique** : anticiper les effets immédiats et à long terme d'une catastrophe, y réagir et les surmonter ;
6. **La sécurité foncière** : occuper ou devenir propriétaire d'un terrain et d'un logement pour vivre, travailler, s'enrichir et gagner en autonomie.

En effet, la densité de la population, sa composition, l'aménagement routier, la sécurité, l'emplacement des bâtiments civils ont un impact direct sur la réalisation des orientations stratégiques définies dans le PANIIG.

## **D : Analyse et évaluation genre au niveau du programme « Pilotage et Appui »**

### **1 : Contexte**

Les femmes aujourd'hui ont investi tous les corps de métiers, néanmoins les résistances et les clichés liés à la perception stéréotypée des rôles et responsabilités des deux sexes persistent. Les femmes occupent également des responsabilités supérieures dans la fonction publique, cependant, leur nombre reste faible. La question de l'accès des femmes aux postes de direction n'est ni nouvelle ni propre à la fonction publique. La proportion de femmes aux postes les plus élevés, dans les entreprises comme dans l'administration, peine à évoluer et la discrimination des carrières entre les hommes et les femmes cadres est une problématique à caractère universel. Et si la Tunisie a réalisé de relatifs progrès dans ce domaine, l'égalité d'accès aux postes de décision constitue un objectif stratégique du PANIIG. Les femmes dans le MEH n'échappent pas à cette réalité, en effet, elles sont d'autant moins représentées au niveau de certains emplois supérieurs.

### **2 : Réalité de la prise en compte du genre dans le programme pilotage et appui a : appréciations générales**

Le réajustement de la situation concernant les écarts entre hommes et femmes au niveau de l'évolution de carrière et l'occupation des postes de responsabilité se fera entre autre par une meilleure gestion des ressources humaines, domaine identifié par le programme pilotage et appui comme point d'entrée pour l'intégration du genre surtout que comme ça était signalé dans la première phase de cette mission, la planification des besoins en personnel, le renforcement des capacités, la promotion et le plan de carrière sont basés sur des critères définis uniquement sur le niveau de qualification et de compétence technique .

Cependant, l'institutionnalisation de l'égalité des sexes ne peut être considérée comme un processus qui s'intéresse à un groupe spécifique. Elle ne se limite pas à l'augmentation du nombre de femmes ou d'hommes, ou à la présence d'un nombre équivalent de femmes et d'hommes dans les postes fonctionnels, il s'agit d'intégrer et d'institutionnaliser le genre dans la communication, dans les textes réglementaires relevant du champ d'attribution de la mission, dans les systèmes d'information, dans les statistiques etc...

La responsabilité sur le plan pilotage et appui de l'intégration de l'approche genre relève des attributions du programme pilotage et appui, aspect qui, malgré l'engagement des acteurs, n'a pas connu une évolution très importante. En effet, la volonté de ces derniers s'est traduite

par la fourniture de certaines statistiques genrées nécessaires pour l'intégration de l'approche genre notamment l'effectif global, la répartition entre les services centraux et régionaux, la répartition par grade et par emploi fonctionnel, la formation et la représentation au niveau des conseils d'administration ventilées par sexe.

La réussite de l'intégration de l'approche genre au niveau de la gestion des ressources humaines gagnerait en force avec un engagement plus prononcé des structures concernées surtout par la révision des textes réglementaires et par la mise place d'un système d'information sexospécifique. Cependant le ministère de l'équipement demeure une force de proposition dans ce domaine.

De plus l'intégration de l'approche genre au niveau du programme pilotage et appui ne doit pas se limiter au volet ressources humaines mais doit toucher les autres volets comme la gestion des projets, la gestion du patrimoine mobilier et immobilier, la gestion des marchés...

### **b : analyse et évaluation de certains volets**

#### **b-1 : La formation**

Le nombre de cadres ayant bénéficiés de formation a connu une évolution de 79.2% entre 2020 et 2022, en effet ce nombre est passé de 2370 à 4248 durant la période précitée. Toutefois cette évolution est plus importante pour les hommes (81.4%) que pour les femmes (75.8%, soit 60.55% au niveau central et 97.6% au niveau régional).

Il est à noter aussi que le pourcentage de femmes ayant participé à la formation a baissé de 39% en 2020 à 36% en 2021 pour atteindre les 38% en 2022.

11 actions de formation sur le genre ont été réalisées durant la période 2020-2022 selon la direction de la formation des cadres. Ces formations ont profité à 297 participants repartis pratiquement à part égale entre hommes (149) et femmes (148). Elles ont touché dans une grande proportion le personnel au niveau régional (66% des femmes et 82.5% des hommes, bénéficiaires de la formation) et ont concerné :

\* L'approche genre : Deux actions en 2020 et deux en 2021

\* La loi organique du budget : 6 actions en 2020

\* La budgétisation sensible au genre : une action en 2022

Cependant si on ne prend pas en considération le thème relatif à la loi organique du budget qui constitue un point d'entrée pour l'intégration de l'approche genre, la formation relative à ce thème s'est limitée à seulement 5 sessions de formation durant les trois dernières années. Le nombre de bénéficiaires est de 124 personnes dont 57% de femmes ce qui reste très insuffisant par rapport à l'importance de la sensibilisation et la formation des cadres dans ce domaine.



Étant précisée que le plan de formation pour l'année 2023, prévoit en plus de la formation qui sera assurée dans le cadre de cette mission trois autres actions détaillées comme suit :

Thème de la formation	Bénéficiaires	Nombre de personnes
Outils d'analyses	Représentants des programmes +copil +BSG	20
Concepts genre	Responsables au niveau des régions	20
La budgétisation sensible au genre	Les intervenants dans la préparation du budget au niveau des opérateurs	20

Sachant que les deux derniers thèmes de formation ont été programmés pour l'année 2022 mais non réalisés.

Également sept cadres du ministère dont 4 femmes ont participé aux formations assurées par l'ENA durant la période 2021-2023.

Les statistiques précitées montrent donc une implication importante des femmes dans les actions de formation. Étant précisé que l'avis diffusé en 2022 par la direction générale de la planification, de la coopération et de la formation des cadres et plus précisément la direction de la formation des cadres, concernant la participation aux actions de formation a bien précisé la nécessité de la prise en considération de l'approche genre dans l'élaboration de la liste des participants aux actions de formation.

#### **b-2 : Présence des femmes au niveau des postes de décision**

Une amélioration a été effectivement constatée au niveau de la nomination des femmes au niveau des différents emplois fonctionnels comme mentionné dans le rapport de diagnostic. L'évolution la plus importante est constatée au niveau du poste de directeur général puisque les statistiques du ministère montrent qu'il y'a actuellement 12 femmes directrices générales contre 15 hommes et ce en plus des 5 hommes déjà nommés auparavant directeurs généraux et qui occupent actuellement le poste de chargés de mission au cabinet de Mme la ministre. Ainsi et selon les statistiques précitées le taux de femmes directrices générales est de **44,4%** contre **55,6** pour les hommes si on ne prend pas en considération les chargés de mission et de 37,5 % contre 62,5% si on les prend en considération. Sachant qu'il n'y'avait qu'une seule femme directrice générale en 2015.

Une analyse plus poussée de la situation pourrait nous renseigner de manière plus précise sur les écarts existants entre femmes et hommes au niveau de la nomination aux postes de décision et nous orienter vers les mesures correctives à mettre en place.

En effet, l'élaboration de certaines statistiques plus affinées par les services du ministère sur demande du bureau d'étude concernant l'évolution de carrière des hommes et des femmes au sein du ministère pour occuper le poste de directeur général nous permet de constater que les femmes occupent 44,4% des emplois fonctionnels de directeur général contre 55,6% pour les hommes et que 33,3% des femmes éligibles sont nommées à ce poste contre 21,7 % pour les hommes comme le montre le tableau suivant :

Mai 2023	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre		
<b>Cadres remplissant les conditions pour être nommés au poste de directeur général</b>	<b>69</b>	<b>65,7</b>	<b>36</b>	<b>34,3</b>	<b>105</b>
<b>Cadres nommés DG</b>	<b>15</b>	<b>55,6</b>	<b>12</b>	<b>44,4</b>	<b>27</b>
<b>Cadres nommés uniquement chargé de mission</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
<b>Cadres non nommés DG ou CM</b>	<b>49</b>	<b>67,1</b>	<b>24</b>	<b>32,9</b>	<b>73</b>
<b>% de cadres nommés DG /chargé de mission par rapport à ceux remplissant les conditions de nomination</b>	<b>21,7%</b> <b>28,98%</b>		<b>33,3%</b>		

Ainsi des analyses plus affinées pour le reste des emplois fonctionnels et autres postes de décision (PDG d'entreprise, directeur établissement public, directeur régional, administrateur représentant le ministère auprès de telles structures) et pour d'autres aspects (missions et stages à l'étranger, dossiers disciplinaires et congés de longue durée), permettront d'identifier les écarts existants entre femme et homme et de définir les objectifs et les indicateurs appropriés à retenir.

### **b-3 : Octroi des avantages en nature**

Concernant l'élimination de toutes les formes de discrimination entre femme et homme au sein du ministère, des statistiques ont été demandées relatifs à l'octroi des voitures et

logements au profit du personnel. Le résultat de l'analyse des données communiquées relatives aux voitures se présente comme suit :

- ✓ 77% de femmes occupant le poste de chef de service bénéficient d'une voiture contre 85,7% pour les hommes.

Fonctions	Nombre hommes	Nombre femmes	Total
<b>Chef de service</b>	161	122	283
<b>Chefs de service et chargé de service ayant voiture</b>	138	94	229
<b>Pourcentage</b>	85,7%	77%	81%

- ✓ 86% de femmes occupant le poste de sous-directeur bénéficient d'une voiture contre 88% pour les hommes.

Fonctions	Nombre hommes	Nombre femmes	Total
<b>Sous-directeur</b>	101	59	160
<b>Sous-directeur ayant voiture</b>	89	51	140
<b>Pourcentage</b>	88%	86%	88%

- ✓ Le nombre de véhicules accordés à des cadres n'ayant pas de postes fonctionnels s'élève à 151 pour les hommes contre 24 pour les femmes.

Les analyses précédentes concernant la nomination à l'emploi de directeur général et à l'octroi des voitures montrent l'importance de l'identification des écarts et inégalités et leurs causes pour pouvoir définir des objectifs et indicateurs genrés **adaptés** à la situation, permettant de réduire ou éradiquer les inégalités constatées.

#### **b-4 : systèmes d'informations et applications informatiques**

Deux applications informatiques parmi celles utilisées au niveau du P9 ont été examinées par le bureau d'étude à savoir celles relatives à :

- La gestion du parc automobile
- Et la gestion du patrimoine immobilier

Ces deux applications conçues respectivement par le centre National de l'informatique et le ministère de l'équipement ne sont pas sexospécifiques bien qu'elles comprennent des données concernant les bénéficiaires au niveau central et régional.

### **3 : Impacts de la prise en compte du genre au niveau du programme pilotage et appui**

Le ministère de l'équipement et de l'habitat présente des opportunités importantes pour la promotion de l'égalité de genre et pourra faire de ses politiques publiques des leviers pour l'élimination de toutes les formes de violence et de discrimination envers les femmes, l'autonomisation des femmes, la promotion de leur accès aux postes de décision et le renforcement de leur résilience aux crises et au changement climatique.

D'ailleurs, le rôle du programme pilotage et appui est capital dans l'intégration et l'ancrage de l'approche genre au sein de la mission. En effet, la mise en place d'un nouveau mode managérial qui prend en considération l'égalité entre les femmes et les hommes relève des activités du pilotage et d'appui et ne concerne pas que la gestion des ressources humaines mais tous les autres aspects de la gestion.

En effet, à travers la gestion des ressources humaines internes et la gestion administrative, le programme-pilotage et appui peut affecter les hommes et les femmes d'une manière différente, aussi, il peut contribuer à :

- renforcer les droits des femmes
- promouvoir la formation des femmes
- promouvoir l'autonomisation des femmes
- promouvoir le leadership des femmes
- lutter contre les stéréotypes sexistes et diffuser une culture de l'égalité
- promouvoir la participation des femmes à la prise de décision

# **TROISIEME PARTIE**

# **RECOMMANDATIONS**

La réussite de l'intégration de l'approche genre au niveau du MEH et la mise en œuvre de la BSG nécessite l'exploitation des divers points d'entrées possibles pour agir soit :

- Au niveau de la planification
- Au niveau de la préparation du budget
- Au niveau de l'exécution du budget
- Et aussi au niveau de son suivi et son évaluation

Au vu du diagnostic et de l'analyse présentés ci-dessus, l'institutionnalisation du genre au sein du MEH devrait être structurée autour des orientations ci-dessous :

## **I : Le renforcement de la gouvernance et du pilotage du genre au sein du MEH**

Une bonne gouvernance de l'intégration de l'approche genre au sein du ministère implique la mise en place de mécanismes et de processus solides pour superviser, coordonner et évaluer les efforts visant à promouvoir l'égalité des sexes et garantir la cohérence, la responsabilité et la durabilité des efforts déployés. Ainsi il est recommandé :

- Un affichage clair de l'engagement des responsables envers l'égalité des sexes et du leadership pour guider les efforts d'intégration de l'approche genre. Sachant que l'engagement des dirigeants du ministère en faveur de l'égalité des genres et de l'intégration de l'approche genre est fondamental pour donner la priorité à ces questions et influencer la culture organisationnelle.

- La mise en place d'un pilotage stratégique et opérationnel de l'intégration du genre au sein du MEH et ce en créant mise à part le comité de pilotage stratégique, des comités opérationnels par programme en les déclinant au niveau des régions et des opérateurs, et ce afin de suivre et d'évaluer les progrès de l'intégration de l'approche genre dans les politiques, les programmes et les projets du ministère

- Le renforcement des organes de gouvernance déjà existant tel que le représentant du ministère au sein du conseil des pairs et le comité de pilotage genre en précisant entre autres leurs rôles et attributions et le mode de leur fonctionnement.

- La révision de la composition de la commission de suivi du projet de mise en place de la BSG créée par décision en date du 14 février 2022 en vue de développer son impact réel sur l'intégration de l'approche genre au niveau du ministère et ce par la participation du représentant du ministère auprès du conseil des pairs et des responsables de programmes.

- L'élaboration d'un manuel / guide de procédures pour l'intégration de l'approche genre dans les projets et programmes ou l'actualisation des manuels existants pour intégrer cette approche. Les lignes directrices sur la manière dont l'approche genre doit être intégrée dans toutes les activités ministérielles doivent être clairement spécifiées.

➤ La mise en place d'un mécanisme de reporting et de redevabilité par rapport à la promotion du genre. L'élaboration de fiches de suivi pour l'intégration de l'approche genre dans la planification, la programmation et la budgétisation (suivi du nombre de personnes ayant intégré l'approche genre dans leur secteur) est conseillée.

## **II : L'amélioration de la prise en compte du genre dans la stratégie, la planification et la budgétisation**

Le PANIIG et toutes les stratégies et programmes nationaux élaborés en faveur de la promotion de l'égalité de genre constituent le cadre de référence de la planification sectorielle se rapportant au genre. Ainsi, les responsables et le comité de pilotage Genre devraient maîtriser ce cadre et œuvrer à le décliner au sein des différentes politiques publiques. Il est par conséquent recommandé de :

- Renforcer la planification sensible au genre au sein du MEH, et ce en déclinant les six effets du PANIIG au niveau sectoriel tout en veillant à l'intégrer dans le plan quinquennal.
- Élaborer un plan exécutif annuel sectoriel décliné du PANIIG. L'unité GBO du ministère ou le comité de pilotage genre peuvent assurer le pilotage de l'élaboration de ce plan et le suivi de son exécution. La contribution effective de tous les programmes est nécessaire dans ce domaine.

Cette recommandation est d'une importance capitale bien que le PANIIG semble dépassé si on prend en considération la période de son exécution (2016-2020). En effet les axes stratégiques qu'il renferme restent d'actualité du fait de leur universalité.

L'élaboration du plan sectoriel sera l'occasion pour les cadres des programmes d'identifier les possibilités de contribution de chaque programme pour la réalisation des effets retenus au niveau du PANIIG et les actions à entreprendre. Il y'a lieu aussi de déterminer les responsables de la réalisation de chaque action et le délai de réalisation. Il est à préciser que les activités prévues dans ce plan constituent des points d'entrée importants pour l'intégration de l'approche genre au niveau du ministère.

**Cependant il y'a lieu de noter que la réussite de la mise en œuvre du plan sectoriel reste tributaire de l'efficacité du mécanisme de suivi mis en place et du degré d'implication et de coordination des différents intervenants, surtout que plusieurs actions nécessitent la contribution de plusieurs parties.**

Pour faciliter l'élaboration du plan sectoriel genre, le bureau d'étude a préparé un tableau récapitulatif des différents effets du PANIIG et des activités à la charge des divers ministères pour contribuer à la concrétisation du plan national genre. Ce tableau

a été communiqué à l'unité GBO et aux divers programmes pour entamer l'élaboration du plan sectoriel qui sera communiqué au Conseil des pairs.

- Améliorer la prise en compte du genre dans le budget et les documents de performance en définissant les chaînes de résultats appropriées à la déclinaison de chaque effet du PANIIG au sein des politiques publiques du MEH et ce à travers :
  - La fixation des axes stratégiques des politiques publiques sectorielles et leur priorisation en cohérence avec les engagements nationaux et internationaux du pays afin de promouvoir un développement socioéconomique durable du pays.
  - La mise en place d'un dialogue de gestion assez intense entre tous les acteurs afin de définir les chaînes de résultats autour des problématiques genre déclinées au sein des politiques publiques du MEH et au niveau du budget.
  - La définition d'objectifs visant la réduction ou l'éradication des écarts constatés entre femmes et hommes visés par les politiques publiques, et des indicateurs appropriés pour assurer le suivi de l'atteinte des objectifs. Sachant que le chainage entre les politiques nationales et sectorielles et les objectifs stratégiques et les indicateurs doit être clair et solide.
  - L'identification et la budgétisation des activités permettant l'atteinte des objectifs retenus.
- Appuyer la prise en compte du genre dans toutes les études et dans tous les rapports sectoriels.
- Veillez à l'écoute des préoccupations des femmes et des hommes en particulier ceux qui sont touchés de manière disproportionnée par les politiques publiques et par les projets pour comprendre leurs priorités et leurs défis et s'assurer qu'ils ont la possibilité de participer aux discussions et aux prises de décision concernant les politiques et les projets.

### **III : La prise en compte du genre dans le cadre juridique régissant le secteur**

Dans ce cadre il y a lieu de :

- Constituer un comité de pilotage et des équipes dédiées à la mise en cohérence des textes régissant le secteur au niveau de chaque programme.
- Réaliser un inventaire des textes régissant le secteur qui sont non conformes en matière de genre, à la constitution, et aux textes règlementaires et conventions.



- Proposer les modifications nécessaires (effet 1 du PANIIG). Les propositions de modification doivent être effectuées par les équipes précitées ou des cabinets spécialisés en fonction des choix internes des programmes.
- Proposer des projets de textes prenant compte du genre, exigeant entre autres la représentation des femmes dans les structures électives et les organes de gouvernance.

#### **IV : Le renforcement des capacités**

Le renforcement des capacités vise à fournir au personnel du ministère les connaissances et les compétences nécessaires pour insérer l'approche genre de manière efficace. En effet la formation constitue un point d'entrée très important pour la réussite de l'approche genre au niveau du MEH. Ainsi il est recommandé de :

- Identifier les besoins en formation au niveau de tous les programmes. Les actions de formation et de sensibilisation à retenir doivent concerner les divers intervenants au niveau central et régional. Elles doivent être en cohérence avec la stratégie genre du ministère et les objectifs de chaque programme pour bien cibler les thèmes et le niveau de formation et de sensibilisation à réaliser d'une part et les participants d'autre part.
- Établir un plan de formation triennal pour diffuser l'approche genre dans les différentes structures chargées de la définition de la stratégie du ministère et des programmes, de la préparation des documents budgétaires et du suivi de la performance, de la planification, de l'étude, de la préparation des documents contractuels des projets et du suivi de leur réalisation. Il doit être arrêté en coordination avec les différents responsables de programmes.  
Le plan de formation doit permettre la consolidation des acquis et le renforcement des capacités d'un nombre important de cadres.
- Sensibiliser les unités opérationnelles (établissements publics) et les opérateurs publics sur l'importance de la formation et la nécessité d'élaboration d'un plan de formation sur le genre pour les 3 prochaines années.
- Prévoir une formation des formateurs pour pouvoir assurer la formation du personnel du ministère au niveau central et régional, ainsi que le personnel des opérateurs pour faciliter l'intégration de l'approche genre dans la gestion durant le court et le moyen terme.
- Élaborer des rapports périodiques de suivi et d'évaluation de la formation.

## **V : Le développement de systèmes d'informations et d'applications informatiques genrés**

La réussite de l'intégration de l'approche genre est tributaire de la disponibilité de données genrées actualisées et fiables. Ainsi un effort doit être déployé pour assurer la disponibilité de ces données. Pour ce faire il est recommandé ce qui suit :

- Établir au niveau de chaque programme un inventaire des systèmes d'informations et applications informatiques utilisés et identifier les modifications à introduire et/ou les informations à recueillir pour avoir des statistiques genrées. Des équipes doivent être désignées au niveau de chaque programme pour réaliser cette mission.
- Transmettre les besoins identifiés aux services concernés au niveau du ministère pour les applications développées par ce dernier pour faire les modifications nécessaires avec fixation de délais précis.
- Regrouper les besoins identifiés concernant les applications conçues par d'autres intervenants (présidence du gouvernement, CNI...) et les transmettre aux structures concernées tout en informant le conseil des pairs qui est chargé de la mise en œuvre de la stratégie nationale genre.
- Identifier les données genrées qui doivent être fournies dans le cadre de nouvelles applications informatiques à développer.

## **VI : La représentation des femmes au sein des comités et commissions**

Il est recommandé de renforcer la représentation des femmes au sein des comités et commissions au niveau central et régional. Ainsi il y a lieu de :

- Dresser un inventaire des comités et commissions institués au sein du ministère et évaluer le degré de représentation des femmes au sein de ces comités et commissions pour dégager les écarts éventuels entre femmes et hommes.
- Renforcer la représentation des femmes si nécessaire au sein des comités et commissions précités, mais aussi au sein des autres comités où le ministère est représenté. Une note de Mme la ministre dans ce sens pourra activer la concrétisation de cet objectif.
- Procéder à la révision des articles relatifs aux comités et commissions figurant dans les textes réglementaires régissant l'activité du ministère comme ceux relatifs aux bâtiments civil, l'urbanisme, l'habitat... qui prévoient des comités de différents types afin de veiller au respect de la parité.

## **VII : La communication**

La communication joue un rôle très important pour sensibiliser les cadres du ministère et le public et les informer régulièrement des efforts, des résultats et des leçons apprises en matière d'intégration de l'approche genre au sein du ministère. Ainsi il y a lieu d'élaborer une stratégie de communication détaillée pour sensibiliser à l'importance de l'égalité des sexes et expliquer comment l'approche genre est intégrée dans les activités ministérielles. L'élaboration d'un plan d'action pour la mise en place de la stratégie est nécessaire

La sensibilisation à ces questions contribue à créer un environnement favorable à l'égalité des sexes et à la prise en compte des enjeux de genre.

## CHAPITRE III

# **Plan d'action et recommandations pour les orientations stratégiques**

**PREMIERE PARTIE**  
**ANALYSE SWOT ET PLAN D'ACTION**

## I : Analyse SWOT

Le terme «SWOT» est un acronyme issu de l'anglais : strengths, weaknesses, opportunities, and threats, en français forces, faiblesses, opportunités et menaces. Dans le cadre de cette étude, une analyse SWOT permettra d'identifier les forces, faiblesses, opportunités et menaces qui entourent l'intégration de l'approche genre au niveau du ministère de l'Équipement et de l'Habitat.

L'analyse SWOT se divise en deux parties :

1. La première concerne l'analyse de **l'environnement interne du ministère** pour identifier, les forces et les faiblesses.
2. Et la seconde concerne l'analyse de **l'environnement externe du ministère**, afin de dégager les menaces et les opportunités.

La matrice SWOT relative à l'intégration de l'approche genre au sein du ministère de l'équipement se présente comme suit :

<b>Analyse SWOT intégration de l'approche genre au ministère de l'équipement</b>	
<b>Facteurs positifs</b>	
<b>Facteurs négatifs</b>	
<b>Forces</b>	<b>Faiblesses</b>
<div style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>Diagnostic Interne</b></div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un portage politique et une volonté au niveau du Ministère de l'Équipement et de l'Habitat pour intégrer le genre qui se sont traduits par :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- La création du comité de pilotage chargé du suivi de la mise en œuvre de la BSG,</li> <li>- La désignation du point focal genre (représentant du MEH dans le conseil des pairs) et le diagnostic organisationnel du processus budgétaire et proposition d'un plan de renforcement des capacités en matière de BSG.</li> <li>- La réalisation d'une étude sur l'intégration de la budgétisation sensible au genre pour l'institutionnalisation du genre dans le MEH (2018-2019).</li> </ul> </li> <li>• L'existence d'une certaine sensibilité au genre du personnel du MEH ainsi qu'une grande prédisposition à l'intégrer dans leur processus de travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le dispositif de gouvernance de l'intégration du genre au niveau du MEH est assez faible :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- La composition du comité de pilotage chargé du suivi de la mise en œuvre de la BSG n'est pas optimale, et les règles de son fonctionnement ne sont pas définies.</li> <li>- Le représentant du MEH au conseil des pairs n'est pas imprégné des problématiques genre et n'est pas impliqué dans les travaux relatifs à l'intégration du genre dans le MEH.</li> <li>- Une faible perception et connaissance du genre et de la BSG par la majorité du personnel.</li> <li>- L'inexistence d'un dispositif de suivi et de reporting .</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La féminisation assez relative du MEH (accès des cadres femmes dans la plupart des postes de prise de décision).</li> <li>• Intégration du genre dans les documents de performance.</li> <li>• Intégration du genre dans certains TDRs.</li> <li>• Intégration du genre dans le projet du nouveau code de l'urbanisme.</li> <li>• La formation de plusieurs cadres sur le genre et la BSG.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La quasi absence de données désagrégées par sexe.</li> <li>• Le manque de planification sensible au genre.</li> <li>• Une faible intégration du genre dans le cadre de performance des programmes.</li> <li>• La non déclinaison sectorielle du PANIIG.</li> <li>• Les textes législatifs régissant le secteur sont aveugles au genre.</li> <li>• Absence de communication sensible au genre.</li> <li>• La faible coordination entre les différents intervenants.</li> </ul>
<b>Diagnostic Externe</b>	<p><b>Opportunités</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ratification des conventions internationales portant sur le genre.</li> <li>• Existence d'un cadre législatif pour l'intégration du genre (constitution, LOB, circulaires budgétaires, circulaire pour la préparation du plan).</li> <li>• Existence d'un cadre institutionnel national pour l'intégration du genre : le PANIIG, le ministère des finances (unité GBO centrale)...</li> <li>• Engagement de la Tunisie pour l'atténuation et l'adaptation au changement climatique</li> <li>• La mise en place de la réforme des finances publiques GBO qui exige l'introduction du Genre et de toute autre question transversale dans le budget.</li> <li>• Exigence de la prise en compte du genre dans les projets par certains bailleurs de fonds.</li> <li>• L'exigence des bailleurs de fonds offre aussi une opportunité pour le renforcement des capacités des intervenants dans le secteur de l'équipement et les travaux publics outre l'intégration du genre dans toutes les composantes du projet.</li> <li>• Certaines données peuvent facilement être désagrégées par sexe.</li> <li>• Existence de certaines statistiques genrées au niveau de l'INS.</li> </ul>	<p><b>Menaces</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les contraintes budgétaires actuelles pourraient réduire les initiatives pour des actions spécifiques au genre en l'absence de plaidoyer puissant.</li> <li>• La multiplicité des acteurs en dehors du MEH pourrait compliquer le déploiement de l'institutionnalisation du genre au sein du MEH.</li> <li>• La non actualisation du PANIIG.</li> <li>• La non intégration du genre d'une façon claire dans le prochain plan triennal.</li> <li>• La non prise en compte du genre dans le prochain recensement général de la population.</li> <li>• Un changement de contexte national (juridique et institutionnel...)</li> </ul>

Les points évoqués au niveau des forces et des faiblesses ainsi qu'au niveau des opportunités ont été développés dans la première et la deuxième partie de ce rapport, relatifs au diagnostic et à l'analyse genre. Les principales mesures à prendre pour réduire les risques liés aux faiblesses relevées dans la matrice SWOT sont inscrites dans le plan d'action proposé dans le cadre ce rapport.

Ci-après quelques éléments concernant certaines menaces.

### **A : Les contraintes budgétaires**

Certes les contraintes budgétaires actuelles pourraient réduire les initiatives pour des actions spécifiques au genre en l'absence de plaidoyer puissant. Cependant une bonne identification des besoins et une priorisation des actions à entreprendre permettront d'atteindre les objectifs avec les moyens disponibles.

Egalement l'exploration de partenariats avec des organisations externes et des sources de financement, tels que des bailleurs de fonds internationaux, qui partagent des objectifs similaires en matière d'égalité des sexes et encouragent le développement de l'approche genre dans les politiques et interventions publiques, permet d'avoir des financements supplémentaires par rapport à celle du budget du ministère.

### **B : La non-actualisation du PANIIG**

La non-actualisation du PANIIG peut paraître comme une menace pour l'intégration de l'approche genre au niveau du ministère. Toutefois on considère que ce risque est très minime au moins pour les 5 prochaines années et ce pour les raisons suivantes.

- Bien que la période d'exécution du PANIIG semble dépassée, les actions qui y sont inscrites sont toujours d'actualité et sont indispensables pour l'avancement dans l'intégration de l'approche genre.
- Les réalisations pour la mise en place de ce plan au niveau du ministère de l'Équipement et de l'Habitat restent très timides d'une part et la concrétisation des actions prévues dans ce plan nécessitent des délais assez importants dans certains cas d'autre part.

Ainsi le ministère sera plus à l'aise pour avancer dans la réalisation du plan d'action sectoriel qui doit être décliné du PANIIG et renforcer l'intégration du genre dans les politiques publiques à sa charge et dans le budget en attendant la mise à jour éventuelle du PANIIG .Etant précisé que l'élaboration du plan sectoriel et sa mise en œuvre font partie intégrante du plan d'action d'intégration de l'approche genre ,proposé dans ce rapport.



## **C : La non-prise en compte du genre dans le prochain recensement général de la population**

La limitation de ce risque incombe en partie aux responsables appartenant aux différents programmes de la mission qui doivent identifier les principaux indicateurs à intégrer au niveau du prochain recensement général de la population et les communiquer à l'INS. Ceci nécessite un effort de coordination entre le ministère et l'INS d'une part et un plaidoyer surtout au niveau du conseil des pairs en faveur de l'importance de la collecte de données genrées.

## **D : Le changement du contexte national (juridique et institutionnel...)**

Le ministère peut renforcer la résilience de son approche genre face aux changements du contexte national, juridique et institutionnel et ce à travers plusieurs actions qui sont d'ailleurs mentionnées dans le plan d'action comme la définition d'une stratégie sensible au genre, la révision des textes relatifs au secteur, l'établissement de partenariats avec des organisations externes qui partagent des objectifs similaires en matière d'égalité des sexes et la communication.. Ce risque peut être aussi limité notamment par :

- La formation et la sensibilisation continue du personnel pour maintenir une culture organisationnelle consciente du genre, même en cas de changement du contexte national.
- L'évaluation périodique des initiatives genre et de l'impact de la prise en compte du genre dans les politiques sectorielles et le budget afin de fournir des données tangibles sur les avantages de l'intégration genre au sein du ministère.
- Soutenir et encourager les employés engagés dans l'intégration de l'approche au sein du ministère afin de maintenir une force de travail engagée malgré les changements de contexte.

## **II : Plan d'action pour l'intégration du genre dans le MEH**

L'intégration ou l'institutionnalisation de l'approche Genre au sein du ministère signifie la prise en compte systématique de la dimension Genre, de façon transversale, dans tous les programmes et services de ce dernier ainsi que dans sa structure interne.

L'institutionnalisation du genre au MEH doit être effective et les besoins différenciés de ses acteurs et cibles sont équitablement pris en compte dans les interventions de ses politiques publiques.

Cette **institutionnalisation du genre** ne pourra avoir le jour et ne pourra être pérenne qu'avec **une gouvernance adaptée** et **une montée en compétences de tous les intervenants assurant** une appropriation adéquate de l'approche Genre de la part des cadres et de tous les intervenants opérants dans les domaines d'intervention du MEH.

L'institutionnalisation du genre dans le MEH va permettre des changements significatifs en se référant aux faiblesses constatées au niveau du diagnostic et de l'analyse genre de la mission et des programmes et favoriser la concrétisation des recommandations proposées.

La réalisation de ces changements va permettre d'atteindre les **résultats** suivants :

- 📌 **Une gouvernance efficace pour l'institutionnalisation du genre au MEH**
- 📌 **Les acteurs clés du MEH sont sensibilisés et formés au genre et ont une bonne perception des impacts des politiques publiques sur l'égalité de genre et la mise en œuvre du PANIG.**
- 📌 **Les politiques publiques du MEH sont conçues, planifiées, budgétisées, suivies et évaluées dans une perspective Genre.**

Un plan d'action pour l'institutionnalisation du genre dans le MEH est proposé ci-après, son élaboration s'est basée sur les outils suivants : cadre logique et Chaîne de résultats.

## Plan d'action pour l'institutionnalisation du genre dans le MEH

### Résultat intermédiaire 1 : Une gouvernance efficace pour l'institutionnalisation du genre au MEH

Objectifs	Responsables activités	Activités	Indicateurs	Degré de priorité
<b>Objectif 1 :</b> Améliorer le cadre de pilotage stratégique et opérationnel de l'intégration du genre au MEH	Cabinet, Unité GBO et responsables programmes (RDP)	<b>Mettre en place un dispositif de gouvernance pour l'intégration et l'institutionnalisation du genre à travers la réalisation notamment des sous activités suivantes :</b>  -Révision de la composition des comités de pilotage BSG pour intégrer essentiellement le représentant du ministère au conseil des pairs (RCP) ainsi que la fixation de leurs attributions et mode de fonctionnement dans un délai de quatre mois de la date de validation du plan d'action .	* Taux de retard accusé dans la réalisation * Taux de réunions tenues par les comités, * Taux d'Evolution du nombre de décisions prises *Taux des décisions concrétisées	+++
		Mettre à jour les décisions de création des comités de pilotage des programmes et des sous programmes régions pour intégrer l'approche genre.	* Taux de retard accusé dans la réalisation	
		Désigner par arrêté des référents genre par programme et la chaine de responsabilité y afférents pour créer un réseau genre dans un délai de deux mois de la date de validation du plan d'action.	* Taux de retard accusé dans la réalisation	
		Elaborer une décision précisant le rôle du RCP dans un délai de deux mois de la date de validation du plan d'action.	* Taux de retard accusé dans la réalisation	

Objectifs	Responsables activités	Activités	Indicateurs	Degré de priorité
		<p><b>Mettre en place un mécanisme de coordination clair au sein du ministère pour clarifier le rôle de chacun dans l'intégration du genre et éviter les chevauchements</b> dans un délai de deux mois de la validation du plan d'action notamment à travers la réalisation des sous activités suivantes :</p> <p>-Elaborer une charte qui définit les rôles des membres du COPIL ainsi qu'un calendrier de mise en œuvre dans un délai de quatre mois de la date de validation du plan d'action.</p>	Taux de retard accusé dans la réalisation	+++
		Mettre en place un dispositif de reporting opérationnel se déclinant de la fiche BSG dans un délai de quatre mois de la date de validation du plan d'action	* Taux de retard accusé dans la réalisation	

Objectifs	Responsables activités	Activités	Indicateurs	Degré de priorité
<b>Objectif 2 :</b> Renforcer l'intégration du genre dans le Cadre juridique sectoriel	Programme pilotage et appui –service juridique / RDP/RSP/UO et unité GBO	<b>Réviser les textes juridiques régissant le secteur en intégrant le genre à travers la réalisation notamment des sous activités suivantes :</b>  -Créer un comité de pilotage englobant les compétences techniques, juridiques et celles liées au Genre pour recenser les textes juridiques régissant le MEH nécessitant une intégration de la dimension genre dans un délai de quatre mois de la date de validation du plan d'action.	*Taux d'évolution du nombre de textes mis à jour  * Taux de retard accusé dans la réalisation	++
		Arrêter la liste des textes juridiques prioritaires et le calendrier de promulgation de l'ensemble des textes dans un délai de cinq mois de la date de validation du plan d'action..	Taux de retard accusé dans la réalisation	
		Rédiger des projets de textes juridiques en intégrant l'approche Genre et veiller à leur publication	Taux d'évolution du nombre de textes mis à jour	

Objectifs	Responsables activités	Activités	Indicateurs	Degré de priorité
<b>Objectif 3 :</b> Promouvoir l'égalité de chances entre femmes et hommes au sein du ministère et interministériels	Cabinet/UGB O/RDP/P9 service juridique	<b>Revoir la représentativité des femmes dans tous les postes de prise de décision et de responsabilité à travers la réalisation notamment des sous activités suivantes :</b>  Actualiser la composition des comités et commissions pour atteindre une représentativité conséquente des femmes dans un délai de 18 mois de la date de validation du plan d'action.	* Taux d'évolution de la représentativité des femmes au sein des comités et commissions et dans les postes de responsabilité  * Taux de retard accusé dans la réalisation	++
		Revoir les conditions de participation des femmes aux concours de promotion dans un délai de huit mois de la date de validation du plan d'action.	Taux de retard accusé dans la réalisation	
		Proposer l'actualisation des textes juridiques régissant la promotion pour intégrer le genre et faire un plaidoyer pour ces textes.	Taux de propositions élaborées	
		Identifier les écarts entre femmes et hommes dans les divers domaines et veiller à leur réduction (missions à l'étranger...) dans un délai de 8 mois.	Taux de retard accusé dans la réalisation	

Objectifs	Responsables activités	Activités	Indicateurs	Degré de priorité
<b>Objectif 4 :</b> Promouvoir une communication respectueuse du genre	P9 (service ou bureau de communication) /UGBO/RDP	<b>Définir une vision et un plan d'action communication interne et externe pour sensibiliser sur l'égalité de genre en relation avec le champ d'intervention du MEH et veiller à son application dans un délai de 16 mois.</b>	* Taux de retard accusé dans la réalisation *Taux d'avancement dans l'élaboration d'une stratégie et plan d'action de communication	++
		<b>Créer des outils de communication interne pour la promotion de l'égalité genre (Dépliant/brochure dans un délai de huit mois de la date de validation du plan d'action.</b>	Taux de retard accusé dans la réalisation	
		<b>Organiser des actions de communication pour la promotion de l'égalité genre.</b>	Taux de participation aux actions de sensibilisation	

**Résultat intermédiaire 2 : Les acteurs clés du MEH sont sensibilisés et formés au genre et ont une bonne perception des impacts des politiques publiques sur l'égalité de genre et la mise en œuvre du le PANIIG.**

Objectifs	Responsables activités	Activités	Indicateurs	Degré de priorité
<b>Objectif 1 :</b> Renforcer les compétences des acteurs du MEH en matière de BSG	P9 (Direction de la formation) /UGBO/RDP	<b>Elaborer un plan de formation triennal axé sur le genre adapté à chaque profil des acteurs intervenants au MEH et à chaque programme.</b>	*Taux d'avancement de la réalisation du plan de formation *Evolution du nombre de participants selon les acteurs clés dans les sessions de formation	+++
		<b>Elaborer des rapports périodiques de suivi et d'évaluation de la formation.</b>	Taux d'avancement de la réalisation	
<b>Objectif 2 :</b> Promouvoir des attitudes, des comportements et des pratiques des acteurs favorisant l'égalité de genre.	P9 / RDP et toute la chaîne de responsabilité	<b>Créer un environnement respectueux du genre (des droits et des spécificités des femmes) à travers la réalisation notamment des sous activités suivantes :</b>	* Evolution du nombre d'initiatives favorisant la promotion de l'égalité genre * Taux d'évolution d'initiatives recensées *Evolution de taux de plaintes pour attitude discriminatoire et de violence *Taux de plaintes traitées	+++
		Elaborer des directives instaurant des pratiques favorisant la prise en compte des spécificités des femmes à tous les niveaux du MEH.		
		Développer des initiatives qui renforcent l'esprit d'équipe et la solidarité sensible à l'égalité genre.		
		Prendre en charge et sanctionner la violence et les actions discriminatoires.		



**Résultat intermédiaire 3 : Les politiques publiques du MEH sont conçues, planifiées, budgétisées, suivies et évaluées dans une perspective Genre**

Objectifs	Responsables activités	Activités	Indicateurs	Degré de priorité
<b>Objectif 1 :</b> Promouvoir l'intégration du genre dans la planification et la budgétisation	UGBO/RDP et toute la chaîne de responsabilité/Membre du CP /financier (P9)	<b>Mettre en place une planification stratégique et opérationnelle et une budgétisation consacrant l'approche genre à travers la réalisation notamment des sous activités suivantes :</b>		+++
		Elaborer un plan exécutif annuel sectoriel pour l'institutionnalisation et l'intégration du genre dans les politiques publiques du MEH.	*Taux de réalisation du plan d'action sectoriel pour l'institutionnalisation du genre inscrit dans les PAPs /fiche genre	
		Elaborer le plan sectoriel, les documents de performances, les documents budgétaires et les rapports d'activité en prenant compte du genre.	*Taux d'évolution de production de documents stratégiques prenant en compte le genre	
		Prendre en compte le genre dans toutes les études de projets à travers l'introduction de dispositions spécifiques concernant le genre dans les cahiers des charges.	*Proportion de projets sensibles au genre * Proportion d'études stratégiques en rapport avec les politiques publiques du MEH ayant intégré le genre	

Objectifs	Responsables activités	Activités	Indicateurs	Degré de priorité
<b>Objectif 2 :</b> Renforcer l'intégration de l'approche BSG dans les pratiques managériales de la chaîne de responsabilité du MEH	P9 (Service SI/informatique)/ RDP et chaîne de responsabilité / agent métier	<b>Développer des outils de pilotage en intégrant le genre : charte de gestion, système d'information, contrôle de gestion...</b>  Actualiser les applications et SI en intégrant la ventilation genre.	Taux d'application informatique/ SI intégrant le genre	++
		Actualiser les bases de données administratives pour prendre en compte la ventilation par sexe et pour recueillir les données ventilées par sexe.	Taux d'évolution de production de données différenciées selon les sexes par politique publique	
		Elaborer /actualiser les tableaux de bord en veillant à la prise en compte de la dimension genre.	Taux d'avancement dans l'actualisation des tableaux de bord	
		Instaurer la culture de promotion de l'égalité genre lors des réunions de dialogue de gestion.	*Taux de PV formalisant le dialogue sur la promotion de l'égalité genre *Taux des réunions techniques qui abordent la dimension genre lors de dialogue de gestion	

Objectifs	Responsables activités	Activités	Indicateurs	Degré de priorité
Objectif 3 : Améliorer les capacités et les moyens des programmes pour mettre en œuvre la BSG.	P9/ RDP/UGBO financier / MCP	<b>Mettre à disposition des acteurs intervenants dans les programmes les outils et les moyens pour leur permettre d'intégrer le genre à travers la réalisation notamment des sous activités suivantes :</b>		++
		Elaborer des manuels de procédures et des guides pour l'intégration du genre dans la gestion des politiques publiques.	Taux d'avancement de la réalisation des guides pratiques	
		Réalisation d'analyses approfondies pour comprendre comment les femmes et les hommes sont affectés différemment par les politiques publique et les actions du ministère.	Taux d'évolution du nombre d'analyses genre réalisées	
		Déploiement de la nomenclature sensible au genre (NSG).	Taux de déploiement de la NSG	
		Faire des études d'impact des Politiques Publiques et du budget sur la réduction des inégalités genre.	Taux d'évolution du nombre d'études d'impact réalisées	+

- (1) +++ priorité très forte  
 ++ Priorité forte  
 + Priorité moyenne



Plusieurs risques peuvent entraver la mise en place de ce plan. On cite essentiellement les risques suivants :

- Le manque de leadership : L'absence d'un engagement fort et de directives formelles du top management en faveur de l'intégration de genre peuvent entraver le processus.
- La résistance au changement : En effet le personnel du ministère peut résister au changement, surtout s'il perçoit l'intégration de genre comme une menace pour sa position ou son pouvoir.
- Le manque de compétences nécessaires pour comprendre et mettre en œuvre l'intégration de genre ne favorise pas le succès de la démarche et entraîne un faible engagement des responsables et du personnel.
- L'absence de données sexospécifiques et de mécanismes de suivi peut rendre difficile l'évaluation des progrès et la prise de décisions éclairées en matière d'intégration de genre.
- Le manque de coordination ou une coordination inadéquate entre les différents intervenants au sein du ministère peut entraîner des conflits ou des chevauchements dans la mise en œuvre du plan.
- Une communication inadéquate, insuffisante ou inefficace sur les objectifs, les avantages et les étapes du plan peut entraîner de la confusion ou de la méfiance parmi le personnel du ministère.
- Enfin les retards dans la mise en œuvre du plan peuvent nuire à son efficacité et à sa pertinence d'où la nécessité d'un suivi rigoureux de sa mise en place.

Cependant ces risques ont été pris en considération et des mesures ont été proposées au niveau du plan d'action pour atténuer leurs effets, comme la formation et la sensibilisation, l'amélioration de la gouvernance et la stratégie de communication...

La réussite de la mise en œuvre du plan d'action dépendra essentiellement de son appropriation par le top management, l'implication des différents intervenants et du système de suivi et d'évaluation de son exécution.

**DEUXIEME PARTIE**

**RECOMMANDATIONS POUR LES  
ORIENTATIONS STRATEGIQUES**

Le ministère de l'équipement et de l'habitat est tenu de définir une stratégie genrée conformément à la réglementation en vigueur. Les stratégies des programmes doivent indiquer concrètement comment ces derniers contribuent à assurer l'égalité entre les sexes.

La stratégie de la mission ainsi que celles des programmes doivent prendre en considération les axes de la stratégie nationale genre (PANIIG) comme indiqué dans les parties précédentes de ce rapport.

La stratégie doit être élaborée et définie par le ministère, de manière participative et inclusive, en impliquant les personnes directement concernées par les politiques et programmes du ministère. Elle doit découler d'une vision claire et précise.

En effet il est recommandé de définir la vision avant de développer la stratégie puisque la vision constitue la base sur laquelle la stratégie sera construite, car elle établit la direction, les valeurs et les aspirations de la mission y compris en matière d'égalité des sexes.

La vision genre pour le ministère :

- Implique de formuler une déclaration inspirante qui reflète l'engagement du ministère envers l'égalité des sexes.
- Doit idéalement être concise, mais exprimer l'idéal vers lequel le ministère aspire.
- Doit être ambitieuse et aspirante, tout en étant réalisable.
- Elle doit montrer comment l'engagement envers l'égalité des sexes se traduira par un impact positif sur les politiques, les programmes et les activités du ministère.

La vision doit découler des objectifs et des attributions du ministère d'une part et les enjeux de genre spécifiques liés aux activités de ce dernier d'autre part. Elle doit être en harmonie avec la mission générale du ministère en reflétant ses valeurs et objectifs spécifiques tout en mettant l'accent sur l'intégration de la perspective de genre.

Nous citons à titre indicatif quelques visions pour certains programmes similaires à ceux du ministère de l'équipement :

- *Pour les Infrastructures Routières : "Nous envisageons un réseau routier inclusif et sûr qui répond aux besoins et aux réalités des hommes et des femmes. Notre vision est de concevoir, construire et entretenir des infrastructures routières qui tiennent compte des déplacements et des activités des femmes et des hommes, tout en assurant leur sécurité et leur accessibilité égales, quel que soit leur genre."*

- *Pour l'Urbanisme : "Notre vision est de créer des villes et des espaces urbains équitables, où les femmes et les hommes ont des opportunités égales pour vivre, travailler et se divertir. Nous nous engageons à développer des plans d'urbanisme qui prennent en compte les besoins spécifiques des femmes en matière d'accès aux transports, aux services publics et aux espaces publics."*
- *Pour l'Habitat : «Nous aspirons à des communautés résidentielles inclusives et sûres où chacun, indépendamment de son genre, peut vivre dignement. Notre vision est de promouvoir le logement abordable et de qualité pour tous, en tenant compte des besoins des femmes en matière de sécurité, de proximité aux services et d'accessibilité aux équipements communautaires."*
- *Pour la Gestion des Ressources Humaines : "Nous envisageons un environnement de travail inclusif où les femmes et les hommes ont des opportunités égales pour exceller et contribuer pleinement à la mission du ministère. Notre vision est de mettre en place des politiques et des pratiques de gestion des ressources humaines qui favorisent l'égalité des sexes, la diversité et l'équité salariale, tout en encourageant la progression professionnelle de chacun."*

Il est proposé la vision genrée suivante pour le ministère et ce à titre indicatif seulement.

**Vision : Une infrastructure routière, des projets de protection des zones urbaines, du littoral, une maîtrise des ouvrages, un aménagement du territoire, de l'urbanisme et de l'habitat consacrant de manière effective la réduction des inégalités de genre et améliorant ainsi la qualité de vie de toutes les tunisiennes et tunisiens en favorisant notamment la croissance économique, en soutenant la résilience climatique et en bâtissant une Tunisie plus forte et plus inclusive.**

Après la définition de la vision genrée, la stratégie détaillera comment cette vision sera concrétisée.

Pour les politiques publiques du MEH, il y'a lieu de préciser qu'ils peuvent contribuer à atteindre les 4 résultats finaux suivants :

- R. 1 : Des femmes / filles moins sujettes à toutes les formes de violence et de discrimination causées par les interventions des différentes politiques publiques du MEH



- R. 2 : Des femmes plus présentes dans les postes de prise de décision liés à l'intervention des différentes politiques publiques du MEH
- R. 3 : Des femmes plus autonomes, en termes de création d'emploi et de participation active
- R. 4 : Des femmes / filles plus résilientes aux effets des épidémies, des crises et des changements climatique grâce à une intervention plus adaptée des différentes politiques publiques du MEH.

Les impacts de la prise en compte du genre au niveau des différents programmes, mentionnés dans la seconde partie de ce rapport portant sur l'analyse et l'évaluation genre au sein du ministère peuvent être retenus comme point de départ pour ce dernier pour une réflexion collégiale sur les orientations stratégiques à retenir au niveau de chaque politique publique pour promouvoir l'égalité de genre.