Pour la mise en place d'un dispositif de promotion et de monitoring de l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion des affaires locales

Ministère des Affaires étrangères

Ministère des Affaires Étrangères
DANIDA | Coopération danoise au développement

Tunis - 2017

Pour la mise en place d'un dispositif de promotion et de monitoring de l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion des affaires locales

Tunis - 2017

Sommaire

Remerciements 7

Préface 8

Liste des acronymes et des abréviations 10

Résumé exécutif 12

Intégrer l'égalité entre les hommes et les femmes à la gouvernance et au développement local en Tunisie 15

1. Introduction 16

2. Contexte législatif et institutionnel en Tunisie 17

3. Situation des femmes tunisiennes 18

4. Aperçu des bonnes pratiques dans le domaine de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gouvernance et le développement local au niveau mondial 19

5. Mesures proposées pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gouvernance et le développement local en Tunisie 23

6. Dispositif de veille et de suivi-monitoring de l'intégration de l'égalité de genre dans le processus de décentralisation et la gouvernance locale 28

Bibliographie 30

Liste des personnes interviewées 32

Conception d'un dispositif de suivi-monitoring de l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus de décentralisation et la gouvernance locale 33

Introduction 34

Le contexte de la décentralisation, de la gouvernance locale et du genre 35

Le mécanisme de suivi-monitoring d'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale 37

Revue des mécanismes d'intégration du genre 40

Tableau comparatif des mécanismes de suivi-monitoring du genre (selon l'analyse SWOT) 44

Apport du CPE au CNP-EGAL 46

Mise en place du processus 48

Le suivi-monitoring du mécanisme d'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale 48

Plan d'Action pour l'Intégration du Genre dans la Décentralisation et la Gouvernance Locale (PAIGL, 2017-2020) 51

Préalables 52

Axes du Plan d'action 52

Phases préalables à la mise en œuvre du Plan d'Action de l'Intégration du Genre dans la Décentralisation et la Gouvernance Locale (PAIGL) 58

Cadre logique de mise en œuvre du Plan d'Action de l'Intégration du Genre dans la Décentralisation et la Gouvernance Locale (PAIGL, 2017-2020) 60

Remerciements

Nous adressons nos vifs remerciements aux membres du Comité National pour la Promotion de l'Egalité entre les femmes et les hommes dans la gestion des affaires locales pour avoir soutenu l'élaboration de ce travail.

Nous remercions les représentants des organismes cités ainsi que les personnes ressources qui ont accepté chaleureusement d'accorder un entretien.

Nous avons enfin le plaisir d'exprimer toute notre gratitude à la coopération danoise et à la coopération néerlandaise pour leur soutien dans l'élaboration de ce dispositif, dans le cadre de la deuxième phase du Programme d'Appui à la Gouvernance Urbaine Démocratique et au Développement Economique Local.

Préface

La consécration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la nouvelle Constitution tunisienne, incite les institutions publiques, les collectivités locales, la société civile et le secteur privé à placer les rapports sociaux de sexe, au centre des politiques publiques et des programmes d'action.

C'est ainsi que dans le processus de la transition démocratique et des réformes relatives à la décentralisation en Tunisie, la question des droits des femmes occupe une place privilégiée et suscite des débats susceptibles d'influer positivement sur l'évolution des rapports sociaux de sexe dans la gestion des affaires locales, contribuant ainsi à lever les obstacles auxquels les femmes sont confrontées, comme les écarts séparant les textes de loi, des représentations et des pratiques sociales, le manque de coordination entre les différents acteurs, le manque de prise en compte de la diversité des populations féminines et des spécificités locales et le manque de données désagrégées par sexe.

Le Centre de Recherches, d'Etudes, de Documentation et d'Information sur la Femme (CREDIF) et le Centre International de Développement pour le Gouvernance Locale Innovante (CILG-VNG International) - bureau régional de la zone du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord de l'Agence de coopération internationale de l'Association des communes néerlandaises sont à l'origine de la mise en place en 2014 du Comité National pour la Promotion de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes dans la Gestion des Affaires Locales (CNP-EGAL), placé sous l'égide du Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance.

Le CNP-EGAL œuvre à échanger sur les expériences menées et à faire converger les efforts pour influencer les réformes en cours et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la décentralisation et la gestion des affaires locales. Il a pour cela développé des plaidoyers, élaboré une Charte Nationale pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes dans la Gestion des Affaires Locales, effectué des « lectures genre » des projets de textes législatifs (Loi électorale municipale, Loi Organique des Collectivités Locales, Code de l'Aménagement du Territoire et de l'Urbanisme)

et a engagé depuis octobre 2016, l'étude d'un dispositif de veille, de monitoring et d'alerte pour l'intégration de l'égalité de genre dans la législation, les politiques et programmes publics, l'action municipale et locale et celle de la société civile.

Le présent document rend compte des résultats de missions d'expertise dont l'objet est de définir l'architecture, l'organisation et le fonctionnement de ce dispositif. Il se focalise dans un premier temps sur les bonnes pratiques dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau mondial, avant de proposer les principales orientations de mesures et de mécanismes «pro-genre» pour l'élaboration des textes de la décentralisation, le renforcement du cadre institutionnel et des compétences et capacités locales et de présenter dans la dernière partie, les grandes lignes du dispositif de veille et de monitoring de l'intégration de l'égalité entre les sexes dans le processus de décentralisation et la gouvernance locale. Dans un deuxième temps, le rapport, après avoir caractérisé le contexte de la décentralisation, de la gouvernance locale et du genre en Tunisie, propose une description de la mission, des objectifs, des actions, des modalités de fonctionnement, du positionnement institutionnel et des phases de mise en place du dispositif. Il propose ensuite un Plan d'Action pour l'Intégration du Genre dans la décentralisation et la Gouvernance Locale (PAIGL).

Nous formulons le souhait que ce travail suscitera l'intérêt de toutes les parties concernées et initiera le processus de concertation, de validation et d'opérationnalisation du dispositif afin d'être en phase avec les ambitions de la Constitution et d'être au rendez-vous d'élections municipales consacrant la démocratie locale, la décentralisation et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour le CNP-EGAL

Dr. Neïla Akrimi,
Directrice Générale du CILG-VNG International

Pr. Dalenda Larguèche,
Directrice Générale du CREDIF

Liste des acronymes et des abréviations

AFTURD	Association des Femmes Tunisiennes pour la Recherche et le Développement
ARP	Assemblée des Représentants du Peuple
ATFD	Association Tunisienne des Femmes Démocrates
CATU	Code de l'Aménagement du Territoire et de l'Urbanisme
CAWTAR	Center of Arab Woman for Training and Research
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CFAD	Centre de Formation et d'Appui à la Décentralisation
CILG-VNG International	Centre International pour la Gouvernance Locale Innovante-bureau régional de la zone du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord de l'Agence de Coopération internationale de l'Association des Communes Néerlandaises
CONECT	Confédération des Entreprises Citoyennes de Tunisie
CPE	Conseil des Pairs pour l'Egalité des chances entre les femmes et les hommes
CREDIF	Centre de Recherches, d'Etudes, de Documentation et d'Information sur la Femme
CSCL	Conseil Supérieur des Collectivités Locales
DCR	Division du Conseil régional
DDR	Direction du Développement Régional
DGAR	Direction Générale des Affaires Régionales
DGCL	Direction Générale des Collectivités Locales
FNVT	Fédération Nationale des Villes Tunisiennes

HCD	Haute Commission de la Décentralisation
IFEDA	Centre d'Information, de Formation, d'Etudes et de Documentation sur les Associations
INS	Institut National de la Statistique
ISIE	Instance Supérieure Indépendante pour les Élections
LET	Ligue des Electrices Tunisiennes
LTDH	Ligue Tunisienne des Droits de l'Homme
MALE	Ministère des Affaires locales et de l'Environnement
MENA	Middle East and North Africa
MEHAT	Ministère de l'Equipement, de l'Habitat et de l'Aménagement du Territoire
MFFE	Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance
ODD	Objectif de Développement Durable
ONFP	Office National de la Famille et de la Population
ONJ	Observatoire National de la Jeunesse
ONU Femmes	Organisation des Nations Unies pour la Femme
PAI	Plan Annuel d'Investissement
PAIGL	Plan d'Intégration du Genre dans la Gouvernance Locale
PANIG	Plan National d'Intégration du Genre
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
UNFPA	United Nations Population Fund
UGTT	Union Générale Tunisienne du Travail
UTICA	Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat
VBG	Violences Basées sur le Genre

Résumé exécutif

L'intégration du genre au processus de développement, résultant d'un dispositif juridique et institutionnel prônant l'égalité, a été partiellement retenue en Tunisie dans les documents de politiques-cadre. La Tunisie a élaboré et transmis à l'Assemblée des Représentants du Peuple (ARP) un plan quinquennal (2016-2020) qui mentionne, à travers la Commission « Femme, Famille, Enfance et Personnes Âgées », le renforcement du processus égalitaire dans la planification. Néanmoins, l'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale n'a pas été abordée par le plan quinquennal de manière approfondie, et ce malgré les articles positifs de la Constitution en faveur de la décentralisation, d'une part, et de l'égalité entre les femmes et les hommes, d'autre part, et de l'engagement du Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance.

Dans ce cadre, le Centre International pour la Gouvernance Locale Innovante-bureau régional de la zone du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord de l'Agence de Coopération internationale de l'Association des Communes Néerlandaises (CILG-VNG International) s'est engagé, en collaboration avec le Centre de Recherches, d'Etudes, de Documentation et d'Information sur la Femme (CREDIF) sous le patronage du Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance (MFFE), à accompagner, à travers l'action du Comité National pour la Promotion de l'Egalité entre les femmes et les hommes dans la Gestion des Affaires Locales (CNP-EGAL), les travaux des instances nationales gouvernementales et de l'Assemblée des Représentants du Peuple (ARP) pour l'opérationnalisation de la décentralisation, des réformes, des projets de lois, des politiques publiques, dans une perspective d'égalité de genre.

Il a donc été proposé de mettre en place un dispositif de suivi-monitoring de l'intégration du genre dans les processus de décentralisation et de gouvernance locale et un plan d'action à court et moyen termes (2017 et 2020), pour l'opérationnalisation du mécanisme et l'identification des conditions de sa faisabilité institutionnelle, technique, administrative et financière.

Une intervention complète pour l'intégration du genre, inspirée des bonnes pratiques identifiées dans plusieurs régions du monde pour la prise en compte du genre dans la gouvernance locale et du contexte tunisien en termes de lois et d'institutions a été dressé une variété de propositions et de recommandations a également été présentée en vue de garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la gestion des affaires locales.

Afin de concrétiser ces objectifs, les axes stratégiques suivants ont été identifiés et chacun d'entre eux, définit un ou plusieurs résultats escomptés à court ou moyen termes :

1) **Un dispositif d'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale et son suivi-monitoring est mis en place, il figure parmi les priorités du Comité National pour la Promotion de l'Egalité entre les femmes et les hommes dans la gestion des affaires locales (CNP-EGAL)** ;

2) **Un plan d'action pour l'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale s'appuyant sur des outils nécessaires à sa réussite et à son appropriation par les acteurs nationaux et locaux est conçu à partir de 2017; s'étalant sur quatre ans, le plan d'action est mis en œuvre en s'appuyant sur** : i/ un guide à l'intention des acteurs locaux sur les procédures et démarches d'intégration du genre dans les institutions locales (municipalités, représentations régionales et locales des départements ministériels) est disséminé ; ii/ un manuel de formation pour renforcer les compétences des acteurs locaux et les femmes au niveau local est utilisé ; iii/ la budgétisation sensible au genre dans l'administration et les finances au niveau local est adopté parallèlement à son adoption au niveau central qui est supervisée par le MFFE ; iv/ une base de données désagrégée par sexe, fondée sur des indicateurs locaux est mise en place et consolide la base de données des indicateurs nationaux qu'abrite l'Observatoire « Genre et égalité des chances » au CREDIF ; v/ le dispositif joue son rôle de mécanisme de veille pour auditer les textes d'application des nouvelles lois réglementant la décentralisation, d'un point de vue du genre.

3) **En vue d'une participation plus équilibrée entre les femmes et les hommes aux prochaines élections municipales, le mécanisme focalise son intervention en 2017 sur** : i/ le renforcement des compétences de leadership des femmes ; ii/ la sensibilisation des acteurs locaux, en particulier les partis politiques et les organisations de la société civile, au genre basé sur les droits humains des femmes.

Intégrer l'égalité entre les hommes et les femmes à la gouvernance et au développement local en Tunisie

Principes directeurs

1. Introduction

Le présent travail s'inscrit dans le cadre de la deuxième phase du Programme d'Appui à la Gouvernance Urbaine Démocratique et au Développement Economique Local (PAGUDEL), mis en œuvre par CILG-VNG International[1].

Le PAGUDEL II œuvre notamment à :

- développer l'action du CNP-EGAL ;
- promouvoir le renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale et l'action municipale ;
- veiller à l'intégration de l'approche genre dans le processus de décentralisation et de préparation des élections locales.

Le CNP-EGAL est né en juin 2014 d'une initiative conjointe du CREDIF et du CILG-VNG International.

Placé sous le haut patronage du MFFE depuis avril 2015, il est composé de représentant(e)s de :

- institutions publiques concernées par les questions d'égalité entre les sexes et par la gouvernance locale ;
- associations nationales et locales ;
- universités et centres de recherche ;
- organismes de coopération ;
- personnes ressources choisies en raison de leurs compétences et de leur expérience.

Le présent rapport doit contribuer à outiller le CNP-EGAL en directives nationales pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la perspective de l'opérationnalisation du processus de décentralisation, notamment sur la base d'une revue synthétique des bonnes pratiques observées dans d'autres pays.

Il prépare la mise en place d'un système d'institutionnalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion des affaires locales, adossé à des principes directeurs pour l'intégration du genre et doté d'un dispositif de veille et de monitoring.

Les conclusions présentées dans le présent rapport sont le fruit de l'analyse et du recoupement des informations collectées dans le cadre de :

- une revue documentaire axée sur (i) les bonnes pratiques au niveau mondial en matière d'intégration de l'approche genre dans la gestion des affaires locales et (ii) les textes normatifs et documents pertinents concernant la décentralisation en Tunisie ;
- Une dizaine d'entretiens avec des membres de CILG-VNG International, des responsables institutionnels/les et des membres d'organisations de la société civile.

[1] Ce programme vise à la consolidation d'une gouvernance locale démocratique favorisant le développement économique local inclusif et l'insertion des chômeurs, notamment les femmes et les jeunes, dans le marché de l'emploi. Ses objectifs sont : (i) l'appui au processus d'opérationnalisation de la décentralisation et de la transition démocratique dans le respect des principes de transparence et de redevabilité inclusifs et sensibles au genre ; (ii) le renforcement des capacités des communes en matière de gestion municipale démocratique et décentralisée ; (iii) la contribution au renforcement des capacités des communes en matière de développement économique local favorisant l'emploi et l'attractivité économique des villes.

2. Contexte législatif et institutionnel en Tunisie

La Tunisie s'appuie sur les principaux instruments internationaux relatifs aux droits humains, dont la Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF), et adhère au nouvel agenda international du développement durable, notamment l'Objectif de Développement Durable (ODD) 5 « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ». En 2014, le pays a levé toutes les réserves à la CEDEF tout en maintenant la Déclaration générale.

Avec l'adoption de la Constitution de janvier 2014, une nouvelle page d'histoire s'est ouverte en Tunisie. En ce qui concerne les femmes, les articles 6, 21, 34, 40 et 46 leur confèrent une égalité de droits dans les sphères politique et socioéconomique, et prévoient des mesures contre la discrimination et les violences basées sur le genre (VBG).

La Constitution dispose notamment l'égalité des sexes en droits et en devoirs « sans discrimination aucune » (art. 21), « la représentativité des femmes dans les assemblées élues » (art. 34), « l'égalité des chances entre la femme et l'homme pour assurer les différentes responsabilités et dans tous les domaines » et « la parité entre la femme et l'homme dans les conseils élus (art. 46).

Autre changement majeur, l'article 14 et le chapitre 7 de la Constitution (art. 131 à 142) instituent la décentralisation les principes directeurs organisant le pouvoir local, notamment :

- les collectivités locales comprennent des municipalités, des régions et des districts (aussi appelés « gouvernorats ») couvrant l'ensemble du territoire. Elles jouissent de la personnalité juridique et de l'autonomie financière et administrative ;
- les collectivités locales sont dirigées par des conseils élus et disposent de ressources propres et transférées par l'autorité centrale ;
- le développement et l'aménagement du territoire sont régis par les principes de la démocratie participative et de la gouvernance ouverte ;
- les différents conseils locaux sont représentés par le Conseil Supérieur des Collectivités Locales (CSCL), qui examine les questions liées au développement et à l'équilibre entre les régions et donne son avis sur les projets de lois relatifs à la planification, au budget et aux finances locales.

Les autorités tunisiennes évaluent à une dizaine d'années le temps nécessaire pour opérationnaliser le dispositif institutionnel prévu dans les textes.

Jusqu'ici, le gouvernement a créé et fixé par décret les attributions du Ministère des Affaires Locales et de l'Environnement (MALE)[2]. Ce ministère comprend, entre autres, la Direction générale des collectivités locales (DGCL) et la Direction du Développement Régional (DDR) relevant de la Direction Générale des Affaires Régionales (DGAR) au niveau central et au niveau déconcentré (gouvernorat), la Division des affaires communales et la Division du Conseil régional (DCR).

Le MALE est, entre autres, chargé d'appuyer la préparation et l'exécution des plans et projets de développement local et de développer un programme de formation visant les différentes catégories de ressources humaines des collectivités locales. Il exerce la tutelle sur la Caisse des prêts et de soutien des collectivités locales et le Centre de formation et d'Appui à la Décentralisation (CFAD).

[2] Décret gouvernemental n°365 du 18 mars 2016.

En attendant la mise en place des réformes, un organe transitoire, la Haute Commission de la Décentralisation (HCD), est chargé de « diriger le processus de décentralisation, d'en approuver les grandes lignes et de veiller à sa sauvegarde ». Ce mécanisme n'est pas encore fonctionnel, cependant « l'Instance Générale de la Prospective et de la Décentralisation », future secrétariat technique de la HCD, vient récemment d'être mise en place au sein du MALE.

De même, sur le terrain, en attendant la tenue des élections locales et la mise en place des institutions en charge de l'opérationnalisation du processus de décentralisation décrites ci-dessus, les collectivités locales sont dirigées par des « délégations spéciales » dont les membres sont désignés par le MALE.

Par ailleurs, plusieurs projets de lois concernant la gouvernance locale et les droits des femmes sont en cours d'examen à l'ARP. Il s'agit notamment du projet de loi relatif au Code des collectivités locales et de la loi relative aux élections municipales et locales.

En raison du retard pris par l'ARP, les élections locales initialement prévues pour 2016 puis repoussées à décembre 2017. A noter cependant qu'en juin 2016, les députés ont d'ores et déjà approuvé l'article 49 du projet de loi en vertu duquel chaque liste électorale devra comporter un nombre égal d'hommes et de femmes selon le système d'alternance, tandis qu'au moins la moitié des listes devront être présidées par des femmes. Toute liste ne respectant pas ce principe à l'échelle de chaque circonscription électorale devra être révisée dans les délais réglementaires, sans quoi elle sera annulée.

3. Situation des femmes tunisiennes

Bien que la Tunisie soit plutôt bien classée selon l'indice d'inégalité de genre du PNUD par rapport à ses voisins[3], la situation des femmes y reste contrastée. Les filles et les femmes ont largement accès à l'éducation (notamment supérieure) et la santé, mais de fortes disparités demeurent selon le milieu de résidence et le niveau de richesse. De plus, des discriminations à l'égard des femmes persistent sur le plan législatif et, surtout, dans la pratique, en matière de participation à la vie politique et économique.

Sur le plan législatif, de nombreuses avancées ont été réalisées au cours des dernières années. Cependant, certaines dispositions législatives restent discriminatoires à l'égard des femmes, notamment régissant le mariage, la famille et les successions[4]. De même, le maintien de la déclaration générale[5] à la CEDEF reste un motif de préoccupation.

[3] La Tunisie occupe la 48ème place mondiale sur 188 pays, contre la 85ème pour l'Algérie et la 117ème pour le Maroc, selon le Rapport sur le développement humain 2015 du PNUD. Selon le Global Gender Gap Report du World Economic Forum, basé sur une série d'indicateurs plus restrictive, la Tunisie n'est classée que 127ème sur 145 pays en 2015, contre 128ème pour l'Algérie et 139ème pour le Maroc.

[4] Inégalités et discriminations à l'encontre des femmes et des filles dans la législation tunisienne, MFFE/ONU-FEMMES/ Nations Unies-Haut Commissariat aux droits de l'homme, 2016.

[5] Selon cette déclaration, « le gouvernement tunisien déclare qu'il n'adoptera en vertu de la Convention aucune décision administrative ou législative qui serait susceptible d'aller à l'encontre des dispositions du chapitre premier de la constitution », lequel dispose que « La Tunisie est un état libre, indépendant et souverain, l'islam est sa religion, l'arabe sa langue et la république son régime. »

Des barrières persistent et empêchent les femmes d'accéder à l'emploi puisqu'elles ne représentent que 28% des actifs occupés en 2015. Bien que la grande majorité des diplômés du supérieur soient des femmes (67%), elles ont plus de mal à trouver un emploi que les hommes et à accéder aux postes de responsabilité. Dans l'administration publique, moins de 20% des postes de responsabilité sont occupés par des femmes. De plus, aussi bien dans le secteur privé structuré que non structuré, les salaires des femmes sont en moyenne 25% plus bas que ceux des hommes[6].

Dans la vie politique, les femmes sont actives en tant qu'électrices. Lors des dernières élections législatives d'octobre 2014, elles ont représenté 47% du corps électoral. En revanche, elles restent en retrait lorsqu'il s'agit de gagner un mandat électoral. Malgré la loi sur la parité, et alors qu'elles représentaient 47% du total des candidats, elles n'ont obtenu que 31% des sièges à l'ARP, n'ayant été placées en tête de liste que dans 11% des cas[7].

La forte prévalence des violences basées sur le genre témoigne également de la persistance du patriarcat et constitue un frein à l'épanouissement de nombreuses femmes comme à leur engagement dans des activités sociales, professionnelles ou politiques. Selon la première enquête nationale sur les VBG réalisée en 2010, près de la moitié des femmes témoignent avoir été victimes de violence au cours de leur vie et près du tiers durant les 12 derniers mois, aussi bien dans l'espace public que dans le cadre de leur relation avec une personne intime[8].

4. Aperçu des bonnes pratiques dans le domaine de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gouvernance et le développement local au niveau mondial

Les processus de décentralisation politique et sectorielle se sont multipliés dans le monde au cours de la dernière décennie. Ils fournissent aux femmes et aux hommes l'opportunité d'être représentés au niveau local et de changer leur cadre de vie.

Toutefois, ces processus n'aboutissent pas automatiquement à une amélioration de la représentation et de la situation des femmes. Pour que ce soit le cas, il est nécessaire de veiller à ce que les lois, stratégies et politiques de développement nationales et locales fassent de l'égalité des sexes l'une de leurs priorités et participent sur le terrain à la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes ainsi qu'à la lutte contre la discrimination.

[6] Rapport national Genre Tunisie 2015, Institut National de la Statistique /ONU-FEMMES, mars 2016

[7] Ibid.

[8] Ibid.

Comme le soulignent les organismes internationaux :

- l'expérience de la ville par les hommes et les femmes, comme leur accès aux espaces publics, peut s'avérer totalement différente ;
- l'organisation sociale et spatiale des villes impacte différemment les hommes et les femmes ;
- la mobilité des femmes et leur accès à l'espace public sont largement affectés par les VBG et l'insécurité ;
- les femmes sont plus exposées aux risques d'un environnement dégradé et au manque d'accès aux services et à l'habitat ;
- les femmes sont plus impliquées dans les réseaux sociaux informels mais les rôles qu'elles y jouent sont moins reconnus par les structures de gouvernance des CL, où elles demeurent sous-représentées.

Pour promouvoir l'égalité entre les sexes, des mesures d'encouragement visant à accroître la participation des femmes à la gestion des affaires locales et à développer des politiques d'aménagement territorial sensibles au genre sont mises en place dans de nombreux pays et sur tous les continents.

Inciter les partis politiques à présenter des femmes

Au **Mexique**, l'article 78 du code électoral comprend la « loi des 2% » selon laquelle 2% des fonds publics alloués aux partis politiques doivent servir spécifiquement à des programmes visant à renforcer les capacités des candidates et des femmes politiques.

Sanctionner les partis politiques ne respectant pas la parité instaurée par la loi

En **France**, un amendement voté en 1999 a inscrit le principe de la parité dans la Constitution et prévoit, entre autres, que 50% des candidats figurant sur les listes électorales doivent être de sexe féminin. Pour l'élection des députés, les partis encourent des sanctions financières si les deux sexes ne sont pas représentés à parité. Ils perdent une partie de leur financement public si la différence entre les nombres de candidats de chaque sexe est supérieure à 2% du total de candidats sur la liste.

Rejeter les listes ne respectant pas la parité

En **Tunisie**, comme mentionné ci-dessus, un amendement de la loi sur les élections locales voté par l'ARP en 2016 institutionnalise la parité horizontale et verticale et le rejet des listes ne respectant pas ce principe à l'échelle de chaque circonscription électorale

Renforcer les capacités des femmes élues

En 2006, l'Association des Municipalités du **Mali** (AMM) a créé un caucus des femmes. Doté d'une structure formelle, ce caucus a travaillé avec le gouvernement central sur les dimensions municipales des questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment concernant la lutte contre la pauvreté et le droit de posséder des biens. Le caucus organise également des séminaires de formation pour les femmes candidates aux élections locales, avec l'appui technique de la Fédération canadienne des municipalités. L'existence du caucus des femmes de l'AMM permet aussi aux représentantes municipales de participer aux forums régionaux et internationaux, où elles échangent leurs expériences avec des femmes élues d'autres pays, notamment du Réseau des femmes africaines participant à la gouvernance locale.

Développer des programmes de « mentoring »

En **Allemagne**, avec l'aide de l'organisation EAF-Berlin (Académie Européenne pour les Femmes), la ville de Berlin a développé un projet de « mentoring » pour aider les employées de la ville à améliorer leur participation dans l'ensemble de l'administration municipale et à arriver à des positions de plus haut niveau.

Féminiser les postes de cadres au plus haut niveau

A Jonkoping (**Suède**), l'administration municipale a été réorganisée afin d'aider les femmes employées de la ville à intégrer les différentes directions de l'administration et à bénéficier des politiques de formation interne pour améliorer leur position statutaire.

Encourager la participation des femmes à l'exécutif local

La ville de **Barcelone** (Espagne) a mis sur pied, à l'échelle de la ville, un Conseil des femmes qui relève de la Commission du développement social, et des Conseils « femmes » dans chacun des districts. Ces instances consultatives servent à assurer la participation des groupes de femmes à la mise en œuvre du Programme municipal pour les femmes, du volet « Femmes » du programme d'action municipal et du plan d'action contre les violences faites aux femmes.

En **Afrique du Sud**, l'Association des collectivités locales sud-africaines a élaboré une liste de contrôle identifiant certaines questions clés que les communes doivent traiter afin de promouvoir la participation des femmes dans le processus décisionnel communal. Cette liste permet de guider les décisions des conseils en matière de planification et de budget. L'association a également établi un caucus de femmes au niveau national afin de coordonner l'accès des femmes à l'exécutif local.

En **Finlande**, une loi de 1987 sur l'égalité avait stipulé que les femmes et les hommes devaient siéger dans les commissions et comités consultatifs sur une base aussi égalitaire que possible. Ces organes jouent en effet un rôle important dans la décision, notamment locale. Une loi, entrée en vigueur en 1995, instaure un quota minimal de 40 % de chaque sexe dans les instances locales et nationales, à l'exception des assemblées élues au suffrage direct. Les quotas s'appliquent donc au comité exécutif municipal.

La ville de Verviers **(Belgique)** a créé une commission consultative communale de femmes dans le cadre de la marche mondiale des femmes en 2000. A cette occasion, le Conseil des Femmes Francophones de Belgique, section de Verviers, avait rencontré les autorités communales et revendiqué la création dans la ville d'une commission consultative communale des femmes. La commission a été créée et développe une série de projets concernant l'égalité de genre dans la ville.

Encourager l'insertion des femmes les plus vulnérables dans le tissu économique local

Afin d'amener les vendeuses informelles de produits artisanaux dans le secteur formel de manière progressive en leur offrant des possibilités d'améliorer leurs conditions de travail, le service social de la mairie de **Téhéran** leur a réservé un emplacement dans l'enceinte du marché aux puces et leur propose des étals à louer de manière journalière à bas prix. Des assistantes sociales sont aussi présentes sur le marché pour leur proposer un accompagnement et des conseils sur les activités et l'organisation de leur vie.

Au Bénin, suite au processus de décentralisation, de nombreuses ONG se sont constituées pour apporter des idées nouvelles et un appui aux services urbains. C'est le cas de l'ONG féminine Qui Dit

Mieux, impliquée dans la gestion des déchets ménagers à **Porto-Novo**. L'ONG a entrepris de collecter les sachets plastiques, réduisant du coup leur impact environnemental, mais surtout permettant de les valoriser en les transformant en jouets, objets usuels, articles de décoration et vêtements, vendus localement et jusqu'en Europe.

Adopter la Budgétisation sensible au genre (BSG)

A **Rosario** (troisième plus grande ville d'**Argentine**) a travaillé en partenariat avec ONU-Femmes à l'inclusion des femmes dans la budgétisation participative, à leur participation à la planification et au processus de décision. L'adoption de budgets sensibles au genre dans la municipalité a favorisé une meilleure prise en compte du genre dans différents domaines : transports, emploi, santé et services sociaux, développement de la jeunesse etc.

Au **Maroc**, un projet de renforcement des capacités nationales en matière de budgétisation sensible au genre a été mis en place en 2002 par ONU Femmes avec le soutien de la Banque mondiale.

Aménager le territoire pour lutter contre les VBG

En **Inde**, une mairie a installé des éclairages spécifiques autour de la gare pour faciliter les déplacements des femmes la nuit, ayant des impacts immédiats en termes de sécurité pour les femmes travaillant le soir.

Au **Chili**, la mairie de Maipu a mis en place un réseau de réflexion entre partenaires chargés de la sensibilisation du public sur les violences à l'égard des femmes dans l'espace urbain. Des marches exploratoires de nuit et de jour ont été organisées avec les femmes et les membres du réseau afin d'améliorer l'aménagement de l'espace et d'identifier les lieux sensibles.

Au **Kenya**, un nouvel outil de gouvernance locale (« local-to-local») a été testé. Il consiste à organiser des séances de dialogue entre les femmes, les leaders et les autorités locales sur les questions de sécurité urbaine. Ces débats ont montré la capacité d'organisation des femmes face à l'insécurité en ville.

Selon l'ONU-Habitat, plusieurs collectivités locales mobilisent les groupes de femmes dans les audits sur la sécurité en ville. Certaines collectivités lancent des campagnes pour condamner les violences faites aux femmes et pour inciter les changements d'attitudes. Des performances d'artistes se sont produites dans l'espace public pour sensibiliser le grand public. Par exemple, la troupe de théâtre « Sisters theater collective » en Jamaïque représente des scènes de viol et de harcèlement dans la rue et interpelle les passants pour trouver une solution.

Lier l'attribution de logements sociaux au genre

A **Johannesburg** (Afrique du Sud), un opérateur privé de construction de logements sociaux financé par une agence de coopération internationale (AFD) inclut le sexe des bénéficiaires dans ses critères d'éligibilité de façon à privilégier les femmes cheffes de ménage vivant seules avec leurs enfants.

Développer des outils de suivi-évaluation des performances des CL en matière de promotion de l'égalité des sexes

En **Ouganda**, l'évaluation des performances de collectivités locales intègre le critère de l'égalité entre les sexes à titre indicatif. Selon ce mécanisme, si un district atteint un score élevé sur la partie de l'évaluation concernant l'égalité entre les sexes, il bénéficie d'une subvention supplémentaire sans condition.

En **France**, en vertu d'une loi votée en 2014 prenant effet au 1er janvier 2016, les communes de plus de 20 000 habitants doivent établir un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes concernant la politique de ressources humaines de la collectivité et sa politique territoriale. Un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle doit figurer dans le rapport, ainsi que les orientations pluriannuelles définies par la collectivité, notamment : rémunérations et parcours professionnels, promotion de la parité dans les actions de formation, mixité dans les filières et cadres d'emplois, articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutte contre le harcèlement. Le rapport doit également présenter les politiques que mène la collectivité en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes sur son territoire, et fixer des orientations pluriannuelles et des programmes visant à favoriser cette égalité.

En **Norvège**, depuis 1999, l'Office norvégien de statistiques publie chaque année un index de l'égalité de genre qui permet de classer les villes à partir de six indicateurs : densité des garderies d'enfants, pourcentage de femmes dans le conseil municipal, niveau d'éducation des femmes et des hommes, nombre de femmes et d'hommes dans la commune, participation des femmes au marché du travail, revenu comparé des femmes et des hommes.

5. Mesures proposées pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gouvernance et le développement local en Tunisie

5.1. Mesures concernant l'élaboration des textes visant l'opérationnalisation de la décentralisation

La « gendérisation » du cadre législatif et stratégique, notamment concernant l'opérationnalisation de la décentralisation, apparaît comme la première condition à respecter pour favoriser la participation des femmes à la gestion de la sphère publique et du développement. En effet, il est très souvent nécessaire, en particulier dans les sociétés patriarcales, d'adopter des mesures spéciales pour faire changer la donne politique tout en luttant contre les pratiques et stéréotypes qui privent la société des capacités et des compétences inexploitées des femmes.

5.1.1. Inscrire l'égalité entre les sexes comme objectif stratégique explicite de tous les mécanismes, lois et politiques liés à la décentralisation et à la gouvernance locale

L'égalité entre les femmes et les hommes devra en particulier être intégrée aux :

- lois sur les élections et codes électoraux ;
- lois, décrets d'application et textes réglementaires concernant l'opérationnalisation de la décentralisation (Loi organique, Code des collectivités locales, etc.) ;
- textes législatifs et réglementaires concernant l'aménagement du territoire et l'urbanisme ;
- lois budgétaires ;

- plans stratégiques de développement au niveau national, sectoriel, régional et local ;
- plans d'aménagement du territoire et d'urbanisme ;
- plans et programmes d'investissement ;
- programmes de formation et de renforcement de capacités des acteurs impliqués dans l'opérationnalisation du processus de décentralisation (niveau national et local) ;
- outils d'organisation et de gestion à l'usage des collectivités locales (organigrammes types, fiches d'emploi, manuel de procédures, outils de pilotage dont les bases de données, etc.) ;
- manuels d'élaboration des Plans d'Investissement Communaux (PIC) et des Plans Annuels d'Investissement Communaux (PAI) ;
- manuels d'élaboration du Plan économique et social au niveau régional ;
- budgets des collectivités locales ;
- mécanismes de transferts financiers entre le gouvernement central et les collectivités locales ;
- guide et outils pour l'élaboration des PIC et des plans d'aménagement territorial ;
- circulaires de recrutement et référentiels de compétences des postes de responsabilité dans la fonction publique territoriale ;
- circulaires de recrutement et référentiels de compétences des titulaires des postes à responsabilité dans les administrations déconcentrées ;
- termes de références des consultants, agents, organisations de la société civile et bureaux d'études appuyant la planification stratégique participative du développement local ;
- projets des partenaires de la coopération internationale ;
- projets des organisations de la société civile.

5.1.2. Systématiser la formulation et l'analyse des politiques nationales selon la perspective du genre

Dans un premier temps, la formulation et l'analyse de toutes les lois, politiques et stratégies nationales ayant un impact sur le processus de décentralisation et le développement local doivent être effectuées dans la perspective du genre. La rédaction et la revue des textes doivent systématiquement passer par une étape de définition de l'ampleur des préoccupations en matière d'intégration de l'égalité de genre, avec pour objectif d'assurer un impact positif sur les femmes et les hommes et de combler les écarts existant entre les sexes. Si nécessaire, un plaidoyer doit être organisé afin d'introduire l'égalité entre les sexes dans les textes qui ne l'auraient pas du tout ou insuffisamment intégrée.

Ce travail de veille et de révision de tous les textes produits pour encadrer l'opérationnalisation de la décentralisation doit être priorisé aujourd'hui et tant que durera la période de construction du droit et des institutions de la décentralisation.

Jusqu'ici, plusieurs expériences visant à analyser et reformuler des projets de lois ou d'autres types d'instruments normatifs ont déjà eu lieu avec succès en Tunisie. Elles ont été suivies d'un plaidoyer auprès de l'ARP et/ou du gouvernement et ont abouti à la révision des textes initiaux dans un sens favorable à l'égalité entre les sexes.

Ces initiatives ont été menées par diverses organisations de la société civile, souvent avec l'appui de la coopération internationale. En ce qui concerne le champ de la décentralisation, les initiatives menées au sein du CNP-EGAL par CILG-VNG International, le CREDIF, le MFFE ont notamment concerné la

Constitution, le projet de Loi sur les élections municipales et locales, le projet de Loi organique relative au Code des collectivités locales et le projet de Code de l'urbanisme.

De plus, un travail conjoint mené par le Ministère des Finances et le MFFE est en cours en vue d'intégrer la budgétisation sensible au genre au projet de Loi budgétaire. En revanche, le Code des investissements n'a pas été revu dans la perspective de l'égalité entre les sexes, alors que l'insertion des femmes dans le tissu industriel et des services est l'une des clés de leur autonomisation et devrait être encouragé par des mesures ciblées en direction des investisseurs.

5.2. Mesures concernant le renforcement du cadre institutionnel et des mécanismes pro-genre

Outre l'introduction de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les textes encadrant la décentralisation, des mesures devraient être prises pour créer, au sein de l'appareil d'Etat, dans les partis politiques et dans la société civile (ONG, association locales, syndicats...), un cadre et des mécanismes spécifiquement dédiés à la promotion des femmes et à la lutte contre la discrimination et les VBG.

Il s'agit notamment de :

A court terme :

- adopter le Plan d'Action National d'institutionnalisation du Genre (PANIG), élaborer les textes d'application et des plans exécutifs sectoriels dans tous les ministères ;
- institutionnaliser dans tous les ministères, auprès du ministre (cabinet), une direction/cellule de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui aurait un plus grand poids politique que le « chargé de l'approche Genre »[9] actuellement prévu ;
- renforcer le ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance, et notamment la direction générale de la Femme et de la famille (budget, ressources humaines), de façon à :
    - renforcer l'Unité de gestion de projets pour l'égalité entre les femmes et les hommes nouvellement créée ;
    - donner les moyens au ministère de renforcer les services déconcentrés dédiés à la promotion des femmes dans tous les gouvernorats ;
    - donner les moyens au ministère de développer des partenariats avec des OSC et des opérateurs privés au niveau local.
- dans le cadre du financement par l'Etat des partis politiques, prévoir des dotations spécifiques pour appuyer la création de caucus de femmes au sein des partis, la formation des candidates et le financement de leurs campagnes.
- développer la coopération avec les organisations internationales et les PTF pour la promotion de l'égalité de genre et la lutte contre la discrimination.

A moyen terme :

- créer des partenariats entre des organismes d'Etat (comme le futur CSCL, le CFAD…) et des organisations de la société civile pour promouvoir le renforcement des capacités des femmes élues et encourager le développement de programmes de « mentoring » ;

[9] Décret gouvernemental n° 2016-626 du 25 mai 2016 portant création du conseil des pairs pour l'égalité et l'équivalence des chances entre la femme et l'homme.

- encourager les collectivités locales et les associations des collectivités locales (notamment la Fédération Nationale des Villes Tunisiennes) à créer des caucus de femmes ;
- instituer un mécanisme de concertation et de coordination entre :
    - le Conseil des pairs pour l'égalité et l'équivalence des chances entre les femmes et les hommes[10] et le CNP-EGAL ;
    - la HCD ;
    - Le CSCL et le CNP-EGAL ;
- instaurer la parité dans les Bureaux des Conseils élus ;
- instaurer la parité dans toutes les commissions municipales ;
- institutionnaliser une Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les Conseils élus ;
- instaurer des quotas progressifs visant la parité pour les nominations et promotions aux postes de responsabilité dans la fonction publique territoriale qui pourrait être créée.

5.3. Mesures concernant la création de compétences et le renforcement des capacités en matière de développement local sensible au genre

Durant tout le processus d'opérationnalisation de la décentralisation, un effort particulier sera fourni en vue de former des spécialistes des questions de genre et d'intégrer ces questions dans les programmes et référentiels de formation des acteurs concernés par la décentralisation, aussi bien au niveau central que local. Ce travail pourra capitaliser sur les expériences actuellement menées dans plusieurs gouvernorats par des organisations de la société civile, souvent appuyées par la coopération internationale.

Il s'agit notamment de :

A court terme :

- développer des partenariats entre les institutions nationales et les organisations de la société civile pour sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les hommes, les juristes impliqués dans la rédaction des textes, les juges administratifs, les urbanistes et autres spécialistes impliqués dans la rédaction des lois, stratégies et plans d'aménagement nationaux et locaux.

A moyen terme

- outiller le MALE, le CSCL et le CFAD en directives, programmes et référentiels de formation sur l'intégration de l'approche genre dans la réglementation, la planification, la budgétisation et la mise en œuvre du développement local, la gestion des ressources humaines, etc ;
- former des responsables « genre » dans tous les ministères représentés au Conseil des pairs ;
- former les gouverneurs à la planification et à la gestion du développement pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- former les élu(e)s locaux/cales, les fonctionnaires territoriaux/ales et les employé(e)s des administrations déconcentrées à la planification, la gestion et le suivi d'un développement local sensible au genre ;

[10] Le Conseil des pairs est un organe consultatif auprès du chef du gouvernement chargé de l'intégration de l'approche genre dans la planification, la programmation, l'évaluation et le budget.

- former les élu(e)s, les cadres territoriaux et les cadres des administrations déconcentrées à la BSG ;
- appuyer la mise en réseau des femmes élues au niveau local, régional, national et international ;
- renforcer les capacités des organisations communautaires et des femmes au niveau national et local, notamment en planification stratégique participative, plaidoyer, réseautage, suivi et monitoring, collecte de fonds… ;
- développer des modules en études de genre (en formation initiale et formation continue) à l'ENA et dans les universités.

5.4. Encadrer et outiller les collectivités locales en vue d'une programmation du développement local et de l'aménagement territorial sensible au genre

Pour renforcer l'accès des femmes tunisiennes à la gestion de la chose publique et leur autonomisation, la programmation et le financement du développement local et de l'aménagement territorial devront être adossés au principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, prioritairement en matière de :

- participation égale à la programmation du développement local/régional ;
- accès aux postes de responsabilité dans la fonction publique territoriale ;
- accès à un environnement sûr, adapté et sans violences pour les femmes ;
- accès à l'emploi et à l'entrepreneuriat ;
- accès au credit ;
- accès à la propriété foncière ;
- accès aux transports.

Il s'agira notamment de :

A court terme :

- inscrire l'égalité de genre parmi les objectifs stratégiques de la planification du développement local afin de garantir que les budgets, les politiques, les programmes et les projets publics (i) répondent autant aux besoins et aux intérêts des femmes qu'à ceux des hommes et (ii) participent à la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes, (iii) participent à la lutte contre les VBG.
- institutionnaliser l'obligation de réaliser des diagnostics participatifs locaux et des plans de développement et d'aménagement genrés : les diagnostics, réalisés au niveau de la commune/région, permettront d'évaluer la situation de départ et de mesurer son évolution. Ils devront être intégrés aux textes législatifs et réglementaires encadrant l'opérationnalisation du processus de décentralisation. Il s'agira notamment :
    - d'un diagnostic participatif et d'une analyse genrée et désagrégée par tranche d'âge de la situation des hommes et des femmes. Cette analyse constituera la ligne de base concernant l'accès des femmes et des jeunes à leurs droits politiques, économiques, sociaux et culturels et servira de référence pour mesurer l'évolution future de la situation.
    - d'un second diagnostic, réalisé à mi-mandat du conseil élu, de manière à évaluer l'évolution de la situation et de programmer d'éventuelles mesures correctives dans la mise en œuvre des stratégies et projets locaux.

- institutionnaliser la BSG: elle implique d'incorporer une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire et de restructurer les recettes et les dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

A moyen terme :

- outiller les collectivités locales en guides, lignes directrices, recueils de bonnes pratiques et leur fournir un appui technique pour la réalisation du processus de planification (bureaux d'études, organisations de la société civile, agences de coopération internationale…) et la BSG ;
- conditionner certains transferts financiers du gouvernement central aux collectivités locales à l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les plans d'investissement et les budgets locaux ;
- encourager les collectivités locales à adhérer à la Charte nationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion des affaires locales et à élaborer des chartes locales ;
- développer un système d'information au niveau local (commune, région) de façon à mesurer, entre autres, l'impact des politiques, stratégies et plans de développement locaux sur l'égalité entre les femmes et les hommes. La BSG notamment nécessite le développement d'un appareil d'analyse des données (enquêtes, statistiques, données administratives, recensements…) ventilées par sexe et sensible au genre, et la création d'indicateurs de genre ;
- former et affecter un fonctionnaire communal à la collecte des données et à la gestion du système d'information ;
- instaurer l'obligation pour les collectivités locales de présenter tous les deux ans un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes au (i) sein de leurs services et (ii) sur leur territoire ;
- légiférer afin que les données budgétaires locales soient divulguées et accessibles à tous.

6. Dispositif de veille et de suivi-monitoring de l'intégration de l'égalité de genre dans le processus de décentralisation et la gouvernance locale

6.1. Dispositif et stratégie de veille concernant l'élaboration des textes encadrant la décentralisation et la gouvernance locale

La veille concernant les lois, politiques et programmes publics liés à l'opérationnalisation du processus de décentralisation visera à anticiper l'adoption de ces instruments en assurant une revue des textes dès leur rédaction initiale, suivie, éventuellement, de commentaires visant leur modification puis d'un plaidoyer auprès des institutions décisionnaires et, si nécessaire, du grand public (plan médias, campagne de mobilisation).

Les quatre principaux acteurs du système de veille seront le Conseil des pairs pour l'égalité et l'équivalence des chances entre les femmes et les hommes (CPE), le MFFE (Direction générale de la femme et de la famille), le CNP-EGAL et le CREDIF.

La veille sera alimentée par des informations tirées des réunions trimestrielles du Conseil des pairs, du MFFE, complétées par d'autres sources plus informelles (membres actifs dans les commissions de rédaction des lois et réformes, membres du CNP-EGAL, organisations de la société civile travaillant

au niveau national et local…). Un forum de partage et de discussion en ligne viendra appuyer le dispositif.

En amont du travail de revue, une liste des textes à réviser sera élaborée et régulièrement mise à jour.

La coordination de la revue des textes concernant la décentralisation et la gouvernance locale, des suggestions de modification et de la stratégie de plaidoyer auprès du gouvernement et de l'ARP sera assurée par le CNP-EGAL.

6.2. Dispositif et stratégie de suivi et de monitorage concernant l'intégration de l'égalité de genre dans la décentralisation et la gouvernance locale

La stratégie de suivi et de monitorage concernant l'intégration effective de l'égalité entre les sexes au niveau décentralisé sera coordonnée par le CNP-EGAL.

Elle consistera à mettre en place progressivement :

- une base de données en ligne logée à l'Observatoire « Genre et égalité des chances » du CREDIF: cette sous-base de données « Genre et gouvernance locale » pourrait comprendre plusieurs volets, par exemple : « Intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes au cadre législatif et institutionnel lié à la décentralisation », « Intégration du genre à la planification et à la budgétisation locale », « Etat d'avancement des plans et projets de développement local sensibles au genre », « Indicateurs de suivi concernant l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau local ». Une douzaine d'indicateurs pourront être sélectionnés dans la série d'indicateurs des Nations Unies sur le genre. A cet effet, une formation devrait être dispensée à l'OGEC en matière d'indicateurs sensibles au genre et en gouvernance locale, définis par les Nations Unies, afin de renforcer les capacités de l'OGEC dans ce domaine.
- un rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau local, qui permettra de mesurer l'impact de la décentralisation sur les femmes et les questions de genre et de proposer des recommandations. Largement médiatisé, ce rapport alimentera le débat public et les travaux du CPE[11] et d'autres institutions concernées par l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau national et local. Il représentera un puissant instrument de plaidoyer basé sur des données probantes pour infléchir, si nécessaire, les politiques publiques mises en œuvre au niveau local.

La base de données et le rapport annuel seront alimentés par :

- les données du MALE au niveau central et de ses Divisions des affaires locales au niveau décentralisé – notamment les données concernant les performances budgétaires et les dépenses réelles des collectivités et autorités locales et leur impact sur l'égalité des sexes ;
- les données d'autres ministères (MFFE, Intérieur, Education, Emploi, Justice, Culture, Santé, Affaires sociales…) ;
- le rapport annuel du CPE et d'autres documents gouvernementaux ;
- les documents et rapports pertinents de suivi des lois, politiques et réformes ;
- les études qualitatives et quantitatives produites au niveau national et local par les institutions nationales et locales, les organisations de la société civile, les universités, les bureaux d'études, les organisations de la coopération internationale, les PTF, etc. ;
- les informations qualitatives remontées du terrain via des organisations de la société civile (UGTT, LTDH, ATFD, AFTURD, ASWAAT NISSA, LET, etc.) et des associations locales.

Un forum ouvert sur les réseaux sociaux pourrait également être créé pour alimenter le débat public et offrir une tribune citoyenne sur les affaires locales accessible à tous.

[11] Le CPE est chargé de produire un rapport annuel assorti d'indicateurs de suivi de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Bibliographie

Boîte à outils Genre - Développement urbain, AFD, 2016

Charte nationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion des affaires locales, 2016.

Etude sur la situation des collectivités locales dans le cadre du processus de décentralisation, Cités Unies France, 2016

Evaluation de l'impact des mesures destinées à améliorer la représentation politique des femmes, Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, Commission sur l'égalité et la non-discrimination, 2016

Inégalités et discriminations à l'encontre des femmes et des filles dans la législation tunisienne, MFFE/CREDIF/ONU-FEMMES/NU-Haut-Commissariat aux droits de l'homme, 2016.

Lecture Genre du CATU, CILG-VNG International/CREDIF, février 2016.

Décentralisation et renforcement du pouvoir local : la Tunisie à l'épreuve des réformes institutionnelles, Ines Labiadh, Université Grenoble-Alpes, mars 2016.

Rapport national Genre Tunisie 2015, Institut national de la statistique/ONU-FEMMES, mars 2016

Décret gouvernemental n°365 du 18 mars 2016 fixant les attributions du ministère des Affaires locales et de l'Environnement.

Décret gouvernemental n° 2016-626 du 25 mai 2016 portant création du conseil des pairs pour l'égalité et l'équivalence des chances entre la femme et l'homme.

Processus électoraux inclusifs, Un guide à l'usage des organismes de gestion électorale pour la promotion de l'égalité des sexes et de la participation des femmes, PNUD/ONU-FEMMES, 2015

Rapport sur le développement humain 2015, PNUD.

Note d'orientation en matière de décentralisation, BM/BRI, juillet 2015.

La décentralisation en Tunisie, état des lieux, questionnements, recommandations, octobre 2015, CILG-VNG International.

Avant-projet de code des collectivités locales, République tunisienne, octobre 2015.

Synthèse de la Note d'orientation du Plan stratégique de développement 2016-2020, septembre 2015.

Comité national pour la promotion de l'égalité Femmes-Hommes dans la gestion des affaires locales, Exposé des motifs et cahier des charges, juin 2014.

Femmes et politique : Promouvoir l'accès des femmes en politique : la question des quotas, Assemblée parlementaire de la Francophonie, Réseau Femmes parlementaires, 2014.

Organisation opérationnelle de la décentralisation, Mokhtar Hammami, DGCL, septembre 2014.

Profil Genre de la Tunisie, Tunisie/UE, juin 2014.

Cahier des bonnes pratiques, Projet de gouvernance locale au Maroc (GLM), ACDI, 2012.

Promouvoir l'égalité des sexes dans les processus de décentralisation et dans la gouvernance locale, Leçons du Rwanda, International Alert, juillet 2012.

L'usage de la ville par le genre, Communauté urbaine de Bordeaux/a'Urba, 2011.

Promouvoir le rôle des femmes pour renforcer les partis politiques, Guide des bonnes pratiques pour encourager la participation politique des femmes, NDI/PNUD, 2011.

Résultats du diagnostic participatif sur la pratique de la fonction d'élue et la participation des femmes à la gouvernance locale au Maroc, USAID/RTI-MI-DGCL, novembre 2010.

Promouvoir le leadership des femmes dans la gouvernance locale, Fédération canadienne des municipalités, 2009.

Etat de la situation de la participation de la femme à la vie politique en Algérie, au Maroc et en Tunisie, Projet de renforcement du leadership féminin et de la participation des femmes à la vie politique et au processus de prise de décisions en Algérie, au Maroc et en Tunisie, 2009.

Plan d'action national d'institutionnalisation du genre, novembre 2009.

La décentralisation, le pouvoir local et les droits des femmes, Recommandations de la Conférence internationale de Mexico, 2008

Quotas électoraux Hommes - Femmes et leur application en Europe, Parlement européen, 2008.

La place de la femme dans la gouvernance locale au Maroc, USAID, juillet 2008.

La charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, Conseil des communes et régions d'Europe, mai 2006.

Stratégie pour l'intégration de la dimension du genre dans le Programme de gouvernance locale (PGL) au Maroc, USAID, avril 2006.

Le genre et la gouvernance locale, SNV, Organisation néerlandaise de développement, 2001.

La ville pour l'égalité, Conseil des communes et régions d'Europe, Commission européenne.

Liste des personnes interviewées

1. Imène Kalai, Directrice des Affaires de la femme, MFFE
2. Sonia Ben Jemia, Chargée de l'Observatoire du CREDIF
3. Henda Gafsi, Experte senior, CILG-VNG International
4. Sénim Ben Abdallah, Expert senior, CILG-VNG International
5. Yacine Turki, Expert senior, CILG-VNG International
6. Héla Skhiri et Ghalia Kacem, ONU-FEMMES
7. Hana Ben Fadhel, Juriste et Consultante
8. Dorra Mahfoudh, Sociologue et experte Genre
9. Mounira Hammami, Membre du bureau de l'AFTURD
10. Boutheïna Gribaa, Coordinatrice de projets, CAWTAR

Conception d’un dispositif de suivi-monitoring de l’intégration de l’égalité entre les femmes et les hommes dans le processusde décentralisation et la gouvernance locale

Introduction

L'objectif global du PAGUDEL est de consolider une gouvernance locale démocratique, se focalisant notamment sur l'appui au processus d'opérationnalisation de la décentralisation et de la transition démocratique, dans le respect des principes de transparence et de redevabilité inclusives et sensibles au genre, ainsi que sur le renforcement des capacités des communes en matière de gestion municipale démocratique et décentralisée.

Pour concrétiser ces objectifs, le CILG-VNG International œuvre à développer l'action du CNP-EGAL, dans le cadre de la deuxième phase du PAGUDEL, en partenariat avec le CREDIF et sous l'égide du MFFE et à promouvoir le renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale et l'action municipale en favorisant l'intégration de l'approche genre dans les processus de décentralisation et des élections locales.

Dans ce cadre, le CILG-VNG International s'est engagé, en collaboration avec le CREDIF et le MFFE, à travers l'action du CNP-EGAL, à accompagner les travaux des instances nationales gouvernementales et de l'ARP pour l'opérationnalisation de la décentralisation, des réformes, des projets de lois des politiques publiques, dans une perspective d'égalité de genre.

Dans un souci de faisabilité et d'opérationnalité, il est proposé de mettre en place un dispositif de suivi-monitoring de l'intégration du genre dans les processus de décentralisation et de gouvernance locale et d'en définir l'architecture, l'organisation et le fonctionnement en tenant compte des mécanismes et outils créés et/ou déjà en place pour le genre et/ou la décentralisation.

L'élaboration d'un plan d'action à court terme (2017) et d'un autre à moyen terme (2020), pour la mise en place et l'opérationnalisation du mécanisme et l'identification des conditions de sa faisabilité institutionnelle, technique, administrative et financière assurerait davantage d'efficacité d'intervention du mécanisme et lui permettrait d'atteindre ses objectifs.

Le contexte de la décentralisation, de la gouvernance locale et du genre

La gouvernance locale et la décentralisation sont aujourd'hui, dans la Tunisie post-2011, des thématiques d'actualité, au même titre que l'égalité entre les femmes et les hommes. Le nouveau cadre juridico-politico-institutionnel établi permet à la Tunisie de s'impliquer dans le processus de gouvernance démocratique, participative et égalitaire en vue d'un développement humain et économique équitable.

L'intégration du genre au processus de développement, résultant d'un dispositif juridique et institutionnel prônant l'égalité, a été partiellement retenue en Tunisie dans les documents de politiques-cadres. Des programmes, stratégies et projets ont été mis en œuvre et certains le sont encore pour appuyer l'intégration du genre, grâce à la Commission femme et famille dans la planification : le concept d'intégration de la femme dans la planification pour le développement a été adopté en 1991, lors de la préparation du VIIIème Plan de développement socio-économique par la mise en place, par décret, d'une « commission femme et développement », ce qui devait baliser la voie pour le genre et ses corollaires : institutionnalisation, budgétisation sensible au genre et audit genre.

Cependant, même si les IXème, Xème et XIème Plans ont inscrit ces outils parmi les objectifs à réaliser par le MFFE, les évaluations font apparaître des résultats minimes, voire un statu quo par rapport à la question du genre. Les causes en sont :

- une absence d'appropriation par les partenaires des actions à entreprendre pour atteindre les objectifs, un manque en ressources financières et humaines, d'autant que cette question n'a jamais été une vraie priorité nationale ; en témoigne le manque de mesures fermes pour l'intégration du genre dans les politiques et programmes nationaux et régionaux ;
- l'émergence de priorités nationales qui ont fait que la question du genre ait été reléguée au second plan.

Depuis la révolution, la Tunisie a adopté un « Plan mobile (2010-2014) », avec des objectifs afférents à la femme presqu'identiques à ceux des plans antérieurs mais sans indicateurs de résultats permettant d'évaluer tout le processus : objectifs, résultats, budgétisation, intervenants…

Aujourd'hui, le plan quinquennal de développement (2016-2020) mentionne, à travers la commission femme, famille, enfance et personnes âgées, le renforcement du processus égalitaire dans la planification. L'intégration du genre dans tous les secteurs est sous-tendue par la sous-commission du genre et de la lutte contre la discrimination basée sur le sexe[12] instituée, pour la première fois, dans le cadre de la préparation du Plan, dont la mission est de veiller à l'adoption d'une politique de développement intégrée visant à réduire les lacunes et obstacles à la non-discrimination vis-à-vis des femmes, reflétée par un diagnostic de la situation effectué avec les partenaires du MFFE.

Le constat est que l'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale n'a pas été abordée par le dernier Plan de manière approfondie, et ce, malgré les articles positifs de la Constitution

[12] Dans le cadre du XIIème Plan de développement, trois sous commissions ont été instituées par la MFFE, par note interne: la sous-commission du genre et de la lutte contre la discrimination basée sur le sexe, la sous-commission de la femme rurale et la sous-commission de la promotion de l'entrepreunariat féminin.

en faveur de la décentralisation, d'une part, et de l'égalité entre les femmes et les hommes, d'autre part, et de l'engagement du MFFE. La version actuelle du document du Plan propose un plan de développement fondé sur des points ayant constitué les fondements des chapitres « femmes et familles » des plans précédents. Il s'agit de :

- soutenir l'autonomisation économique des femmes visant l'amélioration de son employabilité de 28,5% à 35% en l'an 2020;
- appuyer l'autonomisation sociale des femmes et de la famille en traitant l'abandon scolaire précoce et l'alphabétisation, en rapprochant les services et en prenant en considération les besoins spécifiques des catégories vulnérables pour maintenir la stabilité et l'équilibre de la famille;
- appuyer l'autonomisation politique des femmes en améliorant leur participation à la vie publique et politique et à la gouvernance locale pour élever leur présence dans les postes de prise de décision et de leadership;
- intégrer l'approche genre dans les politiques publiques et les plans et programmes sectoriels aux niveaux central, régional et local;
- lutter contre la violence et la discrimination contre les femmes.

Par ailleurs, il est à signaler que le contexte local post-2011 est fort d'une présence associative remarquable au niveau régional et local. En effet, au 18 octobre 2016, le Centre d'Information, de Formation, d'Etudes et de Documentation sur les Associations (l'IFEDA) a répertorié 18 360 associations réparties sur tout le territoire. On relève de la répartition des organisations non gouvernementales par domaine d'intérêt, le nombre limité des associations féministes (165), le nombre important de celles travaillant sur le développement (1943) et la citoyenneté (619). On note avec intérêt la décentralisation des activités de certaines associations qui étaient avant 2011 cantonnées au grand Tunis (exemple: AFTURD et ATFD) et le traitement des questions relatives aux violences envers les femmes ou à l'entreprenariat féminin au niveau local, ainsi que l'intérêt accordé aux questions d'autonomisation économique et politique au niveau local par des associations féministes émergentes telles que *Aswat Nissa* et la LET). Ceci est de nature à favoriser la mise en œuvre d'une politique gouvernementale d'intégration du genre au niveau local, soutenue par le tissu associatif.

Le contexte actuel s'avère, au vu des opportunités citées ci-après, propice pour mener une politique de décentralisation, qui plus est, favorable à l'intégration du genre:

- la Tunisie vit une période de démocratisation, de restructuration du schéma politique ;
- la consécration des droits humains et de justice sociale, est globalement favorable aux femmes ;
- la constitution tunisienne appelle à la gouvernance locale propice à l'émergence de collectivités locales ;
- l'émergence d'une société civile active au niveau local, travaillant sur plusieurs thématiques, y compris les valeurs citoyennes dont l'égalité entre les femmes et les hommes et le développement en vue de la réduction des disparités régionales ;

- des élections municipales prochaines favorisant la participation des femmes sur la base de la parité.

Toutefois, ceci ne doit pas masquer les contraintes de la période de transition. En effet, le processus de décentralisation et du processus électoral sont dominés par:

- une vision « masculine » ;
- la présence de forces conservatrices sur la scène politique opposées à l'autonomisation des femmes et à l'égalité absolue entre les sexes ;
- les violences basées sur le genre faisant de la femme une citoyenne plus vulnérable que le citoyen homme ;
- une approche « genre » peu connue au niveau local ;
- un leadership politique féminin au niveau local encore faible malgré l'action de la société civile ;
- les lourdes charges familiales des femmes, affectant leur disponibilité pour la vie publique ;
- l'inexistence/la rareté des mesures d'accompagnement empêchant les femmes de remplir de manière optimale leurs trois rôles: familial, productif et sociétal.

Le mécanisme de suivi-monitoring d'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale

La politique nationale de décentralisation telle que prévue par la constitution tunisienne de 2014 a pour objectif global d'assurer le renforcement des capacités politiques, économiques, administratives, techniques et de gestion des populations locales, par leur participation dans la planification et la gestion du développement local, en vue de réaliser le développement. La décentralisation étant un instrument de renforcement des capacités politiques, économiques et sociales des citoyens, femmes et hommes, et une plateforme pour la réalisation d'un développement équilibré et une démocratie participative et égalitaire, l'intégration du genre dans la politique de décentralisation et de gouvernance locale s'avère une nécessité politique.

En l'absence d'une disposition légale claire qui tarde à venir combler le vide créé par l'inexistence d'un mécanisme de suivi monitoring de l'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale, quelles seraient les solutions idoines à préconiser pour contribuer à l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes à la gouvernance locale et à la réussite du processus ? Comment assurer un suivi-monitoring de ce processus ? Quel mécanisme ? Quels partenaires ? Quels outils ? Quelles étapes ?

Faudrait-il penser à la création d'un nouveau mécanisme ? Faudrait-il penser à développer un mécanisme déjà existant ? Ou bien faudrait-il combiner les deux alternatives et en dégager un mécanisme répondant aux besoins de la politique égalitaire au niveau local ? Cette dernière alternative est la plus plausible dans la mesure où elle éviterait de créer un nouveau mécanisme qui viendrait s'ajouter à une pléthore de mécanismes s'intéressant au genre : la commission Femme et Famille dans le cadre de la préparation du PANIG, le CPE et le CNP-EGAL.

Le choix de l'un de ces mécanismes auquel on ajouterait un focus sur la dimension locale, serait tributaire de plusieurs facteurs: l'institution de tutelle dont elle relèverait, les membres le composant, les objectifs qui lui seraient impartis et les outils mis à sa disposition l'habilitant à intervenir au niveau local.

a/Missions du mécanisme

Le mécanisme issu des cadres constitutionnels et institutionnels relatif aux questions d'intégration de l'égalité entre les femmes et de décentralisation et gouvernance locale sera en charge de :

1. préparer un cadre stratégique de mise en œuvre de la décentralisation et de la gouvernance locale basées sur le genre et allant de pair avec les principaux domaines d'intervention nécessaires pour la mise en place/consolidation des politiques de genre et de décentralisation :
   - la participation citoyenne des femmes et leur inclusion dans la vie locale ;
   - la gestion efficace de la mise en œuvre de la politique de décentralisation ;
   - la transparence et la redevabilité ;
   - l'efficacité de la gouvernance locale en matière de développement économique ;
   - la décentralisation financière.
2. orienter le travail des acteurs locaux en matière de conception, mise en œuvre et suivi de la planification fondée sur le genre :
   - définir les différentes étapes de la planification ;
   - identifier les responsables à chaque étape, les acteurs impliqués, les domaines (secteurs) devant être analysés selon la perspective genre ;
   - définir les directives afférentes à la budgétisation sensible au genre au niveau local (par la dissémination du guide d'intégration du genre dans la gouvernance locale produit par le CILG-VNG International).
3. traduire le plan de développement national, en particulier le chapitre « femme et famille » en stratégies locales, respectant les orientations nationales en termes de genre dans la décentralisation et la gouvernance locale et prenant en considération les priorités des régions ;
4. dupliquer et adapter à chaque gouvernorat (par le CNP-EGAL) la stratégie intersectorielle d'inclusion des femmes dans la vie locale élaborée pour la ville de Béja (2017-2019), après sa validation par le CPE et en veillant à ce qu'elle soit en cohérence avec le PANIG et le Plan d'intégration du genre au niveau national dont le CPE (MFFE) est en charge ;
5. l'accompagnement des acteurs locaux (collectivités locales et autres autorités locales) à promouvoir un environnement propice au développement démocratique, fondé sur la prise en compte du genre dans le Plan de développement local.

b/Objectifs du mécanisme :

1. instituer un cadre d'échange et de concertation entre les acteurs au niveau local, particulièrement les organisations de la société civile et les pouvoirs publics, en vue d'instaurer les bases de la démocratie participative et de la gouvernance locale dont l'égalité entre les hommes et les femmes ;
2. concevoir et disséminer au niveau régional et local les dispositions garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes fondées sur le droit à la participation et à la redevabilité ;
3. renforcer les capacités des intervenants, au niveau local (HCD, acteurs et institutions, organisations de la société civile) en termes de conception, mise en œuvre et suivi des politiques publiques sensibles au genre.

c/Actions du mécanisme :

1. superviser l'élaboration et le suivi du PAIGL ;
2. superviser l'élaboration et le suivi de la stratégie intersectorielle d'inclusion des femmes dans la vie locale ;
3. disséminer les outils élaborés: la charte nationale de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gouvernance locale, le guide pour l'intégration du genre dans la gouvernance locale; le PAI sensible au genre (Médenine) ;
4. effectuer la lecture critique dans une perspective de genre, des textes de lois relatifs à la mise en œuvre de la décentralisation (organisation-budget-mécanismes) ;
5. élaborer des modules de formation ;
6. proposer des textes réglementaires pour la prise en compte de l'approche genre dans la décentralisation et la gouvernance locale ;
7. appuyer les institutions de la gouvernance locale (notamment les municipalités et collectivités locales) pour l'élaboration de stratégies communales (plans de développement locaux) sensibles au genre ;
8. promouvoir des plaidoyers sur l'égalité de genre dans le processus de décentralisation et de GL au niveau national (l'ARP, la Haute Commission de la Décentralisation, l'Instance Générale de la Prospective et de la Décentralisation, le MFFE, la Fédération Nationale des Villes Tunisiennes, l'Instance Supérieure Indépendante pour les Elections, les médias) ;
9. promouvoir le leadership politique des femmes dans le processus des élections municipales et aux initiatives de lutte contre la violence fondée sur le genre au niveau local, en harmonie avec la stratégie nationale de lutte contre la VBG.

d/Composition du mécanisme

Placé sous la présidence conjointe du MFFE et du MALE, le mécanisme proposé serait composé de représentants :

- des départements ministériels et institutions centraux impliqués dans les questions de genre, de décentralisation et de gouvernance locale : ministères de l'Intérieur, des Finances, de l'Emploi, de l'Agriculture, des Affaires sociales ;

- des collectivités locales (Conseils régionaux et municipaux), responsables et redevables, en premier lieu, de la gouvernance locale et de la politique d'intégration du genre ;
- des organisations de la société civile ;
- des bailleurs de fonds impliqués dans le financement du développement en général et du genre, en particulier ;
- d'experts, universitaires et personnes ressources.

e/Fonctionnement du mécanisme de suivi-monitoring de l'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale

Le mécanisme de suivi-monitoring de l'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale tiendra une réunion plénière par an et quatre réunions annuelles avec des représentants locaux de huit gouvernorats à chaque réunion, afin d'examiner, en présence des acteurs nationaux et locaux concernés, la conception, l'avancement, le suivi et l'évaluation des plans de développement locaux de chacun des vingt-quatre gouvernorats selon l'approche genre.

D'autres réunions du mécanisme pourraient être convoquées par le(a) président(e) du mécanisme à chaque fois que le contexte national ou local le nécessite.

Revue des mécanismes d'intégration du genre

A partir de la définition ci-dessus des prérogatives du mécanisme du suivi-monitoring de l'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale et de son suivi-monitoring, l'on pourrait identifier le mécanisme qui sied le mieux pour remplir les missions qui lui sont conférées et réaliser les objectifs à atteindre par ce mécanisme et ce, en se référant aux mécanismes déjà mis en place et qu'il faudrait restructurer partiellement, l'objectif étant de proposer un mécanisme qui :

- capitalisera sur ce qui a été réalisé pour l'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale;
- ne représentera pas une lourde charge en termes de ressources humaines et financières à l'Etat et aux acteurs nationaux et locaux ;
- sera approprié par les intervenants locaux ;
- sera redevable de résultats à la mesure de ses moyens humains et financiers ;
- sera doté des moyens de sa pérennisation.

1- La commission « Femme, famille, enfance et personnes âgées » siégeant dans le cadre du plan de développement quinquennal : créée en 1991, est présidée par le MFFE et formée de représentants des secteurs impliqués dans la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques de développement. L'expérience a montré que cette instance a eu du mal à mettre en œuvre sur le terrain la politique d'intégration du genre aux niveaux natio nal et régional, en raison du manque de pouvoir décisionnel de ses membres, désignés par les différents secteurs au sein de la commission sans qu'ils soient nantis du pouvoir les habilitant à prendre des décisions fermes quant aux programmes, projets et budgets alloués pour une intégration effective du genre. L'autre raison est le manque de moyens financiers, humains et techniques permettant la mise en œuvre de la politique du genre.

2- Le PANIG : conçu en 2008 dans le cadre d›un projet UNFPA, ONU Femmes et PNUD, le Plan n'a pu démarrer dans des conditions favorables permettant d'aboutir à l'intégration du genre. Bien qu'il ait été repris par le même organisme international (UNFPA) et avec un financement de l'Union Européenne depuis 2014, le PANIG n'a pu être validé par les partenaires du MFFE.

3- le CNP-EGAL : créé en 2014 d'une initiative conjointe du CREDIF et du CILG-VNG International et placé sous le patronage du MFFE, depuis 2015, pour la préparation de la mise en place d'un système d'institutionnalisation du genre dans la gouvernance locale. Il est composé de représentants des institutions publiques concernées par le genre et la gouvernance locale, des organisations de la société civile nationales et locales, des universités et centres de recherche, d'organismes de coopération et de personnes ressources choisies en raison de leurs compétences et de leur expérience.

Les principaux objectifs du CNP-EGAL sont de :

- développer des démarches et outils partagés pour promouvoir l'égalité de genre et la gouvernance locale démocratique, tels que :
- élaborer des directives « genre » pour les réformes et politiques publiques liées à la décentralisation ;
- élaborer et promouvoir une charte nationale de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion des affaires locales ;
- préparer une stratégie et des guides d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes de genre dans l'action communale et la programmation participative des plans locaux de développement ;
- développer une stratégie de communication et des plaidoyers pour influencer les réformes, la législation, les programmes publics, liés à la décentralisation ;
- partager l'information et les leçons tirées des actions menées ;
- mettre en place un système de monitoring, veille et alerte.

Depuis sa création, le CNP-EGAL compte à son actif d'importantes réalisations au vu des articles de la constitution relatifs à l'égalité et à la gouvernance, des réalisations qui viennent en prélude d'actions plus concrètes pour la « gendérisation » des textes de loi à promulguer.

On citera comme réalisations importantes:

- la mise en place du CNP-EGAL, plateforme multi-acteurs comprenant des représentant(e)s de plusieurs ministères dont les points focaux genre, de l'ARP, de collectivités locales, d'ONG, d'organismes de coopération, et de personnes ressources ;
- l'élaboration d'une charte nationale d'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion des affaires locale qui a été élaborée, présentée et est en train d'être diffusée et déclinée au niveau local ;
- des lectures « genre » des projets de lois : loi électorale, loi organique des collectivités locales, Code de l'Aménagement du Territoire et de l'urbanisme ;

- la formulation de recommandations ;
- l'organisation de séminaires et de séances de travail avec les parties concernées (CNP-EGAL, ARP, DGCL, Ministère de l'équipement, de l'habitat et de l'aménagement du territoire) ;
- l'organisation de sessions de formation en genre, gestion des affaires locales et décentralisation au profit de femmes déléguées et présidentes de délégations spéciales après une évaluation de leurs besoins ;
- la participation à l'élaboration et au « testing » dans trois villes d'un guide pour intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion municipale ;
- la mise en place et opérationnalisation progressive d'un dispositif de veille, de monitoring et d'alerte pour l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la législation, les politiques et les programmes publics liés à la décentralisation et au développement régional et local, l'action des collectivités locales et structures déconcentrées de l'Etat, l'action des partis politiques et des syndicats ouvriers et patronaux au niveau local ;
- la participation et la contribution aux travaux de l'ARP pour les réformes et la législation ;
- la diffusion et l'opérationnalisation du guide d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'action communale et la gouvernance locale dans toutes les villes partenaires du CILG-VNG International et d'autres villes tunisiennes à travers l'action des associations ;
- l'appui à l'élaboration de stratégies locales et régionales d'intégration du genre dans la gestion des affaires locales et régionales, à l'instar de celle élaborée à Béja.

4. Le Conseil des pairs pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (CPE) : créé auprès du chef du gouvernement en 2016, par Décret gouvernemental, il est chargé de :
    - l'intégration de l'approche genre dans la planification, la programmation, l'évaluation et le budget des réformes, des politiques et des programmes, afin d'éliminer toutes les formes de discrimination entre les femmes et les hommes et de concrétiser l'égalité de droits et devoirs entre eux ;
    - Le CPE est chargé notamment de :
        - l'élaboration du plan national de l'intégration de l'approche genre ;
        - l'approbation des plans exécutifs annuels sectoriels pour la réalisation du plan national d'intégration de l'approche genre, le suivi de son exécution et de son évaluation ;
        - l'observation des difficultés rencontrées relatives à l'intégration de l'approche genre, la soumission des propositions de réformes législatives et réglementaires, et des mesures administratives pour surmonter les dites difficultés ;
        - la préparation d'un programme national de formation en matière de genre ;
        - la préparation des rapports périodiques annuels relatifs au suivi d'exécution du plan national pour l'intégration de l'approche genre, contenant des indicateurs quantitatifs et qualificatifs sur l'autonomisation de la femme dans les domaines économique, social, culturel et politique ;

- l'élaboration d'un avis sur tous les projets des textes juridiques relatifs aux droits de la femme qui lui sont soumis par le chef du gouvernement.

Un plan national d'intégration de l'approche genre préparé par le CPE est soumis à l'approbation du conseil des ministres. Le ministère chargé de la femme veille au suivi de son élaboration en collaboration et coordination avec toutes les parties concernées. Tous les ministères sont tenus d'élaborer un plan exécutif sectoriel annuel du plan national d'intégration de l'approche genre.

Présidé par le chef du gouvernement, le CPE est composé des membres désignés par arrêté du chef du gouvernement pour une période de cinq ans, représentant la Présidence de la République, la Présidence du gouvernement, l'ARP, le chargé de l'approche genre auprès de chaque ministère, le Conseil Supérieur des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales, l'Office National de la Famille et de la Population, le CREDIF, l'Observatoire National de la Jeunesse, l'Institut National de la Statistique, quatre représentants des associations; le rapporteur en est un cadre du secrétariat permanent du conseil.

Les membres du CPE représentant les ministères sont désignés parmi les cadres désignés à des fonctions supérieures et sont chargés de l'exécution de leurs fonctions à plein temps. Les représentants des associations sont désignés parmi les personnes reconnues pour leur activité et expérience dans le domaine des droits des femmes, sur proposition du ministère chargé des femmes.

Le CPE se réunit périodiquement au siège de la Présidence du gouvernement une fois tous les trois mois et à chaque fois qu'il est jugé nécessaire, sur invitation de son président.

Des équipes spécialisées de travail peuvent être créées au sein du CPE, par arrêté de son président. Les équipes spécialisées de travail sont formées parmi les membres du conseil. Toutefois, d'autres personnes, instances, organisations ou associations peuvent également être invitées à y participer.

Le chargé de l'approche genre auprès de chaque ministère ou structure est chargé notamment des missions suivantes :

- la présentation des propositions nécessaires pour l'intégration de l'approche genre dans les programmes ;
- les projets et les plans selon les attributions du ministère dont il relève ;
- l'élaboration du plan exécutif annuel sectoriel relatif à l'intégration de l'approche genre ;
- la participation à l'élaboration des indicateurs quantitatifs selon l'approche genre ;
- la présentation d'un rapport périodique semestriel relatif à l'exécution des missions qui lui sont attribuées et ce au CPE.

Le CPE élabore un rapport annuel contenant les résultats de ses travaux et l'avancement des programmes approuvés, ainsi que ses propositions et ses recommandations en ce qui concerne la promotion de la politique du gouvernement en la matière. Le rapport annuel est soumis à l'approbation du conseil des ministres au mois de janvier de chaque année.

L'analyse SWOT des mécanismes d'intégration du genre existants contribuera à guider la sélection du mécanisme adéquat pour mener la stratégie d'intégration du genre au niveau local:

Tableau comparatif des mécanismes de suivi-monitoring du genre (selon l'analyse SWOT)

Mécanisme	Points forts	Faiblesses	Opportunités	Risques
1-Femmes et développement dans la planification nationale (La Commission femme et famille dans la planification)	Initiative avant-gardiste adoptée avant la conférence de Beijing. Elle a été instituée par décret présidentiel, ce qui lui confère plus de notoriété. L'approche est participative entre gouvernement, organisations de la société civile et experts. Une approche permettant l'évaluation et la régulation à mi-parcours des plans quinquennaux et à la fin.	Le budget alloué à la question des femmes (ou « genre ») n'est pas transparent car dilué dans les budgets des départements transversaux. Absence ou manque de statistiques désagrégées par sexe. Seule la dimension nationale de la commission « femme et famille » a avancé mais difficilement.	Maîtrise de la planification.	Le plan peut être mis en veilleuse en cas de crise.
2-PANIG	Soutien de la coopération étrangère : UNFPA et Union Européenne. Disponibilité des financements.	Le PANIG n'est pas encore validé. Son « institutionnalisation » demeure tributaire des projets de coopération.	La commission de suivi du PANIG est le résultat de plusieurs projets initiés par la MFFE dans le cadre de la coopération avec le PNUD, l'UNFPA et ONU Femmes, ce qui a permis à ses membres d'acquérir une maîtrise du genre par le biais des experts auxquels le projet a fait appel.	En l'absence de projets de coopération, le PANIG peut connaître des moments de crise. Risque de conflits d'intérêts et de double emploi entre la mission et les objectifs du PANIG et ceux du CPE.

4-CNP-EGAL	Volonté exprimée de travailler sur l'intégration du genre et la gouvernance locale	Problème de pérennisation: perdurera-t-elle après la fin du projet ?	-Ministères et institutions clés représentés ; -expérience de l'organisme d'appui en matière de gouvernance locale/ genre : -possibilité d'implication des structures décentralisées du MFFE, tels que les Commissariats « Femmes et familles » Notamment ; - Le CPE qui est en charge du Plan national de l'intégration de l'approche genre (article 2 du décret le créant et l'organisant) peut être l'ombrelle du CNP-EGAL nanti d'une mission spécifique, à savoir l'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale.	Le CNP-EGAL pourrait être englouti dans d'autres mécanismes en raison du double emploi, d'autant plus qu'il est né d'un projet de coopération
3-CPE	Soutien du Gouvernement	Ne s'est pas encore réuni ; on ne connaît pas encore l'envergure des décisions et interventions pour l'égalité.	-Périodicité des réunions ; -Composition : grand éventail de ministères/ institu-tions impliqués et engagés pour l'ancrage d'une politique de genre (cf. décret gouvernemental de création du CPE).	Absence de représentants des structures décentralisées: gouvernorats, collectivités locales, municipalités.

L'analyse des mécanismes genre existants, ajoutée à la prise en compte des facteurs financiers et organisationnels qu'engendrerait la mise en place d'un nouveau mécanisme en charge de l'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale, nous amène à proposer ce qui suit:

Le CNP-EGAL nous paraît le meilleur mécanisme qui soit à même d'être investi de la mission de suivi du processus d'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale et de son suivi-monitoring, **à condition qu›il soit placé sous la tutelle du CPE**.

Apport du CPE au CNP-EGAL

1. On remarque une similitude dans les objectifs du CPE et du CNP-EGAL dont l'objectif principal est de veiller à l'intégration du genre. Toutefois, si la mission du CPE englobe l'échelle nationale, régionale et locale, le texte législatif institue au CNP-EGAL un rôle au niveau local uniquement.
2. Etant un mécanisme spécialisé dans l'intégration du genre dans la gouvernance locale, le CNP-EGAL pourrait être rattaché au CPE, responsable de toute la politique globale de l'intégration du genre, d'autant que le décret instituant le CPE stipule que « *des équipes spécialisées de travail peuvent être créées au sein du conseil des pairs pour l'égalité, par arrêté de son président. Les équipes spécialisées de travail sont formées parmi les membres du conseil. Toutefois, d'autres personnes, instances, organisations ou associations peuvent également être invitées pour y participer* »[13].
3. Conforté par un statut juridique favorable, le CPE bénéficie d'une notoriété du fait qu'il est institué par un décret gouvernemental et qu'il est présidé par le chef du Gouvernement. Rattaché au CPE, le CNP-EGAL profitera de cette notoriété qui lui conférera plus de «pouvoir» au niveau local et impactera l'efficacité de ses interventions en faveur du genre, à l'échelle nationale et régionale, d'une part, et sectorielle, d'autre part.
4. Le CPE est en charge de préparer un Plan National d'Intégration de l'approche Genre (PANIG) qui est soumis à l'approbation du conseil des ministres. D'où l'engagement de tous les départements ministériels (sectoriels) dans la mise en œuvre du plan national et son suivi-monitoring.
5. Le MFFE est investi de la mission de veiller à l'élaboration du PANIG, dans le cadre du CPE. De même qu'il est à la tête du CNP-EGAL ; de ce fait, il est en mesure de coordonner l'action des deux mécanismes (CPE et CNP-EGAL) en s'appuyant sur l'apport des ministères et institutions partenaires (MALE-HCD-CREDIF-organisations gouvernementales) pour intervenir afin de remédier aux difficultés et obstacles rencontrés dans la mise en œuvre du PANIG à l'échelle nationale, régionale, locale et sectorielle du moment que presque tous les départements ministériels et institutions y sont représentés.
6. Le CPE est en charge du programme national de formation en genre ; la formation au niveau local serait l'apanage du CNP-EGAL, doté d'un outil de formation à l'intention des acteurs locaux.
7. Le CPE est tenu de préparer des rapports annuels relatifs au suivi d'exécution du PANIG comprenant des indicateurs quantitatifs et qualitatifs afférents à l'autonomisation des femmes dans les différents secteurs ; le CNP-EGAL se chargera de la dimension locale des indicateurs.
8. Le CPE se réunit périodiquement une fois tous les trois mois et chaque fois qu'il est jugé utile ; à cette occasion, une représentant(e) du CNP-EGAL présentera les résultats des travaux concernant l'intégration du genre au niveau local. Une invitation pourrait être adressée également à un membre de la HCD et/ou à un ou deux représentants locaux (en tant que membres de l'équipe spécialisée).

[13] Article 7 du décret gouvernemental n° 2016-626 du 25 mai 2016, portant création du conseil des pairs pour l'égalité et l'équivalence des chances entre les femmes et les hommes.

9. Le CNP-EGAL bénéficiera des moyens mis à la disposition du CPE au niveau sectoriel en vue de son opérationnalisation, à l'instar des représentants des ministères qui « *sont parmi les cadres désignés à des fonctions supérieures…et sont chargés de l'exécution de leurs fonctions à plein temps* »[14]. Ce qui facilitera le contact des membres du CNP-EGAL avec les différents secteurs.

En se greffant au CPE, le CNP-EGAL apportera la dimension locale dans l'intégration du genre, une dimension qu'il maîtrise du fait qu'il est déjà opérationnel et qu'il a mené des expériences réussies en termes de gouvernance locale et d'intégration du genre dans la gouvernance locale. Le CNP-EGAL œuvre depuis 2014 à faire converger les efforts en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la décentralisation et la gouvernance locale et à accompagner les réformes en cours grâce à sa maîtrise de l'approche genre.

En outre, le CNP-EGAL alimentera, d'une part, les travaux et rapports du CPE par les résultats de ses rapports de suivi-monitoring de l'intégration du genre au niveau local ; d'autre part, il adoptera les orientations et politiques nationales en matière d'intégration du genre au niveau local.

Le CPE bénéficiera de l'apport du CNP-EGAL en outils de suivi : la charte, le guide d'intégration du genre dans la gouvernance locale, la base de données désagrégée par sexe, le guide d'implémentation et de suivi de la budgétisation selon le genre, le programme de plaidoyer pour l'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale.

L'appropriation du mécanisme par les intervenants impliqués dans les deux processus, national et local, de décentralisation et d'intégration du genre enchevêtrés l'un dans l'autre est primordiale. La mise en place du mécanisme d'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale et la mise en œuvre de son Plan d'Action d'Intégration et de suivi du Genre dans la Décentralisation et la Gouvernance Locale (PAIGL) tiendront compte de ce paramètre, de même qu'elles devraient prendre en considération les défis auxquels elles feront face. Par ailleurs, des questions de méthode se posent avec insistance pour la conduite du processus de décentralisation. Elles portent notamment sur la mise en pratique des principes constitutionnels, sur la clarification de la vision et de la stratégie, sur la prise en compte de la diversité de situation des collectivités locales, sur la mobilisation des moyens, sur les rôles et les responsabilités, sur la participation au processus des collectivités locales et des populations, notamment les femmes et les jeunes…

La question cruciale qui se pose à ce niveau porte sur le degré d'appropriation des différents acteurs concernés (partis politiques, députés de l'ARP, autorités régionales, municipalités, ministères « techniques », entreprises publiques de services urbains, syndicats, patronats, organisations de la société civile…) de la portée de ce processus, de leurs rôles respectifs, des interactions nécessaires entre eux et des tâches préalables qu'ils sont censés entreprendre pour contribuer positivement à la réussite du processus. C'est pourquoi l'implication des acteurs locaux partenaires du CNP-EGAL pour la mise en œuvre de son plan d'action est nécessaire à sa réussite.

[14] Article 5 du décret gouvernemental n° 2016-626 du 25 mai 2016, portant création du conseil des pairs pour l'égalité et l'équivalence des chances entre la femme et l'homme.

Mise en place du processus

Il est prévu que le processus de mise en place du mécanisme de suivi-monitoring de l'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale soit mis en œuvre en trois phases[15] :

- la phase de création et de mise en place du mécanisme : il s'agit de préparer un document (une note) de création du mécanisme, avec une présentation de sa mission, ses objectifs, sa composition, la méthodologie de son travail, la périodicité de ses réunions et les outils de son suivi-monitoring ;
- la phase de conception et de validation d'un plan d'action l'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale avec les partenaires responsables des résultats du mécanisme et qui doivent donc s'approprier le mécanisme, son mandat, ses objectifs, ses outils et sa stratégie (Plan d'action) ;
- la phase d'opérationnalisation du mécanisme : elle correspond à la mise en œuvre du PAIGL. Il s'agit des politiques, programmes à intégrer dans les plans de développement locaux, respectant le genre et des outils de leur suivi.

Celle-ci comprend :

i) le renforcement des capacités de maîtrise de l'intégration du genre des membres en charge du PAIGL (agents locaux à tous les niveaux, administratif, financier et technique) ;

ii) l'établissement de systèmes cohérents de suivi et d'évaluation des programmes fondés sur l'approche genre, basés sur des outils permettant de mesurer les réalisations par rapport aux *baselines* relatives à l'intégration du genre au niveau local : planification, programmes et participation des femmes du niveau local.

Le suivi-monitoring du mécanisme d'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale

Il se fera en amont et en aval :

En amont, en impliquant :

1) le gouvernement, y compris la présidence du gouvernement et les départements ministériels et des institutions concernées par le genre: MFFE, MALE, CREDIF, HCD. Pour cela, la porte d'entrée serait le CPE, présidé par le chef du Gouvernement et dont les membres sont de hauts cadres (décideurs) des départements sectoriels et des institutions impliquées dans le genre et la planification ;
2) l'ARP, considérée comme un partenaire important dans la mesure où un plaidoyer pour

[15] Cf. Document 3 (cadre logique du PAIGL).

l'intégration du genre dans le processus de décentralisation passe inévitablement par cette instance. Un soutien des députés est sollicité à deux niveaux :

- pour faire passer les textes visant l'ancrage de l'intégration du genre dans les textes législatifs d'application des articles de la Constitution et être des locomotives du changement au niveau local ;
- pour mener à bien un processus de décentralisation participative et démocratique aboutissant à l'égalité hommes-femmes; concernant l'intégration du genre au niveau local et la possibilité de voir les députées des différentes régions véhiculer l'approche genre au niveau de leur territoire (les gouvernorats auxquels elles appartiennent), il y a un « gap », une rupture entre, d'une part, la gouvernance représentative que représentent les députés appelés à intervenir au niveau du processus d'intégration du genre et la gouvernance participative impliquant les acteurs/intervenants du niveau local.

Une interaction entre les deux types de gouvernance est obligatoire pour pallier la coupure des députés de leur région et vice versa. Le processus doit impliquer à la fois les députés (hommes et femmes) et les potentialités féminines notamment au niveau local, actives au sein des institutions locales et des organisations de la société civile, considérant le genre comme étant une approche basée sur les droits humains et le droit à la citoyenneté égale et parvenir ensemble à activer le processus et à le dynamiser pour parvenir à l'intégration du genre, voire son institutionnalisation.

3) les institutions et mécanismes locaux représentant les secteurs qui doivent intervenir pour faire aboutir la démocratisation de la vie locale ; les gouvernorats, conseils régionaux, municipalités ;
4) la société civile, considérée comme partie prenante dans le processus de décentralisation et de gouvernance locale, en général, et dans l'intégration du genre, en particulier : les associations et les syndicats ;
5) le secteur privé (le patronat) à travers les mécanismes-femmes relevant de l'UTICA et de CONECT : jusque-là, le secteur privé n'a pas été impliqué dans la conception et la mise en œuvre des plans de développement, en général, et les plans de développement locaux en particulier. Sa participation à la dynamique de la décentralisation et la gouvernance locale à travers le financement de projets sensibles au genre aura certainement un impact sur le processus général d'intégration du genre ;
6) les médias seront d'un appui certain à toutes les étapes du processus d'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale et ce, à travers le ciblage spécifique des radios régionales et locales qui ont été créées après 2011.

En aval, le suivi-monitoring de l'opération de décentralisation et d'intégration du genre dans la gouvernance locale s'appuiera sur des outils essentiels pour l'intégration du genre et sa pérennisation :

1) le reporting qui permettra d'évaluer l'avancement de l'intégration du genre dans les politiques de développement et dans les plans sectoriels. Le mécanisme central soumettra au CPE un rapport annuel sur l'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale. Celui-ci se basera sur les rapports semestriels des secteurs locaux : municipalités, organisations de la société civile. Ces rapports, préparés sous la supervision des Commissions « Femmes et

Familles », seront présentés sur un format préparé par le dispositif central, afin de faciliter la tâche des partenaires locaux cités.

2) un suivi rigoureux est nécessaire pour évaluer de façon continue l'avancement du plan d'action du mécanisme, en développant des indicateurs simples, quantitatifs et qualitatifs, sur des questions clés telles que la participation et l'inclusion des femmes à tous les niveaux de la décentralisation et au sein des institutions locales. Le suivi s'opérera à quatre niveaux :
   - le niveau technique ;
   - le niveau de l'administration locale ;
   - le niveau politique : gouvernorat, municipalité ;
   - le niveau de la concertation multi-acteurs : conseil régional, conseil municipal, comité de pilotage du Plan de développement municipal ;
   - la mise en place d'une instance de suivi outillée des moyens de vérification nécessaires pour évaluer l'avancement de la concrétisation des objectifs de l'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale afin de pérenniser le mécanisme.

L'observatoire « Genre et égalité des chances » serait investi de la démarche de suivi, des données et indicateurs disponibles reflétant l'intégration du genre dans la gouvernance locale.

Créé au sein du CREDIF, l'Observatoire a pour mandat de suivre la mise en œuvre de la politique nationale de l'égalité entre les hommes et les femmes et d'en mesurer les progrès. Afin de remplir sa mission de pourvoyeur d'indicateurs relatifs à l'intégration du genre au niveau local, il sera investi des missions suivantes:

- le développement d'indicateurs genre ;
- l'instauration d'un système de suivi et d'évaluation des indicateurs genre qualitatifs et quantitatifs ;
- le partage de l'information et des données désagrégées, au sein d'un réseau d'institutions nationales, régionales et locales productrices de données et indicateurs, redevables de l'intégration du genre.

Plan d'Action pour l'Intégration du Genre dans la Décentralisation et la Gouvernance Locale (PAIGL, 2017-2020)

Préalables

Les préalables présentés dans le cadre de l'identification d'un mécanisme chargé de l'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale, sont ceux-là mêmes qui vont orienter la proposition d'un plan d'action pour la période 2017-2020:

Axes du Plan d'action

L'impact du plan d'action proposé vise la réalisation d'un changement au niveau du processus de décentralisation et de gouvernance locale, à savoir la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'impact ne sera réalisé que grâce à la réalisation d'effets, soit l'intégration du genre dans les procédures administratives et financières des institutions et organisations de la société civile et dans les comportements au niveau de la vie publique locale ; lesquels effets (« outcomes ») seront le résultat de ces produits (« outputs ») élaborés et/ ou adaptés et actualisés : les formations, la sensibilisation ou le plaidoyer.

A cet effet, le PAIGL s'articulera autour des réalisations ou « outcomes » suivantes :

outcome 1 : le renforcement des capacités institutionnelles pour l'intégration de l'égalité dans les différentes institutions et organisations actives dans le processus de décentralisation et la gouvernance locale, en les dotant des outils nécessaires ;

outcome 2 : le renforcement des capacités et compétences en leadership des femmes au niveau local (cadres locaux féminins appartenant aux institutions et organisations de la société civile locales) capables de participer en tant que décideurs à la vie publique du niveau local ;

outcome 3 : l'institutionnalisation du genre au niveau local est appuyé par l'ARP, la société civile (ONG féministes, ONG de défense des droits de l'homme, de promotion de la gouvernance) et les médias ;

outcome 4 : la mise en place d'un outil de suivi-monitoring (reporting-indicateurs).

Outcome 1: le renforcement des capacités institutionnelles pour l'intégration de l'égalité dans les différentes institutions et organisations actives dans le processus de décentralisation et la gouvernance locale, en les dotant des outils nécessaires

Cet effet du plan d'action vise la dissémination d'une culture institutionnelle favorable au genre au sein des structures et organisations impliquées dans les politiques et programmes locaux de développement, de planification et d'investissement. Il est complémentaire aux différents programmes nationaux portant sur l'intégration et l'institutionnalisation du genre, initiés par le MFFE pour l'institutionnalisation du genre, dans le cadre de sa politique de planification pour le développement, la programmation et la budgétisation et ce, à travers le CPE et d'autres mécanismes

et/ou à travers des projets financés par l'UNFPA, l'Union Européenne, ONU Femmes et autres bailleurs de fonds.

Objectifs de l'outcome 1 du PAIGL :

Objectif global :

Contribuer à l'institutionnalisation du genre et à son intégration dans les systèmes de planification, de budgétisation et de mise en œuvre des politiques locales de décentralisation à tous les niveaux du processus de décentralisation et la gouvernance locale.

Objectifs spécifiques :

- promouvoir l'intégration du genre dans la vie organisationnelle des institutions de décentralisation et la gouvernance locale (lois et dispositions, politiques, programmes, projets, budgets) par la maîtrise des outils d'intégration du genre et leur adoption à tous les niveaux et dans toutes les institutions du processus de décentralisation et la gouvernance locale ;
- investir, progressivement, les commissariats régionaux de la femme, de la famille et de l'enfance relevant du MFFE, du suivi de la mise en œuvre de la stratégie intersectorielle d'inclusion des femmes dans la vie locale (2017-2019)[16] ;

Pour atteindre ces objectifs, le CNP-EGAL s'appuiera sur :

i) des outils qu'il produit et/ou adapte et actualise ainsi que sur les outils produits par ses partenaires. En effet, le Plan d'action est conçu comme étant un programme transversal et intersectoriel dont la mise en œuvre n'incombe pas uniquement au mécanisme mis en place ou encore aux deux structures et institutions essentielles que sont le MFFE (avec le CREDIF) et le MALE (avec la HCD), mais également aux acteurs intervenant dans le processus d'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale, représentés à la fois au sein du CNP-EGAL choisi comme mécanisme d'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale et au sein du CPE mandaté pour l'intégration du genre au niveau national ;

ii) l'outillage des commissariats pour les habiliter à la mise en œuvre et au suivi de la stratégie intersectorielle d'inclusion des femmes dans la vie locale, tout en servant d'antennes régionales au CNP-EGAL pour l' intégration du genre dans les aspects institutionnels et organisationnels de l' intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale. Pour les aspects organisationnels et institutionnels de la décentralisation et de gouvernance locale, les commissariats seront assistés par les représentants locaux du MALE et les institutions qui en relèvent.

Pour 2017, le PAIGL focalisera sur une partie des résultats attendus (réalisables sur le court terme). Il s'agit :

1. d'un mécanisme d'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale et son suivi-monitoring rattaché au CPE est mis en place ;

2. des mécanismes régionaux, antennes régionales du CNP-EGAL, sont progressivement mis en place dans les 24 gouvernorats ;

[16] Se référer pour cela à la stratégie conçue pour la ville de Béja.

3. d'un PAIGL, soutenu par son appropriation par les acteurs nationaux et locaux et s'appuyant sur des outils nécessaires à sa réussite est conçu et mis en œuvre :

3.1- d'un guide des procédures et démarches d'intégration du genre dans les institutions locales (municipalité / représentations des secteurs) est actualisé et maîtrisé par les acteurs ;

3.2- d'un manuel de formation pour renforcer les compétences des acteurs locaux et les femmes du niveau local est adapté et utilisé dans les formations ciblant les différents agents des institutions concernées par la décentralisation et la gouvernance locale ;

3.3- d'un guide pour l'adoption de la budgétisation sensible au genre (produit par le MFFE-CPE) adapté au niveau local (administrations et finances) testé, maîtrisé et disséminé auprès des institutions concernées par la décentralisation et la gouvernance locale ;

3.4- d'une base de données désagrégée par sexe fondée sur des données et indicateurs locaux mise en place à l'observatoire « Genre et égalité des chances » au CREDIF, consolidée par les partenaires nationaux et locaux producteurs de statistiques et indicateurs ; l'année 2017 sera dédiée à la détermination des indicateurs locaux à développer ;

3.5- d'un dispositif de veille mis en place par le CNP-EGAL pour: i) auditer les textes de lois réglementant la décentralisation et leur application d'un point de vue genre ; ii) suivre l'évolution des indicateurs locaux en termes d'intégration du genre à partir de rapports périodiques délivrés par les institutions nationales et locales partenaires et d'une *baseline* établie par l'observatoire et ses partenaires.

Outcome 2 : le renforcement des capacités et compétences en leadership des femmes au niveau local (cadres locaux appartenant aux institutions et organisations de la société civile locales) capables de participer en tant que décideurs à la vie publique locale

Considérant que les élections municipales devraient avoir lieu en 2017, le renforcement des compétences des femmes du niveau local en leadership constituera l'un des axes d'intervention du PAIGL pour 2017. Le non-engagement politique des femmes justifie l'urgence de cette action, même si le MFFE travaille sur la question, aidé en cela par un nombre important de bailleurs de fonds. A un atelier sur le leadership féminin, organisé par le CAWTAR, à Gafsa (en décembre 2016), sur les vingt femmes participantes ayant un niveau d'instruction, professionnel et associatif important, seules cinq femmes ont exprimé la volonté de se présenter aux prochaines élections locales. Il y a un travail immédiat à faire au niveau des femmes elles-mêmes et des partis politiques et OSC au niveau local.

Par ailleurs, l'avantage comparatif du CNP-EGAL réside dans le savoir spécifique relatif à la gouvernance locale qu'il transmettra aux femmes au niveau local à partir des outils élaborés relatifs à la gouvernance locale ; ce qui permettra aux femmes à l'échelle locale d'avoir un apprentissage technique spécifique.

Objectifs de l'outcome 2 :

Objectif global :

Habiliter les femmes du niveau local à accéder aux postes de décision (politiques et publics) ;

Objectifs spécifiques :

- renforcer les capacités en leadership des femmes du niveau local ;
- sensibiliser les acteurs locaux, les organisations de la société civile et les partis politiques actifs au niveau local, au genre et aux droits civiques et politiques des femmes.

Outcome 3 : l'institutionnalisation du genre au niveau local est appuyée par l'ARP et les médias et certaines ONG impliquées dans les droits humains, droits des femmes et gender-mainstreaming, bonne gouvernance, etc.

Le plan d'action propose de cibler trois catégories d'intervenants pour sensibiliser et agir en vue d'activer la mise en œuvre de l'intégration du genre au niveau local : l'ARP (les députés) les ONG des droits humains, celles des droits des femmes et celles travaillant sur la gouvernance, et les médias (radios régionales et locales). Il s'agit de les sensibiliser à l'intérêt d'adopter l'approche genre dans le processus de la décentralisation et de gouvernance locale en mettant en exergue l'apport des femmes à la gestion des affaires locales, un apport qui affecte la vie de la famille, de la commune et de toute la société (exemples : impact sur l'aménagement de la ville, le transport, les crèches et garderies…).

Objectifs de l'outcome 3:

Objectif global :

Sensibiliser à l'adoption de l'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale

Objectifs spécifiques :

- outiller les députés pour une « gendérisation » du processus de décentralisation et de gouvernance locale (textes, institutions et budgets) ;
- renforcer le dialogue entre les députés femmes et les femmes actives au niveau régional pour les inciter à la participation politique ;
- sensibiliser les ONG des droits humains, celles des droits des femmes et celles travaillant sur la gouvernance, à l'intégration de l'approche genre à toutes les étapes de décentralisation ;
- sensibiliser les médias, notamment les radios régionales et locales, à l'importance de l'adoption de l'approche genre au niveau local.

Outcome 4 : la mise en place d'un outil de suivi-monitoring (reporting-indicateurs-système d'alerte)

Le CNP-EGAL qui sera rattaché au CPE, assurera un suivi-monitoring rigoureux du processus d'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale, en s'appuyant sur le reporting et le suivi des indicateurs locaux de genre.

Le CNP-EGAL assure le suivi de l'avancement de l'intégration du genre dans le processus de décentralisation en se basant sur les rapports semestriels qu'il reçoit des acteurs locaux partenaires (commissariats femmes et famille, institutions sectorielles locales, organisations de la société civile, partis politiques) et qu'il intègre dans un rapport annuel qu'il soumet au CPE en charge de l'intégration du genre au niveau national, en particulier. A cet effet, le MFFE qui préside le CPE et le CNP-EGAL, garantit parallèlement le respect de la périodicité des rapports sur l'intégration du genre émanant de ses institutions décentralisées et des institutions locales de ses partenaires représentés au niveau local.

Concernant les indicateurs de genre au niveau de la gouvernance locale, il est important de noter que les données désagrégées par sexe, donc calculées séparément pour les hommes et pour les femmes, permettent d'établir des comparaisons entre les deux groupes. La répartition par sexe permettrait de révéler l'impact différent sur les hommes et les femmes des politiques, programmes et projets de gouvernance constituant un défi pour la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes.

A titre indicatif, nous proposons ci-après une liste non-exhaustive d'indicateurs pouvant servir de base à la banque de données désagrégée par sexe relatives au niveau local :

- état du personnel (désagrégé par sexe) des institutions locales administratives et sectorielles ;
- état des élus, des deux sexes, dans les instances régionales élues (conseil régional, conseil municipal…) ;
- initiatives prises en faveur des femmes par les institutions sectorielles locales : scolarisation, lutte contre l'abandon scolaire, santé reproductive, entreprenariat féminin, accès aux micro-crédits ;
- état des organisations de la société civile actives au niveau local : proportion des associations féminines par rapport au total des ONG/région ;
- initiatives prises en faveur des femmes par les organisations de la société civile : scolarisation, lutte contre l'abandon scolaire, santé reproductive, entreprenariat féminin, accès aux micro-crédits ;
- état de la scolarisation des filles et des garçons : école de base, secondaire, supérieur ;
- emploi des femmes et des hommes dans les secteurs représentés au niveau régional: éducation, santé, agriculture, industrie, équipement, transport, services ;
- taux de couverture par les institutions du pré-scolaire ;
- taux de chômage des femmes et des hommes ;
- taux de chômage des diplômés chez les femmes et les hommes ;
- état des membres des organisations de la société civile: femmes et hommes ;
- état des membres des organisations de la société civile: femmes et hommes dans les structures de décision ;

Objectifs de l'outcome 4 :

Objectif global :

Assurer la pérennisation du mécanisme d'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale ;

Objectifs spécifiques :

assurer un suivi systématique : i) par un reporting périodique assuré par les institutions locales, les secteurs et les organisations de la société civile; ii) l'analyse genre des données et indicateurs contenus, d'une part, dans les rapports des acteurs locaux, des institutions sectorielles et de l'INS ; d'autre part, dans la base de données de l'Observatoire « Genre et égalité des chances » du CREDIF ; iii) l'instauration d'un système d'alerte relatif aux écarts enregistrés quant à l'inclusion du genre au niveau local (organisation des institutions, indicateurs désagrégées par sexe…). Le système d'alerte sera opérationnalisé grâce au réseau informel initié par le CNP-EGAL avec les médias.

Phases préalables à la mise en œuvre du Plan d'Action de l'Intégration du Genre dans la Décentralisation et la Gouvernance Locale (PAIGL)

Phase 1 : Mise en place d'un mécanisme d'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale et de suivi-monitoring au niveau local

Objectif	Etapes à suivre	Résultat attendu	Institution(s)respon-sable(s)	Partenaires	Délai de réalisation
Valider un nouveau mécanisme	1.1. Réunion du CNP-EGAL	Accord de reformulation du document de création, restructuration, réorga-nisation et suivi du CNP-EGAL	Le CNP-EGAL actuel	Membres du CNP-EGAL, MALE, HCD	Février 2017
	1.2. Finalisa-tion du docu-ment afférent au mécanisme	Le nouveau document est validé par le CNP-EGAL	Le CNP-EGAL actuel		
	1.3. Validation du document du dispositif par le MFFE	Le nouveau document est accepté par le MFFE en tant que vice-présidente du CPE	CNP-EGAL, MFFE (CRE-DIF)	CNP-EGAL, MFFE (CREDIF)	Mars 2017
Avoir un seul mé-canisme responsable de l'inté-gration du genre, avec un disposi-tif spécialisé pour l'inté-gration du genre au niveau local	1.4. Validation du nouveau CNP-EGAL en tant que membre spé-cialisé du CPE par le chef du Gouverne-ment	Le nouveau mécanisme est accepté par les membres du CPE	Le Chef du Gouverne-ment/MFFE	Membres du CPE et du CNP-EGAL	Mars 2017

Phase 2 : Adoption du PAIGL

Objectif	Etapes à suivre	Résultat attendu	Institution(s) responsable(s)	Partenaires	Délai de réalisation
Appropriation du PAIGL par les membres du CNP-EGAL et du CPE	2.1. Présentation du draft du PAIGL aux membres du CNP-EGAL (nouveau)	Le PAIGL est discuté, reformulé et validé	CILG-VNG International CNP-EGAL CPE	Représentants des institutions locales/organisations de la société civile MALE HCD Commissariats régionaux « femmes et fas milles »	Mars 2017
	2.2. Intégration des changements		CILG-VNG International CNP-EGAL		Mars 2017
	2.3. Présentation du PAIGL au CPE		MFFE CPE CNP-EGAL		Mars 2017
Appropriation du PAIGL par les acteurs locaux	2.4. Séminaire de présentation du dispositif et du PAIGL	Le PAIGL est prêt à être implémenté par le CNP-EGAL et ses partenaires après accord du CPE. Les acteurs locaux sont informés de ce dont ils sont redevables : un rapport annuel par secteur et un rapport général par municipalité.	CNP-EGAL	CPE-Acteurs locaux Institutions locales MALE HCD	Avril 2017

Cadre logique de mise en œuvre du Plan d'Action de l'Intégration du Genre dans la Décentralisation et la Gouvernance Locale (PAIGL, 2017-2020)

Impact : une décentralisation et une gouvernance locale sensibles au genre sont réalisées						
Outcome 1: le genre est intégré progressivement dans les instances, institutions et organisations au niveau local						
Outputs	**Outcomes**	**Délai de réalisation**	**Activités**	**Institutions responsables**	**Partenaires**	**Délai de réalisation**
3. a les capacités des acteurs locaux pour l'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale sont renforcées	3.1. un manuel de formation pour l'intégration du genre dans les institutions locales est adapté au nouveau contexte local et utilisé	Février 2017	3.1.1. Organisation de sessions de formation de formateurs (TOT) sur l'intégration du genre au niveau des institutions locales	CNP-EGAL	Consultants Acteurs locaux	Mars-Avril 2017
			3.1.2. Organisation de sessions de formation aux acteurs et agents du niveau local sur l'intégration du genre au niveau des institutions locales : Commissariats régionaux de la femme, de la et famille et de l'enfance, municipalités, secteurs du niveau local, organisations de la société civile	CNP-EGAL	Acteurs locaux Formateurs	Juin 2017

	3.2 un Guide pour l'introduction de la budgétisation sensible au genre dans la programmation et budgétisation au niveau local est adapté, testé et utilisé	Octobre 2017-septembre 2018	3.2.1. Organisation d'une session de formation des acteurs (et municipalités) sur l'intégration de la budgétisation sensible au genre dans les plans de développement locaux, la programmation, les projets…	CNP-EGAL	Agents locaux des municipalités MALE HCD	Octobre-Décembre 2018
			3.2.2. Organisation d'une session de formation d'encadreurs pour l'intégration de la budgétisation sensible au genre dans les plans de développement locaux	CNP-EGAL	Experts Agents locaux	Février 2019
			3.2.3. Encadrement sur le terrain des agents locaux pour l'intégration du genre dans la programmation, budgétisation, élaboration des plans de développements municipaux			Mars 2019
	3.3. Une base de données désagrégée par sexe, au niveau local, est instaurée consolidée		3.3.1. Collecte de données désagrégées par sexe au niveau local. Analyse des données. Développement d'indicateurs locaux « genre »	CREDIF-Observatoire CNP-EGAL	INS (niveau central et local)	Avril 2017-Décembre 2018

Outcome 2 : le nombre de femmes (cadres locaux appartenant aux institutions et organisations de la société civile locales) décideurs dans la sphère publique augmente						
3. b/ les capacités des femmes du niveau local à participer massivement à la vie publique en général et aux élections municipales sont renforcées	3.4. Les outils de formation sont adaptés au contexte de décentralisation	Mars 2017	3.4. 1. Organisation de sessions de formation de formateurs du niveau local sur « le renforcement des compétences du leadership chez les femmes »	CNP-EGAL	Formateurs locaux Agents locaux Organisations de la société civile	Mars-Avril 2017
	3.5. Connaissance par les femmes de leurs droits politiques en tant que citoyennes les habilitant à participer à la gouvernance locale en tant que décideurs		3.5.1. Organisation de sessions de formation ciblant les femmes au niveau local sur « le renforcement de leurs compétences en leadership »	CNP-EGAL	Formateurs Femmes du niveau local (appartenant aux municipalités ; institutions sectorielles locales ; organisations de la société civile ; partis politiques)	Avril-Mai 2017
	3.6. Accompagnement des femmes dans leur campagne pour les élections municipales		3.6.1. Organisation de sessions de formation en communication en présence des femmes et des médias	CNP-EGAL	Formateurs/communicateurs Femmes au niveau local (appartenant aux municipalités institutions sectorielles locales ; organisation de la société civile ; partis politiques)	Avril-Mai 2017

Outcome 3 : un plaidoyer/sensibilisation est conduit auprès des instances décisionnelles, des organisations de la société civile des droits de l'Homme et autres et des médias locaux pour soutenir le plan d'action						
3. c/ Les décideurs appuient le PAIGL dans toutes ses étapes et composantes	3.7. Un plaidoyer est mené par le biais du CPE auprès : * des instances décisionnelles (ARP, gouvernement) ; *des ONG des droits humains et des associations féminines actives au niveau national ; *des médias pour la mise en œuvre du PAIGL	Février- Décembre 2017	3.7.1. Des ateliers de formation des députés sont organisés pour la « gendérisation » des textes de lois relatifs à l'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale	CPE-CNP-EGAL	ARP	Février- Décembre 2017
			3.7.2. Un dialogue est instauré entre les députés femmes, les ONG des droits humains, les associations féminines au niveau national et local et les acteurs locaux, notamment les femmes de leur région	CNP-EGAL CPE ARP	ARP	Février- Avril 2018
			3.7.3. Des sessions de sensibilisation à l'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale sont organisées à l'intention des médias régionaux et locaux	CNP-EGAL CPE CAWTAR	Radios régionales et locales	

Outcome 4 : Un outil de suivi-monitoring du PAIGL est mis en place et opérationnalisé.						
3. d/ Le CNP-EGAL suit et évalue l'avancement de l'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale	3.8. Des rapports périodiques sur l' l'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale sont soumis par les différentes institutions ou secteurs locaux et organisations de la société civile au CNP-EGAL/CPE suivant un format standardisé préparé par le CNP-EGAL	2 rapports semestriels 1 rapport annuel de façon continue	2 rapports semestriels et un rapport annuel sur l'avancement de l' l'intégration du genre dans la décentralisation et la gouvernance locale sont présentés par le CNP-EGAL au CPE	Institutions locales, secteurs locaux et organisations de la société civile au CNP-EGAL/CPE	CPE	*1 à la fin de chaque semestre *1à la fin de chaque année (2017-2020)
	3.9. Les données et indicateurs contenus dans les rapports soumis au CNP-EGAL et CPE sont analysés périodiquement	2 rapports semestriels 1 rapport annuel	2 rapports semestriels et un rapport annuel sont présentés par le CNP-EGAL au CPE	Institutions locales, secteurs locaux et organisations de la société civile au CNP-EGAL/CPE	CREDIF	*1 à la fin de chaque semestre *1 à la fin de chaque année (2017-2020)
	3.10. Deux rapports semestriels et un rapport annuel sont produits par l'Observatoire du CREDIF sur les indicateurs et données relatifs au genre au niveau local	2 rapports semestriels 1 rapport annuel	2 rapports semestriels et un rapport annuel sur les indicateurs et données relatifs au genre au niveau local sont présentés par le CNP-EGAL au CPE	Institutions, secteurs locaux et organisations de la société civile au CNP-EGAL/CPE	CREDIF	*1 à la fin de chaque semestre *1 à la fin de chaque année (2017-2020)

CREDIF
Centre de Recherches, d'Etudes, de Documentation et d'Information sur la Femme
www.credif.org.tn
www.facebook.com/CREDIF
CREDIF News
+216 71 885 322
+216 71 885 717

CILG
VNG International
www.cilg-international.org/Fr
www.facebook.com/CILGVNGI
CILG VNG International
+216 71 860 245

Ministère des Affaires étrangères

Ministère des Affaires Étrangères
DANIDA | coopération danoise au développement