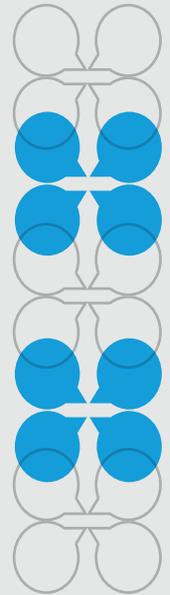


اصوات نساء  
ASWAT NISSA

ÉTUDE SUR L'INTÉGRATION  
DE L'APPROCHE GENRE  
DANS LA LÉGISLATION  
TUNISIENNE RELATIVE AU  
SECTEUR DE LA SÉCURITÉ  
ENTRE 2019-2020



**Étude sur l'intégration  
de l'approche genre  
dans la législation  
tunisienne relative au  
secteur de la sécurité  
entre 2019-2020**



## Introduction |

- Analyse des textes juridiques de nominations adoptés durant la période 2019-2020 8
- Analyse des textes juridiques à vocation générale adoptés durant la période 2019-2020 selon la grille d'analyse 19
- Analyse des textes juridiques ayant trait à la crise de la Covid-19 adoptés durant la période 2019-2020 selon la grille d'analyse 26

## Conclusion |

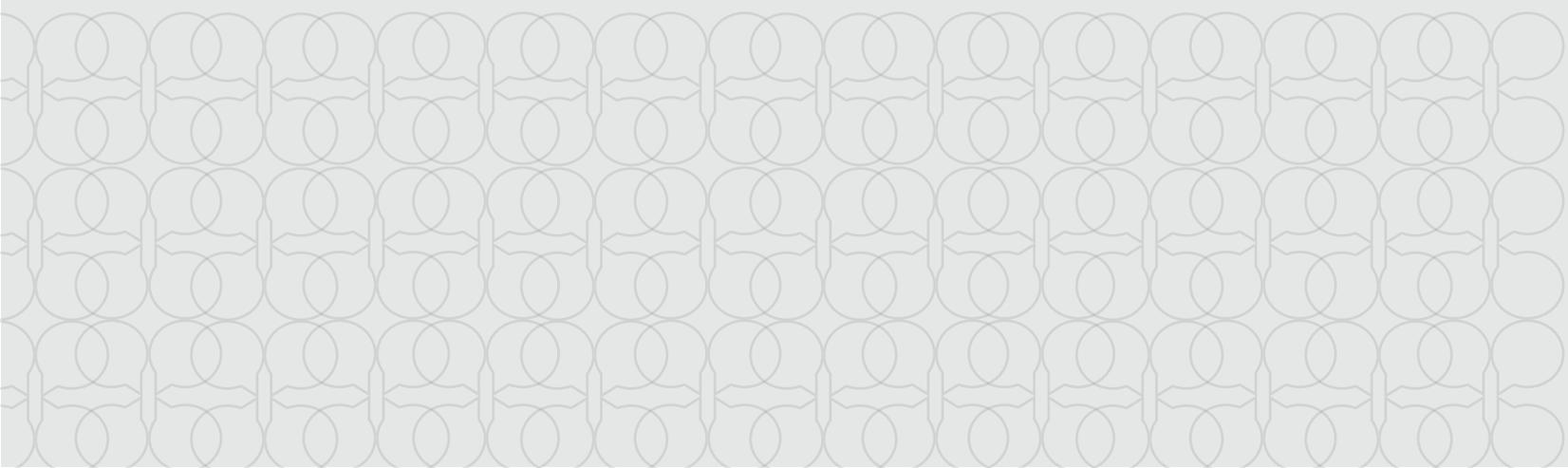
147

## Les recommandations |

150

## Annexes |

- Liste des textes juridiques analysés 153
- Bibliographie sélective 158
- Glossaire 162



**.1.****Le contexte de l'étude**

Depuis sa création en 2011, Aswat Nissa lutte contre toutes les formes de discrimination basée sur le genre et plaide pour l'intégration d'une approche qui garantit l'égalité entre les hommes, les femmes et toutes les catégories de la société. Aswat Nissa a, lors des dernières années, concentré ses efforts sur l'intégration de cette approche dans le secteur de la sécurité, devenant une référence en matière de genre et sécurité en Tunisie.

Durant l'année 2017, Aswat Nissa a lancé son programme « Femmes, Paix et Sécurité » pour la mise en œuvre de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies. Le projet avait pour objectif de faciliter l'établissement d'un dialogue constructif et inclusif entre la société civile et le Parlement afin d'adopter un Plan d'Action National 1325 reflétant les différentes perspectives des femmes tunisiennes en matière de paix et de sécurité.

En continuité avec le programme « Femmes, Paix et Sécurité », Aswat Nissa a publié en 2018 une « Étude sur l'intégration de l'approche genre dans la législation tunisienne, relative au secteur de la sécurité entre 2014-2018 ». Le présent document constitue la suite de cette étude pour ce qui est des textes juridiques adoptés en 2019 et 2020. Il représente l'un des objectifs sur lesquels travaille le département de plaidoyer d'Aswat Nissa devant la législature 2019-2020 afin :

- D'intégrer la dimension genre dans la réforme du secteur de la sécurité
- D'impliquer davantage les député(e)s dans les dialogues entourant la réforme du secteur de la sécurité en Tunisie

**.2.****Le concept «genre»**

On assiste aujourd'hui, au niveau international, à une prise de conscience de l'importance de l'intégration du concept « genre » dans les systèmes juridiques, afin d'éradiquer toute forme de discrimination. Cette notion repose sur une compréhension réelle des inégalités et, plus largement, du processus de différenciation entre les sexes.

Le concept « genre » renvoie « à l'identité, aux attributs et au rôle de la femme et de l'homme, tels qu'ils sont définis par la société, et à la signification sociale et culturelle que la société donne aux différences biologiques, ce qui engendre des rapports hiérarchiques entre femmes et hommes et se traduit par une répartition du pouvoir et des droits favorables aux hommes et désavantageuse pour les femmes »<sup>1</sup>. Autrement dit, il désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributs qu'une société donnée considère, à un moment donné, comme appropriés aux hommes et aux femmes.<sup>2</sup>

Ainsi l'intégration de l'approche genre dans les politiques publiques et la législation nationale vise *in fine* à lutter contre les inégalités basées sur le genre. Une telle approche va permettre aux femmes et aux hommes de « jouir des mêmes opportunités, droits et obligations dans toutes les sphères de leur vie quotidienne »<sup>3</sup>, « d'avoir un accès égal à l'éducation, d'acquérir une indépendance financière, de partager les responsabilités familiales et d'être libres de toute forme de coercition, intimidation et violence »<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Recommandation générale n° 28 du Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard

<sup>2</sup> Glossaire d'égalité de sexes, ONU Femme, Centre de formation. <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=151&mode=letter&hook=ALL&sortkey=&sortorder=asc&fullsearch=0&page=3>.

<sup>3</sup> Comité québécois femmes et développement (CQFD) de l'association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI), Genre et développement, mars 2004, [en ligne] : [http://bv.cdeacf.ca/bvdoc.php?no=2004\\_09\\_0004&col=CF&format=htm&ver=old](http://bv.cdeacf.ca/bvdoc.php?no=2004_09_0004&col=CF&format=htm&ver=old), [consulté le 18/09/2020].

<sup>4</sup> Ibid.

et « d'être en mesure de prendre des décisions qui auront un impact positif sur leur santé et leur sécurité et sur celle des membres de leur famille »<sup>5</sup>. De cette manière, les objectifs visés par les articles 21<sup>6</sup> et 46<sup>7</sup> de la Constitution tunisienne du 27 janvier 2014 pourraient être réalisés.

### 3. *Le contexte national*

Au niveau national, l'initiative d'Aswat Nissa s'inscrit dans le cadre de la transition démocratique que connaît la Tunisie, suite à la révolution du 14 janvier 2011. Cette révolution a exprimé une colère populaire contre le régime autoritaire antérieur de l'État et contre son appareil sécuritaire. Elle a appelé au respect de la justice sociale, de la dignité et de l'équité.

Ce processus de transition vers un État démocratique repose essentiellement sur la réforme du secteur de la sécurité.

Le secteur de la sécurité renvoie à « l'ensemble des institutions étatiques et autres entités qui contribuent à assurer la sécurité de l'État et de ses citoyens »<sup>8</sup>

La réforme du secteur de la sécurité « sert à désigner la transformation du secteur de la sécurité, lequel comprend tous les acteurs, leurs rôles, responsabilités et actions, qui unissent leurs efforts afin que la gestion et le fonctionnement de ce système soient plus respectueux des normes démocratiques et des principes de bonne gestion des affaires publiques, et contribuent ainsi à l'efficacité du dispositif en matière de sécurité »<sup>9</sup>.

La réforme du secteur de sécurité s'étend au-delà du concept étroit de sécurité nationale, à une conception large de la sécurité qui est la sécurité humaine. Cette dernière signifie « la protection des individus contre les menaces,

qu'elles s'accompagnent ou non de violence. Il s'agit d'une situation, ou d'un état, se caractérisant par l'absence d'atteintes aux droits fondamentaux des personnes, à leur sécurité voire à leur vie »<sup>10</sup>.

Selon le 'Global Gender Gap Report'<sup>6</sup>, en 2020, la Tunisie est classée 124<sup>ème</sup> sur 153 pays en matière d'égalité de genre. Elle est 142<sup>ème</sup> en matière de participation économique et opportunités de travail, 106<sup>ème</sup> en matière d'éducation, 107<sup>ème</sup> en matière de santé et 67<sup>ème</sup> en matière de participation politique<sup>11</sup>.

Pionnière dans la consécration de l'égalité entre hommes et femmes, depuis son indépendance en 1956, la Tunisie peine encore aujourd'hui à traduire ses engagements d'une façon effective dans son ordre juridique.

En effet, cette démarche a commencé dès l'entrée en vigueur du code du statut personnel en 1957, qui a remis en cause « la conception du lien matrimonial, interdisant la pratique de la polygamie et celle de la répudiation »<sup>12</sup>. Par la suite, l'article 6 de la constitution du 1 juin 1959 est venu instaurer de manière explicite l'égalité entre les citoyens<sup>13</sup> sans pour autant utiliser un langage inclusif.

Toujours dans la même optique, l'article 46 de la Constitution tunisienne du 27 janvier 2014 énonce que « L'État s'engage à protéger les droits acquis de la femme, les soutient et œuvre à les améliorer. L'État garantit l'égalité des chances entre la femme et l'homme pour assumer les différentes responsabilités et dans tous les domaines. L'État œuvre à réaliser la parité entre la femme et l'homme dans les conseils élus. L'État prend les mesures nécessaires afin d'éradiquer la violence contre la femme ».

De plus, en ratifiant plusieurs conventions internationales, l'État tunisien s'est souverainement engagé au niveau du droit international

<sup>5</sup> Ibidem.

<sup>6</sup> Selon l'article 21 de la constitution tunisienne du 27 janvier 2014 : « Les citoyens et les citoyennes sont égaux en droits et en devoirs. Ils sont égaux devant la loi sans discrimination. L'État garantit aux citoyens et aux citoyennes les libertés et les droits individuels et collectifs. Il leur assure les conditions d'une vie digne »

<sup>7</sup> Selon l'article 46 de la constitution tunisienne du 27 janvier 2014 : « L'État s'engage à protéger les droits acquis de la femme et veille à les consolider et les promouvoir. L'État garantit l'égalité des chances entre l'homme et la femme pour l'accès aux diverses responsabilités et dans tous les domaines. L'État s'emploie à consacrer la parité entre la femme et l'homme dans les assemblées élues. L'État prend les mesures nécessaires en vue d'éliminer la violence contre la femme »

<sup>8</sup> VALESEK (K.), « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité ». Boîte à Outils « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité ». Eds. Megan Bastick et Kristin Valasek. Genève : DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008, p.2.

<sup>9</sup> VALASEK (K.), « Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité », op. cit., p.2.

<sup>10</sup> AXWORTHY (L.), « La sécurité humaine : la sécurité des individus dans un monde en mutation », Politique étrangère, 1999, 64-2, p.337. [https://www.persee.fr/doc/polit\\_0032-342x\\_1999\\_num\\_64\\_2\\_4857](https://www.persee.fr/doc/polit_0032-342x_1999_num_64_2_4857).

<sup>11</sup> Global Gender Report 2020, [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)

<sup>12</sup> TOBICH (F.), Les statuts personnels dans les pays arabes : De l'éclatement à l'harmonisation. Nouvelle édition [en ligne]. Aix-en-Provence : Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2008 [généré le 18 septembre 2020]. Disponible sur Internet : <<http://books.openedition.org/puam/1002>>. ISBN : 9782821853348. DOI : <https://doi.org/10.4000/books.puam.1002>.

<sup>13</sup> Selon l'article 6 de la Constitution tunisienne du 1er juin 1959 « Tous les citoyens ont les mêmes droits et les mêmes devoirs. Ils sont égaux devant la loi »

à un ensemble d'obligations qu'il doit respecter<sup>14</sup>.

Ceci étant dit, certaines lacunes demeurent toujours présentes dans la législation tunisienne. Celles-ci ont d'ailleurs été énumérées dans le rapport de la commission des libertés individuelles et de l'égalité<sup>15</sup> duquel on peut retirer 3 axes précis : le droit de la nationalité, le statut personnel et le droit successoral<sup>16</sup>.

Par ailleurs certaines circonstances exceptionnelles peuvent exiger la prise de décisions ou l'adoption de textes spécifiques à un contexte donné, à l'instar de la crise sanitaire du coronavirus qui a eu des répercussions sur l'exercice des droits et libertés<sup>17</sup> (limites au droit de circulation, chômage forcé, etc.) Par ailleurs les répercussions de la crise ont eu des effets différents selon le genre, et les textes ayant été pris par les autorités en la matière devaient en principe prendre en considération ces éléments.

Le gouvernement et le Parlement tunisien doivent ainsi adopter une politique en vue de promouvoir l'égalité réelle des droits qui dépasse l'approche formelle de l'égalité. Cette politique doit en principe prendre en considération les différents éléments pouvant influencer les droits relatifs au genre, en l'occurrence les crises sanitaires à l'instar de la Covid-19, les crises politiques, économiques, etc. En intégrant l'approche sensible au genre de manière systématique et transversale dans tous les programmes et projets, avec leurs propres dispositifs de lutte contre les inégalités dans l'ordre juridique interne, il est possible de réduire les inégalités entre les genres, ce qui profiterait à l'ensemble de la société tunisienne.

<sup>14</sup> La Tunisie a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes, le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes, le Statut de Rome relatif à la Cour pénale internationale. Elle a par ailleurs voté en faveur de la Résolution 1325 qui a été adoptée à l'unanimité le 31 octobre 2000.

<sup>15</sup> Le rapport de la COLIBE est disponible en ligne : [http://www.akherkhabaronline.com/uploads/FCK\\_files/Rapport-COLIBE.pdf](http://www.akherkhabaronline.com/uploads/FCK_files/Rapport-COLIBE.pdf), [consulté le 18/09/2020].

<sup>16</sup> Ibid., p.137.

<sup>17</sup> Pour de plus amples détails consulter : ADLI, les libertés au temps du coronavirus, Rapport sur l'état des lieux des libertés individuelles durant le confinement mars-juin 2020, Tunis, juin 2020, pp.10 et suivantes.

## 4.

### *Méthodologie de l'étude*

Avant de présenter les résultats de cette étude, il convient de définir le processus de sélection des lois étudiées et d'expliquer la méthodologie suivie dans la construction de la grille d'analyse.

#### **A | Sélection des lois**

L'acceptation large donnée à l'approche genre et au domaine de la sécurité suppose un vaste champ matériel de textes juridiques à analyser.

S'agissant d'abord du domaine sécuritaire, la sécurité est abordée dans la présente étude dans son sens large, à savoir la sécurité humaine. Elle englobe la sécurité économique, financière, sanitaire, personnelle et politique.

S'agissant ensuite de l'approche genre adoptée, elle ne se limite pas à sa dimension strictissimo sensu comprise comme discrimination entre hommes, femmes et la communauté LGBTQI++. Elle ne s'étend pas non plus au sens large qui englobe les catégories vulnérables telles que les minorités et les réfugié(e)s. Ainsi, elle repose sur une acceptation stricto sensu de la discrimination « genre » qui englobe les besoins spécifiques des hommes, des femmes, de la communauté LGBTQI++ ainsi que celles des enfants, des personnes âgées et des personnes handicapées.

Cette analyse est toutefois délimitée par un vecteur temporel. En effet, l'étude ne présente pas un état des lieux de la dimension genre dans l'ordre juridique tunisien. Elle analyse les textes juridiques adoptés entre 2019-2020 qui sont relatifs au secteur de la sécurité et qui devraient intégrer l'approche genre.

La nouvelle Constitution consacrant de nouvelles valeurs égalitaires constitue un référentiel pour cette étude. S'y conformer est à la fois le fondement et l'objectif de cette étude. L'entrée en vigueur de ladite Constitution implique deux conséquences. D'abord, une refonte et réforme juridique afin d'abroger ou modifier les textes juridiques contraires aux dispositions constitutionnelles. Sur un second plan, l'adoption de nouvelles normes juridiques qui



soient conformes à la Constitution afin d'en assurer le respect.

Sur le plan pratique, cela permettrait d'apprécier la volonté parlementaire de conformer le droit tunisien à sa Constitution et à ses engagements internationaux.

Il s'agit d'analyser des textes adoptés durant la période 2019-2020. Au sens matériel, une loi désigne une règle de droit édictée par une autorité compétente. Il peut s'agir aussi bien d'une loi votée par le parlement que d'un décret émanant du pouvoir exécutif. Au sens formel, une loi est une règle de droit écrite, générale et permanente, votée et adoptée par le parlement.

La Constitution tunisienne détermine le domaine de la loi. De ce fait, la loi ne peut intervenir que dans des domaines listés par les articles 64 et 65 de la Constitution. Les autres matières relèvent du pouvoir réglementaire<sup>18</sup>.

<sup>18</sup> L'article 64 de la Constitution prévoit que : « L'Assemblée des représentants du peuple adopte les projets de loi organique à la majorité absolue de ses membres et les projets de loi ordinaire à la majorité des membres présents, à condition que cette majorité ne soit pas inférieure au tiers des membres de l'Assemblée. Le projet de loi organique ne peut être soumis à la délibération en séance plénière de l'Assemblée des représentants du peuple qu'à l'expiration d'un délai de quinze jours après son dépôt auprès de la commission compétente ». L'article 65 de la Constitution énonce que « Sont pris sous forme de loi ordinaire, les textes relatifs : à la création de catégories d'établissements publics et d'entreprises publiques ainsi qu'aux procédures de leur cession ; à la nationalité ; aux obligations civiles et commerciales ; aux procédures devant les différentes catégories de juridictions ; à la détermination des crimes et délits et aux peines qui leur sont applicables, ainsi qu'aux contraventions sanctionnées par une peine privative de liberté ; à l'amnistie générale ; à la détermination de l'assiette des impôts et contributions, de leurs taux et des procédures de leur recouvrement ; au régime d'émission de la monnaie ; aux emprunts et aux engagements financiers de l'État ; à la détermination des emplois supérieurs ; à la déclaration du patrimoine ; aux garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires civils et militaires ; au régime de ratification des traités ; aux lois de finances, de règlement du budget et d'approbation des plans de développement ; aux principes fondamentaux du régime de la propriété et des droits réels et de l'enseignement, de la recherche scientifique, de la culture, de la santé publique, de l'environnement, de l'aménagement du territoire et de l'urbanisme, de l'énergie, du droit du travail et de la sécurité sociale. Sont pris sous forme de loi organique, les textes relatifs aux matières suivantes : l'approbation des traités ; l'organisation de la justice et de la magistrature ; l'organisation de l'information, de la presse et de l'édition ; l'organisation des partis politiques, des syndicats, des associations, des organisations et des ordres professionnels ainsi que leur financement ; l'organisation de l'Armée nationale ; l'organisation des forces de sécurité intérieure et de la douane ; la loi électorale ; la prorogation du mandat de l'Assemblée des représentants du peuple conformément aux dispositions de l'article 56 ; la prorogation du mandat présidentiel conformément aux dispositions de l'article 75 ; les libertés et les droits de l'Homme ; le statut personnel ; les devoirs fondamentaux de la citoyenneté ; le pouvoir local ; l'organisation des instances constitutionnelles ; la loi organique du budget. Les matières autres que celles qui sont du domaine de la loi relèvent du domaine du pouvoir Réglementaire général ».

La loi fixe les règles essentielles ou détermine les principes fondamentaux. Concernant les modalités d'application, elles relèvent de la compétence du décret d'application.

Cette étude nous permettra d'analyser les lois et les décrets adoptés durant les deux dernières années et qui déterminent la politique générale de l'État. Cette analyse contribue à évaluer l'intégration de l'approche genre dans l'ordre juridique relatif au secteur de la sécurité. Ceci étant dit, il convient de préciser que plusieurs textes ont été analysés au départ, mais par souci de concision nous étions contraints de faire une sélection des textes les plus pertinents en rapport avec l'intégration de l'approche genre. Nous nous limiterons donc dans le cadre de notre grille d'analyse aux textes ayant un lien étroit avec l'intégration de l'approche genre.

En somme, 75 textes juridiques ont été traités dans cette étude<sup>19</sup>:

- Sept (7) lois.
- vingt-quatre (24) textes réglementaires.
- Quarante-trois (43) textes de nomination.

L'analyse de ces textes juridiques est divisée en trois rubriques :

- Les textes à vocation générale
- Les textes ayant trait à la crise de la COVID-19
- L'analyse de la représentativité des femmes dans les textes juridiques relatifs à la nomination et à la composition de structures

<sup>19</sup> N'étant pas en mesure de publier l'ensemble des textes analysés, nous allons nous limiter par souci de concision à la publication des textes les plus pertinents uniquement.



## B | Grille d'analyse

La grille d'analyse permet de déterminer d'une manière méthodique et rigoureuse si un texte juridique est conforme ou pas aux exigences de l'approche genre, et d'en détecter, le cas échéant, les lacunes, afin de formuler les recommandations requises pour chaque texte.

Ainsi, des grilles d'analyse ont été élaborées sur la base de standards établis en se référant à des instruments juridiques internationaux, régionaux et nationaux (Conventions, Traités et Résolutions dont un grand nombre lie le gouvernement tunisien, Déclarations, Recommandations, droit comparé, bonnes pratiques...).

La grille d'analyse a été établie selon deux axes de manière à faire ressortir, d'une part, la sécurité-stricto sensu, i.e. personnelle et, d'autre part, la sécurité lato sensu qui englobe la sécurité économique, sanitaire, financière et politique.

La sécurité personnelle a été traitée dans une double dimension c'est-à-dire selon le fait que la personne soit en état de liberté ou en état de détention. La protection de la personne repose essentiellement sur la prévention et la répression des violences personnelles en y intégrant l'assistance et la prise en charge (4P : Prévention, Protection, Prise en charge et Pénalisation). En ce qui concerne la sécurité Lato sensu dans son volet général, nous avons étudié de plus près certaines thématiques qui nécessitent particulièrement une intégration spécifique de l'approche genre, en l'occurrence le transport, le travail et la santé. Pour ce qui est de la sécurité Lato sensu dans son volet spécifique, un intérêt particulier a été accordé à certaines catégories spécifiques à savoir les personnes LGBTQI++, les personnes âgées et les personnes handicapées.

L'analyse qualitative et quantitative effectuée à travers cette grille permet d'évaluer le degré et l'efficacité de l'intégration de la dimension genre dans les différents textes juridiques. Successivement, des recommandations ont été formulées afin de signaler les réformes nécessaires relatives à l'intégration de la dimension genre pour chaque texte.

Concernant l'évaluation de l'accès des femmes aux postes de prise de décisions, une analyse autour de leur taux de représentativité a été effectuée sur quarante-trois (43) textes juridiques de nominations.



1

*Analyse des textes  
juridiques adoptés  
entre 2019-2020 selon  
la grille d'analyse*



Les textes juridiques de nominations auprès du Président de la République	La représentativité des femmes par nomination	
	Nombre total	Nombre de femmes
Décret Présidentiel n° 2019-224 du 4 décembre 2019 portant nomination d'un attaché à la Présidence de la République.	1	0
Décret Présidentiel n° 2019-225 du 4 décembre 2019 portant nomination d'un attaché à la Présidence de la République.	1	0
Décret Présidentiel n° 2019-222 du 4 décembre 2019, portant nomination d'un conseiller principal auprès du Président de la République chargé des relations avec les institutions constitutionnelles et la société civile.	1	0
Décret Présidentiel n° 2019-219 du 2 décembre 2019, portant nomination d'un conseiller principal auprès du Président de la République chargé des dossiers sociaux	1	0
Décret Présidentiel n° 2019-214 du 19 novembre 2019, portant nomination d'un conseiller principal auprès du Président de la République, chargée des affaires juridiques	1	1
Décret Présidentiel n° 2019-210 du 7 novembre 2019, portant nomination d'un conseiller principal auprès du Président de la République chargé des fonctions de secrétaire permanent au secrétariat permanent du conseil de sécurité nationale	1	0
Décret Présidentiel n° 2019-209 du 4 novembre 2019, portant nomination d'un conseiller principal auprès du Président de la République chargé des services communs	1	0
Décret Présidentiel n° 2019-208 du 4 novembre 2019, portant nomination d'un conseiller principal auprès du Président de la République chargée des affaires de l'information et de la communication	1	1
Décret Présidentiel n° 2019-207 du 4 novembre 2019, portant nomination d'un conseiller principal auprès du Président de la République directeur général de la sécurité du chef de l'Etat et des personnalités officielles.	1	0
Décret Présidentiel n° 2019-206 du 4 novembre 2019, portant nomination d'un conseiller principal auprès du Président de la République chargé des services du protocole	1	0
Décret Présidentiel n° 2019-205 du 4 novembre 2019, portant nomination d'un chargé de la direction du cabinet Présidentiel, et ce, à compter du 1er novembre 2019 jusqu'à 24 janvier 2020.	1	0
Décret Présidentiel n° 2019-204 du 4 novembre 2019, portant nomination d'un ministre conseillerauprès du Président de la République	1	0



Décret Présidentiel n° 2019-164 du 3 octobre 2019, portant nomination d'un secrétaire des affaires étrangères attaché à la Présidence de la République	1	0
Décret Présidentiel n° 2019-150 du 30 août 2019, portant nomination d'un conseiller auprès du Président de la République	1	0
Décret Présidentiel n° 2019-109 du 12 juin 2019, portant nomination d'un conseiller principal auprès du Président de la République	1	0
Décret Présidentiel n° 2019-36 du 12 mars 2019, portant nomination d'un attaché à la Présidence de la République	1	0
Décret Présidentiel n° 2019-13 du 21 janvier 2019 portant nomination d'un conseiller auprès de la présidence de la république chargée du suivi des dossiers diplomatiques relatifs aux pays de l'Europe et de l'Asie	1	1
Décret Présidentiel n° 2019-12 du 21 janvier 2019 portant nomination d'un conseiller auprès de la présidence de la république chargé du suivi des dossiers diplomatiques relatifs aux pays Arabes et islamiques et aux pays Africains	1	0
Décret Présidentiel n° 2019-10 du 21 janvier 2019 portant nomination d'une conseillère auprès de la présidence de la république chargée de la coordination et du suivi	1	1
Décret Présidentiel n° 2019-11 du 21 janvier 2019 portant nomination d'un conseiller auprès de la présidence de la république chargé des relations avec les instances .	1	0
Décret Présidentiel n° 2020-49 du 21 mai 2020, nomination d'une attachée auprès de la présidence de la république	1	1
Décret Présidentiel n° 2020-31 du 2 avril 2020, portant nomination d'un conseiller principal auprès du Président de la République, chargé des fonctions de secrétaire permanent du Conseil de sécurité nationale	1	0
Décret Présidentiel n° 2020-34 du 14 avril 2020, portant nomination d'un Conseiller principal auprès du Président de la République, chargé des affaires diplomatiques	1	0
Décret Présidentiel n° 2020-35 du 27 avril 2020, portant nomination d'un attaché à la Présidence de la République chargé de la communication digitale	1	0
Décret Présidentiel n° 2020-32 du 2 avril 2020, portant nomination d'un conseiller auprès de la présidence de la République	1	0



Décret Présidentiel n° 2020-33 du 2 avril 2020 portant nomination d'une conseillère auprès du Président de la République, chargée de la coopération diplomatique.	1	0
Décret Présidentiel n° 2020-23 du 12 mars 2020, portant nomination d'un attaché à la Présidence de la République.	1	0
Décret Présidentiel n° 2020-20 du 12 mars 2020, portant nomination d'un attaché à la Présidence de la République.	1	0
Décret Présidentiel n° 2020-21 du 12 mars 2020 portant nomination d'un attaché à la Présidence de la République.	1	0
Décret Présidentiel n° 2020-22 du 12 mars 2020, portant nomination d'une attachée à la Présidence de la République.	1	1
Décret Présidentiel n° 2020-8 du 4 février 2020, portant nomination d'un conseiller auprès du Président de la République chargé du protocole.	1	0
Décret Présidentiel n° 2020-7 du 4 février 2020, portant nomination d'un conseiller principal auprès du Président de la République chargé des affaires juridiques.	1	0
Décret Présidentiel n° 2020-2 du 28 janvier 2020, portant nomination d'un directeur du cabinet Présidentiel.	1	1
	<b>33</b>	<b>7</b>
	<b>21%</b>	

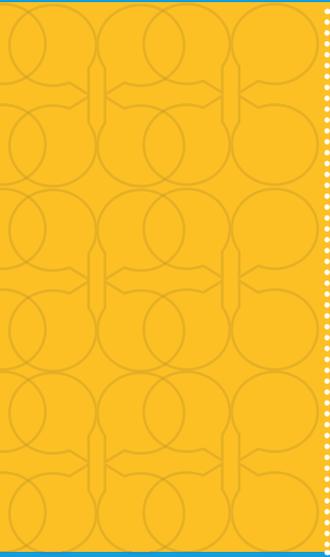


Les textes juridiques de nomination dans les instances	La représentativité des femmes par nomination	
	Nombre total	Nombre de femmes
Décret Présidentiel n° 2019-24 du 1 février 2019 portant nomination du président de l'instance supérieure indépendante pour les élections.	1	0
Décret Présidentiel n° 2019-23 du 1 février 2019 portant nomination des membres de l'instance supérieure indépendante pour les élections.	3	1
Décret gouvernemental n° 2019-1226 du 31 décembre 2019, portant nomination d'une membre de la haute autorité indépendante de la communication audiovisuelle.	1	1
Décret gouvernemental n° 2019-857 du 7 octobre 2019, portant nomination d'un membre de la haute autorité indépendante de la communication audiovisuelle.	1	0
Décret gouvernemental n° 2020-27 du 17 janvier 2020, portant nomination d'un membre de la haute autorité indépendante de la communication audiovisuelle.	1	0
	7	2
		<b>29%</b>



Les textes juridiques de nomination des membres du gouvernement	La représentativité des femmes par nomination	
	Nombre total	Nombre de femmes
Décret Présidentiel n° 2020-19 du 27 février 2020, portant nomination du chef du gouvernement et de ses membres	30	6
Décret gouvernemental n° 2020-420 du 16 juillet 2020, portant cessation de fonctions de ministres et chargeant des ministres du Gouvernement de gérer les affaires de certains ministères	6	2
Décret Présidentiel n° 2020-84 du 2 septembre 2020, portant nomination du chef du gouvernement et de ses membres	28	8
	64	16
		<b>25%</b>





*Modèle  
de la grille  
d'analyse*

LE TEXTE JURIDIQUE			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S.1. Mettre en place une instance spécialisée.			2
			S.2. Rendre obligatoire le signalement et la consignation de tout acte de violence à l'égard des femmes et des enfants.	Ss.2.1. Toute personne témoin d'un acte de violence ou qui a de sérieuses raisons de croire qu'un tel acte pourrait être commis ou que de nouveaux actes de violence sont à craindre doit en faire le signalement aux autorités compétentes.		0.5
				Ss.2.2. Les règles de confidentialité imposées à certains professionnels (avocat(e)s, médecins, sages-femmes) ne constituent pas un obstacle à la possibilité, dans des conditions appropriées, d'adresser un signalement aux organisations ou aux autorités compétentes, dans le cas où il y'a de sérieuses raisons de croire que de graves actes de violence à l'égard des femmes pourraient être commis ou que de nouveaux actes de violence sont à craindre.		0.5
			S.3. Garantir la confidentialité des données personnelles et le respect de la vie privée des victimes.			0.5
			S.4. Mettre en place une brigade spécialisée dans la lutte contre les violences à l'encontre des femmes et des enfants.	Ss.4.1. Inclure dans les brigades spécialisées du personnel de sexe féminin ainsi que des psychologues spécialisé(e)s.		1
				Ss.4.2. La brigade spécialisée aura la responsabilité de recueillir les plaintes et les consigner dans un registre spécial prévu pour cet effet. Elle aura, également, la charge d'assurer la sécurité des victimes en coordination avec les associations et les institutions d'hébergement et/ou d'hospitalisation.		0.25
				Ss.4.3. La formation du personnel de la brigade spéciale pour la prise en compte des besoins spécifiques des victimes handicapées.		0.25



LE TEXTE JURIDIQUE			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S.5. Mettre en place des services d'assistance aux victimes.	Ss.5.1. Mettre en place un numéro vert offrant une bonne qualité de service pour orienter les victimes.		0.25
				Ss.5.2. Mettre en place des services de consultation assurant l'écoute, l'information pertinente, l'orientation juridique et judiciaire, le soutien psychologique et l'accompagnement social des victimes de violence ou d'exploitation.		1
				Ss.5.3. Garantir des mécanismes d'information, d'assistance et d'orientation adéquats aux victimes handicapées.		0.25
	En liberté	Prévention	S.6. Introduire la notion de violences à l'égard des femmes dans les programmes de formation et fournir des formations spécifiques à toutes/tous les intervenant(e)s.	Ss.6.1. Fournir des formations spécifiques à toutes/tous les intervenant(e)s, acteurs/actrices, corps professionnels sollicités pour intervenir, accueillir des victimes de violences et leur fournir un soutien. En particulier, les intervenant(e)s de première ligne (militaires, policiers/policières, juges, avocat(e)s, médecins, personnel paramédical, travailleurs sociaux/travailleuses sociales, personnel des associations).		1
				Ss.6.2. Responsabiliser les intervenant(e)s en matière de violence sexuelle et sexiste ainsi qu'en matière de prévention.		0.5
				Ss.6.3. Établir des mécanismes visant à renverser l'idée selon laquelle la violence familiale est une affaire privée afin qu'elle soit reconnue comme une violation des droits humains nécessitant l'instauration de stratégies de prévention et d'intervention.		0.5
				Ss.6.4. Assurer que le personnel soit en mesure d'aider les mineures, rescapées de violence sexuelle et sexiste, et ce d'une manière adéquate qui prend en compte leur âge.		0.25
				Ss.6.5. Assurer que le personnel soit en mesure d'aider les victimes handicapées, en cas de violence sexiste ou sexuelle.		0.25



LE TEXTE JURIDIQUE			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S.7. Impliquer les médias dans la lutte contre les violences à l'égard des femmes et des enfants et prévoir des codes de déontologie en matière de traitement médiatique de ces violences.	Ss.7.1. Promouvoir l'égalité et la non-discrimination basée sur le genre.		0.5
				Ss.7.2. Garantir la participation et la protection des femmes.		0.25
				Ss.7.3. Garantir la participation et la protection des personnes handicapées, en prenant en considération leurs besoins spécifiques.		0.25
				Ss.7.4. Garantir la participation et la protection des enfants.		0.25
				Ss.7.5. Prévoir des peines en cas de la violation des dispositions énonçant la garantie de l'égalité et de la non-discrimination basée sur le genre et le respect des droits des personnes LGBTQI+, des femmes, des enfants, des personnes âgées et des personnes handicapées et de leur participation dans les médias.		0.25
				Ss.7.6. Prévoir des codes de déontologie en matière de traitement médiatique des violences faites aux femmes et aux enfants.		0.5
			S.8. Éduquer les jeunes au respect des libertés fondamentales.	Ss.8.1. Éduquer au respect du droit à la différence et à la tolérance.		0.25
				Ss.8.2. Mettre en place une autorité indépendante, chargée de promouvoir la traduction des droits formels des jeunes en droits réels.		0.25
				Ss.8.3. Introduire dans les programmes scolaires de tout les niveaux académiques des cours portant sur les droits humains afin d'éduquer et de sensibiliser les élèves sur les questions d'égalité et de non-discrimination.		0.5
				Ss.8.4. Mettre en place un programme de formation qui vise à jumeler des jeunes filles à des femmes issues de leur communauté qui seraient appelées «des mères éducatrices». Ces adultes de référence auxquelles les jeunes filles se confieraient sans tabou, joueraient un rôle de conseil et d'orientation auprès de ces dernières.		0.25



LE TEXTE JURIDIQUE		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	S.9. Lutter contre toutes formes de violences commises à l'égard des enfants.	Ss.9.1. La mise en place de programmes d'action dans le cadre d'instances propres à chaque niveau d'enseignement.		0.5
			Ss.9.2. L'élaboration d'un Protocole de traitement des situations de harcèlement dans les écoles.		0.25
		S.10. Éduquer les enfants à la santé et à la sexualité.	Ss.10.1. Former les jeunes filles et garçons sur les différents changements morphologiques spécifiques à chaque sexe.		0.25
			Ss.10.2. Mettre à la disposition des élèves au sein des écoles et des lycées des professionnel(le)s à qui ils/elles peuvent s'adresser en cas de questions liées à la santé et à la sexualité.		0.25
			Ss.10.3. Mettre en place dans les écoles, pour les enfants, des cours de santé sexuelle adaptés à tous les âges.		0.25
		S.11. La prévention de la <i>cyber-violence</i> dans les écoles.	Ss.11.1. Informer les parents des moyens légaux dont ils disposent pour protéger leurs enfants.		0.25
	Ss.11.2. Apprendre aux élèves le bon usage d'Internet.			0.25	
	Ss.11.3. Former le personnel (directeurs/directrices des écoles ou instructeurs/institutrices) aux impacts néfastes de la cyberviolence sur la santé (physique, morale et mentale) des enfants.			0.5	
	Ss.11.4. Mettre à la disposition des élèves de tous les niveaux académiques un guide disponible en ligne portant sur la cyberviolence.			0.25	
	S.12. Éliminer toute forme de discrimination basée sur le genre entre les enfants.	Ss.12.1. Changer le langage juridique utilisé pour la qualification des enfants. En effet, faire mention dans chaque texte juridique que l'enfant peut être une fille ou un garçon et que les droits fondamentaux des enfants doivent s'appliquer systématiquement, et ce quel que soit le sexe de l'enfant.		0.5	
		Ss.12.2. Éliminer toute forme de discrimination dans les manuels scolaires.		0.5	



LE TEXTE JURIDIQUE		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE		
Sécurité personnelle	En liberté	S.13. Instaurer l'égalité entre les parents concernant les obligations à l'égard de l'enfant.	Ss.13.1. Reconnaître l'intérêt de l'enfant dans l'attribution de la garde dans les cas de divorce et éliminer toute discrimination basée sur le genre dans l'attribution de la garde.		0.25		
			Ss.13.2. Garantir le droit de l'enfant d'acquiescer la nationalité de ses deux parents (s'ils sont de nationalités différentes).		0.25		
			Ss.13.3. Garantir le droit de la mère de déclarer la naissance de l'enfant sans que la présence du père soit requise.		0.25		
			Ss.13.4. Garantir le droit de la mère d'autoriser l'enfant mineur à voyager.		0.25		
	Répression	En liberté	S.14. Identifier les violences à l'égard des femmes et des enfants à des infractions à l'ordre public.			1	
				S.15. Réprimer la violence qu'elle soit commise dans l'espace privé et/ou dans l'espace public, et ce, quelle que soit la qualité de son auteur(e).			1
		Répression	S.16. Incriminer toutes les formes de violences à l'égard des femmes et enfants, en temps de paix comme en temps de conflit armé.	Ss.16.1. Incriminer toutes les formes de violences exercées à l'encontre des femmes quelle que soit la nature de la relation entre l'auteur(e) et la victime.			0.25
				Ss.16.2. Incriminer la violence politique.			0.25
				Ss.16.3. Incriminer la violence psychologique.			0.25
				Ss.16.4. Incriminer la violence verbale dans les lieux publics.			0.25
				Ss.16.5. Incriminer la violence domestique.			0.25
				Ss.16.6. Incriminer explicitement les violences conjugales, dont le viol conjugal, perpétrées par l'époux.			0.25
				Ss.16.7. Incriminer les mariages précoces <sup>1</sup> et les mariages forcés.			0.25
				Ss.16.8. Adopter une définition complète du viol.			0.25
Ss.16.9. Adopter une définition complète du harcèlement sexuel.			0.25				
Ss.16.10. Incriminer la violence et la maltraitance à l'égard des enfants.			0.25				

<sup>1</sup> Il s'agit de mariage d'enfants et d'adolescentes, en dessous de l'âge de 18 ans, pouvant conduire à la pauvreté, aux problèmes de santé (formation de fistules) à la grossesse précoce et à la vulnérabilité à la violence (pratique courante au Moyen-Orient et dans certains pays africains). Source : Glossaire de violence contre les femmes, Genre en Action.



LE TEXTE JURIDIQUE			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Répression		<b>Ss.16.11.</b> Incriminer l'exploitation des enfants dans des activités criminelles.		0.25
				<b>Ss.16.12.</b> Pénaliser les agressions sexuelles faites aux enfants.		0.25
				<b>Ss.16.13.</b> Adopter le crime de l'inceste comme une infraction autonome commise contre les victimes.		0.25
				<b>Ss.16.14.</b> Incriminer l'exploitation et la traite des personnes (femmes et enfants).		0.25
				<b>Ss.16.15.</b> Incriminer les mutilations génitales féminines.		0.25
				<b>Ss.16.16.</b> Incriminer l'avortement forcé, la stérilisation forcée, la grossesse forcée ainsi que la prostitution forcée.		0.25
				<b>Ss.16.17.</b> Incriminer l'aide, la complicité ou la tentative dans la commission d'infractions de violence sexiste et sexuelle ou toute autre forme de violence.		0.25
				<b>Ss.16.18.</b> Incriminer l'inapplication de la législation contre les violences sexistes et sexuelles par les autorités compétentes ou toute autre personne.		0.25
				<b>Ss.16.19.</b> Incriminer la cyber-violence et toute forme de harcèlement, particulièrement contre les enfants.		0.25
				<b>Ss.16.20.</b> Introduire les crimes internationaux et les formes et conditions de la responsabilité pénale internationale.		0.25



LE TEXTE JURIDIQUE			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Répression	S.17. Prévoir les circonstances aggravantes relatives aux violences basées sur le genre.	Ss.17.1. Prévoir l'aggravation de la peine pour les violences répétées et tenir compte, durant les procédures judiciaires ultérieures, des antécédents violents de l'agresseur/agresseuse.		0.25
				Ss.17.2. Tenir compte de la situation de la victime dans l'aggravation de la peine (son niveau de vulnérabilité, vieillesse, handicap, grossesse, maladie grave, enfance...).		0.5
			S.18. Interdire toute justification inacceptable des infractions pénales.	Ss.18.1. Interdire l'évocation d'éléments relatifs au passé sexuel de la victime des violences, au motif d'échapper aux poursuites pénales ou pour réduire la peine de l'agresseur/agresseuse.		0.25
				Ss.18.2. Interdire les modes alternatifs de résolution des conflits ou des condamnations obligatoires.		0.25
			S.19. Garantir des dispositions pénales procédurales adéquates.	Ss.19.1. Considérer les femmes violentées, les enfants à leur charge et les témoins de violences comme des victimes. En outre, prendre en considération leurs besoins spécifiques et assurer leur protection à tous les stades de l'enquête et des procédures judiciaires.		0.5
				Ss.19.2. Protéger les témoins contre toute intimidation ou pression et ne révéler leur identité qu'avec leur consentement.		0.25
				Ss.19.3. Ne pas faire peser sur les victimes une menace de dénonciation calomnieuse qui puisse les dissuader de porter plainte.		0.25
				Ss.19.4. Lors de la réception de la plainte, la police judiciaire doit évaluer les risques qu'encourent les victimes et intervenir rapidement suite à chaque demande de protection. La police judiciaire pourrait éventuellement prendre, en cas de menace, des mesures sérieuses dont l'arrestation et la détention.		0.5



LE TEXTE JURIDIQUE			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Répression		<b>Ss.19.5.</b> Rendre des ordonnances de protection appropriées et à effet immédiat, pour une période spécifique et renouvelable, en cas de besoin (ordre à l'agresseur de quitter le foyer conjugal, de rester à distance spécifiée de la victime, de ses enfants et, éventuellement, des personnes à sa charge). La violation des ordonnances de protection doit être sanctionnée pénalement.		0.5
				<b>Ss.19.6.</b> Le certificat médical ne doit pas être une condition juridique préalable et nécessaire au dépôt de la plainte de la victime.		0.25
				<b>Ss.19.7.</b> Rendre obligatoire l'analyse des éléments de preuve et médicaux dans des délais raisonnables, notamment dans les cas de violences sexuelles.		0.25
				<b>Ss.19.8.</b> Établir la responsabilité du parquet dans la poursuite des auteur(e)s de violences contre les femmes, et ce, sans égard au type de celles-ci ou au degré du préjudice qu'elles ont engendré. Par ailleurs, veiller à ce que la procédure se poursuive, même si la victime se rétracte ou retire sa plainte.		0.5
				<b>Ss.19.9.</b> Mandater des juges spécialisé(e)s dans la juridiction des violences commises à l'encontre des femmes.		0.5
				<b>Ss.19.10.</b> Instaurer une procédure spéciale d'enquête, dans les cas d'abus sexuels subis par les enfants.		0.5
				<b>Ss.19.11.</b> Épargner les enfants victimes d'abus sexuels de toute confrontation avec l'agresseur/l'agresseuse.		0.5
				<b>Ss.19.12.</b> Déterminer le délai de prescription de manière à couvrir une durée suffisante et proportionnelle à la gravité de l'infraction en question.		0.25
				<b>Ss.19.13.</b> Allonger les délais de prescription pour les violences contre les enfants.		0.5



LE TEXTE JURIDIQUE		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté		<b>Ss.19.14.</b> Garantir l'accès à la justice pour les femmes victimes de violences et leur fournir des services immédiats d'orientation, d'aide et d'assistance juridique, pénale ainsi que civile.		0.5
			<b>Ss.19.15.</b> Prévoir une réparation adéquate, effective et rapide du préjudice subi par les victimes de violences basées sur le genre (l'indemnisation devrait être accordée pour tout dommage, de manière proportionnelle à la gravité de la violence et aux circonstances de la commission de l'acte violent).		0.25
			<b>Ss.19.16.</b> Intégrer des éléments d'évaluation du dommage subi, notamment lorsqu'il s'agit de préjudices physiques, psychologiques ou sexuels (des occasions ratées en ce qui concerne l'emploi, des frais encourus pour l'assistance en justice...).		0.25
	En détention	Répression	<b>S.20.</b> Élargir la compétence pénale : tenir compte de tout élément d'extranéité dans le déclenchement de la procédure.		0.25
			<b>S.21.</b> Prévoir des mesures de coopération internationale adéquates.		0.25
			<b>S.22.</b> Évaluation des risques et des besoins ainsi que mise en place de mesures de suivi pertinentes.		0.25
		Prévention	<b>S.23.</b> La présence obligatoire des professionnel(les) de santé qualifié(e)s à toutes les étapes de la détention.		0.25
			<b>S.24.</b> En cas de détention des membres d'une même famille, ces membres devraient être hébergés dans des locaux séparés.		0.25



LE TEXTE JURIDIQUE		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En détention	Prévention	S.25. L'adoption de solutions, autres que l'isolement, le cas échéant, si ce dernier est nécessaire, celui-ci doit être envisagé dans des conditions strictes. (Par exemple : ne pas isoler le (la) détenu(e) durant une durée indéterminée).		0.25
			S.26. Assurer l'écoute des personnes LGBTQI++ détenues et tenir compte des risques de violences auxquelles elles sont exposées en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.		0.25
			S.27. L'interdiction des examens invasifs au sein de la prison. Par exemple, ceux qui visent prétendument à définir l'orientation sexuelle d'une personne ou à déterminer si elle est vierge.		0.25
			S.28. Sensibiliser les détenu(e)s sur les problématiques en matière de pratiques sexuelles afin de lutter contre la propagation de maladies sexuellement transmissibles.		0.25
			S.29. La distribution de préservatifs et de digues dentaires pour les rapports bucco-génitaux avec les conseils d'utilisation.		0.25
			S.30. Informer les détenu(e)s des démarches qu'ils (elles) peuvent entreprendre pour signaler des faits de violence sexuelle en toute confidentialité.		0.25
			S.31. L'adoption d'une répartition et d'une séparation adéquate par catégorie de détenu(e)s.		0.25
			S.32. La mise en place d'une surveillance attentive mais non intrusive des détenu(e)s dans tous les espaces communs.		0.25



LE TEXTE JURIDIQUE		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité personnelle		S.33. Garantir à chacun le droit d'avoir son propre espace de couchage.			0.25	
		S.34. Les autorités devraient définir le nombre de détenu(e)s de différentes catégories pouvant être logé(e)s en toute sécurité, en fonction des effectifs disponibles : la surpopulation et le sous-effectif de personnel rendant toute surveillance efficace impossible.			0.25	
		S.35. Garantir à certain(e)s détenu(e)s la possibilité d'avoir des relations sexuelles avec leur conjoint(e) ou partenaire.			0.25	
	En détention	Prévention	S.36. Prévenir la violence sexuelle de la part du personnel pénitentiaire.	Ss.36.1. La mise en place d'un processus de recrutement rigoureux lors de l'embauche des agents pénitentiaires.		
				Ss.36.2. Former régulièrement le personnel pénitentiaire au respect des droits des détenu(e)s, et ce afin de mieux répondre aux besoins de ces-dernier(e)s.		0.25
				Ss.36.3. Recruter du personnel des deux sexes et d'horizons culturels, religieux et linguistiques différents. Cette démarche est particulièrement importante lorsque les détenu(e)s ne s'identifient pas à la nationalité, à la culture ou à la religion prédominante.		0.25
				Ss.36.4. Accroître la représentativité des femmes dans les postes de prise de décision au sein des établissements de privation de liberté qui accueillent des femmes et des filles.		0.25
				Ss.36.5. Assurer que les vestiaires, les douches et les toilettes ne soient surveillés que par des employé(e)s du même sexe que les détenu(e)s.		0.25
			S.37. Prévenir la violence sexuelle lors des interrogatoires.	Ss.37.1. Informer le/la détenu(e) de ses droits.		0.25
				Ss.37.2. Donner aux détenu(e)s la possibilité de s'entretenir en privé avec des professionnel(le)s (par exemple : médecin /avocat(e)) avant et après l'interrogatoire.		0.25



LE TEXTE JURIDIQUE		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité personnelle	En détention	Prévention	<b>Ss.37.3.</b> Établir des modalités d'interrogatoire claires.		0.25	
			<b>Ss.37.4.</b> Consigner le nom des personnes présentes.		0.25	
			<b>Ss.37.5.</b> Veiller à ce que l'avocat (e)du/ de la détenu(e) soit présent(e).		0.25	
			<b>Ss.37.6.</b> Assurer aux tribunaux un accès rapide aux procédures de signalement et de plainte.		0.25	
			<b>S.38.</b> Les personnes chargées d'enquêter sur des affaires impliquant des enfants doivent recevoir une formation spéciale pour garantir la protection des droits des enfants.		0.5	
			<b>S.39.</b> Prévenir la violence sexuelle durant le transfert de détenu(e)s.	<b>Ss.39.1.</b> Garantir la présence d'un personnel qualifié et qui est du même sexe que le/ la détenu(e).		0.25
				<b>Ss.39.2.</b> Séparer les détenu(e)s en bonne et due forme.		0.25
				<b>Ss.39.3.</b> Consigner l'identité, le sexe et le nombre d'accompagnant(e)s.		0.25
				<b>Ss.39.4.</b> Réduire le temps de trajet au minimum.		0.25
				<b>Ss.39.5.</b> Assurer un accès rapide à des mécanismes de signalement et de plainte leur permettant de dénoncer d'éventuels incidents survenus au cours du transfert.		0.25
			<b>S.40.</b> Prévenir la violence sexuelle lors des fouilles.	<b>Ss.40.1.</b> Établir un cadre réglementaire régissant tous les types de fouilles auxquels peuvent être soumises les différentes catégories de détenu(e)s. Ce cadre réglementaire doit être systématiquement diffusé dans les prisons.		0.25
				<b>Ss.40.2.</b> Décrire en détail la manière d'effectuer une fouille en recourant au minimum de techniques invasives et coercitives.		0.25
				<b>Ss.40.3.</b> Tenir un registre des fouilles, notamment pour les cas de mise à nu et d'examen des cavités intimes.		0.25



LE TEXTE JURIDIQUE		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En détention	Prévention	<b>Ss.40.4.</b> Les fouilles avec mise à nu ou avec examen des cavités intimes ne devraient pas être pratiquées de manière routinière. Ce type de fouille ne devrait être utilisé qu'en cas de nécessité absolue et sur la base d'une évaluation des risques, au cas par cas.		0.25
			<b>Ss.40.5.</b> Privilégier l'utilisation de solutions alternatives à l'examen des cavités intimes (scanners, détecteurs, collecte de renseignements, salles d'observation permettant à une personne d'expulser un objet, etc.).		0.25
			<b>Ss.40.6.</b> Les enfants ne devraient pas être soumis aux fouilles avec mise à nu ou avec examen des cavités intimes.		0.25
			<b>Ss.40.7.</b> L'obligation de présence de deux personnes du même sexe que la personne détenue (une chargée de mener la fouille et l'autre de surveiller son déroulement) lors d'une fouille corporelle, laquelle sera effectuée hors de la vue de toute personne du sexe opposé.		0.25
			<b>Ss.40.8.</b> Accorder, lors des fouilles, une attention particulière aux détenu(e)s qui ont été victimes de violences sexuelles afin d'éviter de raviver des souvenirs traumatisants.		0.25
			<b>Ss.40.9.</b> Appliquer des directives spécifiques pour la fouille corporelle des personnes LGBTQI++ ou de toute personne particulièrement exposée au risque de violence sexuelle.		0.25
			<b>Ss.40.10.</b> Les médecins et autres soignant(e)s rattaché(e)s à un établissement et chargé(e)s de fournir des soins aux détenu(e)s ne devraient jamais mener de fouilles corporelles sur ceux-ci (celles-ci). Ce type de démarche irait à l'encontre de leurs obligations déontologiques et compromettrait la relation de confiance établie avec les détenu(e)s.		0.25
			<b>Ss.40.11.</b> Lorsqu'une fouille corporelle intime est inévitable, elle doit être effectuée par un(e) agent du même sexe que le/la détenu(e) spécialement habilité(e) à le faire, par exemple un(e) médecin qui n'est pas dans une relation patient-soignant avec le/ la détenu(e).		0.25



LE TEXTE JURIDIQUE		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité personnelle	Prévention		<b>Ss.40.12.</b> Les détenu(e)s devraient être informé(e)s de la nature de tout type de fouille auquel on prévoit de les soumettre.		0.25	
			<b>Ss.40.13.</b> Si un(e) détenu(e) devant subir une fouille intime demande que celle-ci soit effectuée par un médecin, il convient d'accéder à sa requête.		0.25	
			<b>Ss.40.14.</b> Les fouilles sur des visiteurs/visiteuses doivent obéir à des critères de nécessité et de proportionnalité et être réalisées d'une manière qui ne soient pas dégradantes.		0.25	
			<b>Ss.40.15.</b> Les visiteurs/visiteuses doivent à tout moment avoir la possibilité de refuser de s'y soumettre. Ils/Elles auront alors le choix d'effectuer leur visite selon des modalités qui excluent tout contact physique avec le/la détenu (e), ou encore de renoncer à la visite.		0.25	
			<b>Ss.40.16.</b> Les fouilles avec examen des cavités intimes menées sur des visiteurs/visiteuses devraient être évitées, et les enfants doivent en être exempté(e)s.		0.25	
	Répression	<b>S.41.</b> Prendre les précautions nécessaires pour que les enfants né(e)s suite à un abus sexuel subi par la mère dans la prison ne soient pas abandonné(e)s ou victimes d'infanticide et qu'ils/elles ne subissent pas de discrimination de la part du personnel ou d'autres détenu(e)s.				0.25
		<b>S.42.</b> Indiquer aux enfants, victimes de violences sexuelles en détention, les démarches qu'ils/elles peuvent entreprendre en vue de signaler l'agression.				0.25
		<b>S.43.</b> Interdire toute relation sexuelle entre un(e) détenu(e) et un(e) agent de détention.				0.5



LE TEXTE JURIDIQUE		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	Répression	S.44. Réprimer la violence sexuelle dans les institutions pénitentiaires quelle que soit la qualité de son auteur(e).			0.5
		S.45. Incriminer les actes de violence sexuelle commis dans les lieux de détention, tels que le voyeurisme, l'exhibitionnisme, les propos obscènes ou les agressions verbales, l'humiliation sexuelle et la nudité forcée, le harcèlement, les attouchements, le viol, l'esclavage sexuel, la prostitution, l'exploitation sexuelle, la grossesse ou la stérilisation forcée (...).			0.5
		S.46. Prévoir l'aggravation de la peine lorsque la violence sexuelle est utilisée délibérément par une personne pour asseoir son autorité, punir, susciter la peur, humilier, discriminer ou obtenir des renseignements.			0.5
		S.47. Prévoir l'aggravation de la peine lorsque la violence sexuelle est commise par un(e) enquêteur/enquêteuse, directeur/directrice d'établissement pénitentiaire, membre de l'administration pénitentiaire ou un(e) agent(e) responsable de tâches telles que les arrestations, les fouilles ou le transfert ou, par toute autre personne exerçant une autorité sur les détenu(e)s.			0.5
		S.48. Considérer la situation de vulnérabilité de la victime de violence au moment de l'agression comme un facteur aggravant lors de l'octroi de la peine. Est compris dans « situation de vulnérabilité » : le handicap, la grossesse, l'âge, l'orientation sexuelle, et le travail du sexe.			0.5



LE TEXTE JURIDIQUE			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité lato sensu			S.49. Il est indispensable que les victimes puissent accéder, sans entrave et dans les plus brefs délais, à des soins de santé de qualité.			0.5	
			S.50. Les victimes doivent pouvoir faire appel à un(e) avocat(e) et à un tribunal afin de déposer plainte et d'obtenir réparation.			0.5	
			S.51. Il est primordial d'assurer la sécurité des victimes et de les protéger contre d'éventuelles représailles ou de nouvelles agressions.			0.5	
	Sécurité générale	Transport	S.52. Garantir l'accessibilité des moyens de transport à toutes les personnes.	Ss.52.1. Imposer un quota de femmes et de personnes handicapé(e)s dans les secteurs de maintenance et de transport.			0.5
				Ss.52.2. L'aménagement des stations de transport en commun et le cheminement vers ces arrêts doit tenir compte des femmes et des personnes handicapées et de leur sécurité.			0.5
				Ss.52.3. Prendre en compte les besoins spécifiques des femmes, des personnes âgées, handicapées ou malades dans la conception matérielle du transport. En outre, faciliter l'accès aux autobus, aux trains et aux métros en prévoyant des largeurs suffisantes et en évitant les marches, les escaliers et les tourniquets souvent difficilement accessibles pour les personnes handicapées ou malades et pour les femmes accompagnées d'enfants.			0.5
S.53. Garantir la sécurité dans le secteur du transport.			Ss.53.1. Améliorer la sécurité des femmes voyageant le soir et leur permettre de demander au chauffeur de descendre, au plus près de leur destination et/ou à un endroit qu'elles estiment plus sécurisé, en dehors des arrêts.			0.25	
			Ss.53.2. Prévoir une bonne visibilité dans l'ensemble des stations de transports en commun, telles que les stations de métro, de train et d'autobus.			0.25	
	Ss.53.3. Prévenir la violence à l'égard des femmes à travers des campagnes de sensibilisation dans les transports en commun et les espaces publics.			0.5			

LE TEXTE JURIDIQUE		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité lato sensu	Sécurité générale		<b>Ss.53.4.</b> L'inscription sur les tickets, de tout type de transports en commun, d'un numéro d'urgence pour le signalement d'agressions ou d'actes sexistes ou sexuels.		0.5	
			<b>Ss.53.5.</b> Création d'une police des transports et formation des agents des transports à la prévention des violences sexistes et sexuelles.		0.5	
		Travail (secteur public/ secteur privé)	<b>S.54.</b> Éradiquer la discrimination basée sur le genre au travail.	<b>Ss.54.1.</b> Interdire la discrimination basée sur le genre des employé(e)s, et ce sans égard à leur état civil ou situation familiale.		0.5
				<b>Ss.54.2.</b> Interdire la discrimination basée sur le genre lors de l'embauche, de l'attribution des tâches, de l'aménagement des conditions de travail, de l'attribution des promotions, de la formation, du licenciement ainsi que dans l'octroi des salaires.		0.25
				<b>Ss.54.3.</b> Interdire le harcèlement sexiste et sexuel ainsi que toute autre forme de pratique stéréotypée de genre au sein du milieu du travail. Par exemple, les plaisanteries sexistes, les remarques embarrassantes sur l'apparence physique, sur le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle d'un(e) collègue, le chantage sexuel, les attouchements, le voyeurisme, les propos obscènes ou les agressions verbales...		0.25
				<b>Ss.54.4.</b> La partie employeur doit prendre les mesures nécessaires pour prévenir toute forme de discrimination et de violence basées sur le genre.		0.25
				<b>Ss.54.5.</b> Interdire le licenciement discriminatoire pour motif de maternité ou en raison de l'identité genre ou de l'orientation sexuelle.		0.25
				<b>Ss.54.6.</b> Interdire le licenciement en représailles contre une personne qui introduit une action en discrimination contre son employeur.		0.25
				<b>Ss.54.7.</b> Quiconque subit ou risque de subir une discrimination peut requérir de l'autorité administrative de l'interdire, de la faire cesser si elle persiste ou de réclamer le paiement du salaire dû/ des indemnités spéciales.		0.25



LE TEXTE JURIDIQUE		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité générale	Travail (secteur public/ secteur privé)	<b>Ss.54.8.</b> Adopter des mesures permettant à tout(e) employé(e) qui s'estime lésé(e) par une discrimination basée sur le sexe, de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle.		0.25
			<b>Ss.54.9.</b> Prévoir le partage de la charge de la preuve. Il appartient au (à la) plaignant(e) de produire des faits ou autres éléments de preuve susceptibles de faire naître une présomption de discrimination. Il appartient au défendeur de renverser cette présomption. En cas de licenciement en représailles contre une personne qui introduit une action en discrimination contre son employeur, la charge de preuve appartient exclusivement à l'employeur.		0.25
			<b>Ss.54.10.</b> Prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, qu'il s'agisse d'amendes et/ou d'indemnités dans les cas de discrimination basée sur le genre.		0.25
		S.55. Garantir un traitement professionnel égal.	<b>Ss.55.1.</b> Assurer l'application du principe « à travail égal, salaire égal ». La rémunération ne doit pas se baser sur le sexe de l'employé(e).		0.25
			<b>Ss.55.2.</b> Garantir aux travailleuses les droits liés au contrat de travail, y compris le maintien d'une rémunération, une prime et/ou un bénéfice adéquats.		0.25
			<b>Ss.55.3.</b> Garantir aux travailleuses, y compris indépendantes, l'exercice des droits de protection de leur sécurité et de leur santé pendant le travail, notamment dans le domaine agricole.		0.25
			<b>Ss.55.4.</b> Privilégier, à compétences et qualifications comparables, l'embauche des femmes sur les métiers où le déséquilibre est important. (par quota ou parité).		0.25
			<b>Ss.55.5.</b> Accroître le pourcentage de femmes au sein de l'encadrement et de la formation, en favorisant la détection de potentiels professionnels.		0.25
			<b>Ss.55.6.</b> Éliminer la répartition des activités professionnelles sur la base d'une discrimination stéréotypée ou sexuée.		0.25

LE TEXTE JURIDIQUE		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité lato sensu	Sécurité générale	Travail (secteur public/ secteur privé)	<p><b>S.56.</b>Garantir, dans la pratique, une meilleure prise en compte de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.</p>	<p><b>Ss.56.1.</b>Interdire le licenciement des travailleuses pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme de leur congé de maternité, sauf dans les cas non liés à leur état. Lorsqu'une travailleuse est licenciée pendant la période visée, l'employeur doit justifier, par écrit, les motifs du licenciement.</p>		0.25
				<p><b>Ss.56.2.</b> Adopter les mesures nécessaires pour que les travailleuses bénéficient d'un congé de maternité d'au moins quatorze semaines continues, réparties avant/après l'accouchement.</p>		0.25
				<p><b>Ss.56.3.</b> Le congé doit inclure un congé de maternité obligatoire d'au moins deux semaines réparties avant/après l'accouchement.</p>		0.25
				<p><b>Ss.56.4.</b> Prévoir une disposition afin d'inclure un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.</p>		0.25
				<p><b>Ss.56.5.</b> Prévoir une disposition afin de permettre aux travailleuses enceintes de bénéficier d'une dispense de travail, sans perte de rémunération, pour se rendre aux examens prénataux et postnataux, dans le cas où ces examens doivent avoir lieu durant le temps de travail.</p>		0.25
				<p><b>Ss.56.6.</b> Prévoir des mesures spécifiques pour faciliter l'organisation de la garde des enfants en cas de départ en formation (prévoir un délai de prévenance suffisant). En outre, prendre en charge, sur justificatif, les éventuels frais de garde en cas de formation/déplacement.</p>		0.25
				<p><b>Ss.56.7.</b> Assurer un moyen de transport sécurisé ou point de collecte sécurisé la nuit.</p>		0.25
				<p><b>Ss.56.8.</b> Encourager les entreprises à « embaucher des personnes âgées qualifiées » (Par exemple par des incitations fiscales).</p>		0.25
				<p><b>Ss.56.9.</b> Faciliter l'accès à l'activité bénévole pour tout(e) adulte âgé(e) dans les communes, les associations, les écoles et les lycées.</p>		0.25



LE TEXTE JURIDIQUE		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité générale	S.57. Intégrer un dispositif de sanction financière pour les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle réelle, à la suite d'une période transitoire déterminée.	Ss.57.1. Lutter contre les stéréotypes relatifs aux vacances, formations et promotions au sein des entreprises lors de la rédaction des chartes.		0.25
			Ss.57.2. Établir un rapport de situations comparées sur les conditions générales d'emploi des femmes et des hommes afin de déterminer et éventuellement résorber les écarts de rémunération ainsi que les inégalités dans les heures de travail et les congés.		0.25
	Santé	S.58. Renforcer l'égalité réelle d'accès aux soins ou aux traitements en faveur des femmes	Ss.58.1. Permettre l'accès des femmes aux services de santé sexuelle et de procréation.		0.25
			Ss.58.2. Assurer un service de santé adéquat pour les victimes de violence.		0.25
			Ss.58.3. Traitement des maladies infantiles.		0.25
			Ss.58.4. Lutter contre les infections sexuellement transmissibles (IST).		0.25
			Ss.58.5. Repenser le rôle des hommes dans la santé de reproduction (faire participer les hommes dans les services de planification familiale, la prévention et le traitement du VIH et d'autres infections sexuellement transmissibles (IST) ainsi que les soins relatifs à la grossesse et à l'accouchement).		0.25
			S.59. Interdire les tests de virginité sur les mineures.		0.25
	S.60. Assurer le droit aux soins aux personnes âgées.	Ss.60.1. Les personnes âgées doivent bénéficier de soins et de la protection des familles et de la collectivité, dans le respect du système des valeurs culturelles de chaque société.		0.25	
		Ss.60.2. Les personnes âgées doivent avoir accès à des soins de santé qui les aident à conserver ou à retrouver un niveau de bien-être physique, mental et émotionnel optimal et qui servent à prévenir ou à retarder l'arrivée de la maladie.		0.25	
		Ss.60.3. Les personnes âgées doivent avoir accès à des services sociaux et juridiques capables de renforcer leur capacité d'autonomie, de les protéger et de les soigner.		0.25	

LE TEXTE JURIDIQUE			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité générale	Santé		Ss.60.4. Les personnes âgées doivent avoir accès à des services hospitaliers capables d'assurer leur protection, réadaptation, stimulation sociale et mentale dans un environnement humain et sûr.		0.25
				Ss.60.5. Garantir le respect des droits fondamentaux des personnes âgées, en particulier leur dignité, leurs croyances, leurs besoins, leur droit à la vie privée ainsi que leur liberté de prendre des décisions en matière de soins.		0.25
				Ss.60.6. Tenir compte, dans les services sanitaires publics, des variables de genre qui ont une influence sur la santé et le besoin de soins des personnes âgées (telles que l'écart d'espérance de vie entre hommes et femmes, les différents types de maladies spécifiques à chacun d'entre eux).		0.25
	Sécurité spécifique	LGBTQI++	S.61. L'intégration du critère identité genre dans la législation tunisienne.	Ss.61.1. Accepter la modification de l'état civil afin de prendre en compte l'identité sexuelle déterminée par l'individu (prénom + indication du sexe).		1
				Ss.61.2. Approuver les opérations chirurgicales de transformation des organes sexuels.		1
				Ss.61.3. Dépénaliser l'homosexualité prévu par l'article 230 du Code pénal.		1
		Personnes âgées	S.62. L'élaboration d'une loi spécifique aux droits des personnes âgées prévoyant leurs droits et les responsabilités nécessaires pour les protéger.	Ss.62.1. Codifier les droits des personnes âgées dans un document unique, en tenant compte des défis spécifiques liés au vieillissement.		0.25
				Ss.62.2. Lutter contre les stéréotypes sur la vieillesse.		0.25
				Ss.62.3. Exiger du gouvernement de recueillir des données, de définir des indicateurs et autres instruments pour soutenir le processus d'évaluation de la situation des personnes âgées dans la société.		0.25
			Ss.62.4. Renforcer la responsabilité de l'État en ce qui concerne les défis actuels de vieillissement.		0.25	
			Ss.62.5. Définir des lignes directrices claires avec lesquelles la société civile et le gouvernement peuvent travailler ensemble pour mettre en œuvre les droits.		0.25	



LE TEXTE JURIDIQUE		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité lato sensu	Sécurité spécifique	Personnes âgées		<b>Ss.62.6.</b> Encourager les changements structurels et l'évolution dans la perception du vieillissement, guider le changement politique et fournir la base du plaidoyer.		0.25
				<b>Ss.62.7.</b> Sensibiliser le public à l'égard des droits des personnes âgées.		0.25
				<b>Ss.62.8.</b> Créer des environnements pour tous les âges, où les personnes âgées peuvent contribuer, prospérer et jouir de leurs droits.		0.25
			<b>S.63.</b> Renforcer la participation des personnes âgées à la société dans les différents domaines (économique, associatif et communautaire...).	<b>Ss.63.1.</b> Les personnes âgées devraient rester intégrées dans la société, devraient participer activement à la définition et à l'application des politiques qui touchent directement à leur bien-être. En outre, elles devraient partager leurs connaissances et leur savoir-faire avec les jeunes générations.		0.25
				<b>Ss.63.2.</b> Les personnes âgées devraient être en mesure de rendre service à la collectivité, et d'offrir bénévolement leurs services, conformément à leurs intérêts et à leurs capacités.		0.25
				<b>Ss.63.3.</b> Les personnes âgées devraient pouvoir se constituer en mouvements ou en associations de personnes âgées.		0.25
			<b>S.64.</b> Assurer l'indépendance des personnes âgées.	<b>Ss.64.1.</b> Permettre aux personnes âgées d'avoir accès, en suffisance, aux vivres, à l'eau, au logement, aux vêtements, aux soins de santé, au soutien des familles et de la communauté.		0.25
				<b>Ss.64.2.</b> Avoir la possibilité de travailler ou d'avoir accès à d'autres sources de revenus.		0.25
				<b>Ss.64.3.</b> Donner la possibilité aux personnes âgées de déterminer à quel moment et à quel rythme elles se retireront de la vie active.		0.25
				<b>Ss.64.4.</b> Avoir accès à des programmes appropriés d'enseignement et de formation.		0.25
				<b>Ss.64.5.</b> Pouvoir vivre dans des environnements sûrs qui puissent s'adapter à leurs préférences personnelles et à la modification de leurs capacités.		0.25

LE TEXTE JURIDIQUE		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité spécifique	Personnes âgées	Ss.64.6. Accorder aux personnes âgées la possibilité de vivre dans le foyer aussi longtemps que possible.		0.25
			S.65. Mettre en place des standards (cahier de charges avec des conditions strictes) à suivre pour l'ouverture des centres d'accueil.		0.25
			S.66. Faire des formations aux professionnel(le)s et personnels des centres d'accueil destinés aux personnes âgées afin d'améliorer la prestation des services.		0.25
			S.67. Engager des ressources financières pour améliorer la situation des personnes âgées.		0.25
		Personnes handicapées	S.68. Renforcer et soutenir la recherche sur le handicap.		0.25
			S.69. Développer les ressources humaines dans les centres d'accueil et des hôpitaux, pour mieux accompagner les personnes handicapées.		0.25
			S.70. Investir dans des programmes et services spécifiques pour les personnes handicapées.		0.25
			S.71. Impliquer les personnes handicapées dans la vie active, par exemple, favoriser leur inclusion dans la prise de décisions politiques au niveau national et régional et les engager dans la vie académique et professionnelle.		0.25
			S.72. Adopter une stratégie nationale et un plan d'action sur le handicap.		0.25
			S.73. Prévoir un financement suffisant et améliorer l'indépendance économique des personnes handicapées.		0.25
			S.74. Garantir l'adaptation et la réadaptation des personnes handicapées.		0.25



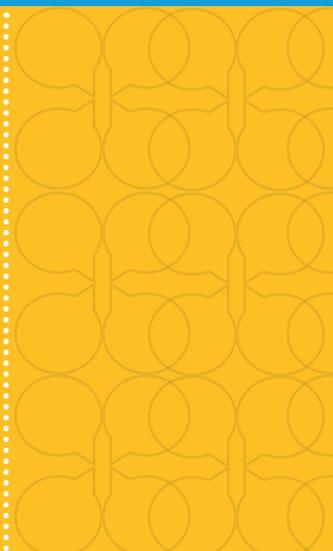
LE TEXTE JURIDIQUE		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité spécifique	Personnes handicapées	S.75. Garantir l'accessibilité des personnes handicapées au transport public, par la mise en place de moyens spécifiques à leur disposition.		0.25
			S.76. Sensibiliser les enfants par la mise en place de cours sur les droits des personnes handicapées.		0.25
			S.77. Tenir compte des spécificités des femmes handicapées qui subissent une double discrimination basée sur leur Genre et sur leur handicap.		0.25
			S.78. L'utilisation d'un langage juridique adéquat dans la description des personnes handicapées et de leurs handicaps.		0.25
			S.79. Respecter le développement des capacités de l'enfant handicapé(e) et respecter le droit des enfants handicapé(e)s à préserver leur identité.		0.25
			S.80. Respect de la différence et acceptation des personnes handicapées comme faisant partie de la diversité humaine.		0.25
			S.81. Assurer la participation et l'intégration pleine et effective des personnes handicapées à la société.		0.25
			S.82. Garantir la non-discrimination envers les personnes handicapées à tous les niveaux d'éducation.		0.25
			S.83. Garantir l'égalité des chances pour les personnes handicapées dans la fonction privée et publique.		0.25
			S.84. Garantir des mécanismes d'accessibilité à l'information aux personnes handicapées.		0.25
LES RECOMMANDATIONS			NOTE TOTALE DU TEXTE SELON LES CRITÈRES PERTINENTS <sup>2</sup>		

<sup>2</sup> La couleur de fond pour les notes finales :

- Jaune : pour les standards pertinents aux textes juridiques analysés.
- Vert : pour les textes qui remplissent plus de 75% des critères liés au genre.
- Bleu : pour les textes qui remplissent entre [50% - 75%] des critères liés au genre.
- Orange : pour les textes qui remplissent entre [25% - 50%] des critères liés au genre.
- Rouge : pour les textes qui remplissent moins de 25% des critères liés au genre.



*Les grilles  
des textes  
analysés*



## LOI N°30-2020 DU 30 JUIN 2020 RELATIVE À L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

LOI N°30-2020 DU 30 JUIN 2020 RELATIVE À L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S1. Mettre en place une instance spécialisée.	L'article 7 : Il est créé auprès de la Présidence du Gouvernement, un conseil supérieur dénommé « Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire », chargé de mener le dialogue participatif et la concertation avec toutes les parties prenantes en matière d'économie sociale et solidaire.	1/2
			De S.2 à S.13		
		Répression	De S.14. à S.21.		Non Pertinent
	En Détention		De S.22. à S.51.		Non Pertinent
Sécurité personnelle	Sécurité Générale	Transport	De S.52 à S.53.	De Ss.52.1. À Ss.53.5.	Non Pertinent
		Travail	S54 Eradiquer la discrimination basée sur le genre au travail	Ss..54.1 Interdire la discrimination basée sur le genre des employé(e)s et ce sans égard à leur état civil ou situation familiale	0/0.5
				Ss.54.2 L'interdiction de la discrimination basée sur le genre s'applique dans l'ensemble des éléments de la relation de travail ; embauche, attribution des tâches, aménagement des conditions de travail, salaire, promotion, formation et licenciement.	0/0.25
	Ss.54.3 Interdire le harcèlement sexiste et sexuel ainsi que toute autre forme de pratique stéréotypée de genre au sein du milieu du travail. Par exemple (plaisanteries sexistes, remarques embarrassantes sur	0/0.25			



LOI N°30-2020 DU 30 JUIN 2020 RELATIVE À L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	Sécurité Générale	Travail		l'apparence physique, sur le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle d'un(e) collègue, chantage sexuel, les attouchements, le voyeurisme, les propos obscènes ou les agressions verbales...)		
				<b>Ss.54.4</b> La partie employeur doit prendre les mesures nécessaires pour prévenir toute forme de discrimination et de violence basée sur le genre		0/0.25
				<b>Ss.54.5.</b> Interdire le licenciement discriminatoire pour un motif de maternité ou en raison d'identité sexuelle ou d'orientation genre		0/0.25
				<b>Ss.54.6.</b> Interdire le licenciement en représailles contre une personne qui introduit une action en discrimination contre son employeur.		0/0.25
				<b>Ss.54.7.</b> Quiconque subit ou risque de subir une discrimination peut requérir de l'autorité administrative de l'interdire, de le faire cesser si elle persiste ou de réclamer le paiement du salaire dû/ des indemnités spéciales		0/0.25
				<b>Ss.54.8</b> Adopter des mesures permettant à toute travailleuse/travailleur qui s'estime lésée par une discrimination basée sur le sexe de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle.		0/0.25
				<b>Ss.54.9</b> Prévoir le partage de la charge de la preuve. Il appartient au (à la) plaignant (e) de produire des faits ou autre élément de preuve susceptible de faire naître		0/0.25



LOI N°30-2020 DU 30 JUIN 2020 RELATIVE À L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	Sécurité Générale	Travail		une présomption de discrimination. Il appartient au défendeur de renverser cette présomption. En cas de licenciement en repréailles contre une personne qui introduit une action en discrimination contre son employeur la charge de preuve appartient exclusivement à l'employeur.		
				<b>Ss.54.10</b> Prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, qu'il s'agisse d'amendes et/ou d'indemnités, en cas de discrimination basée sur le genre		0/0.25
			<b>S.55</b> Garantir un traitement professionnel égal	<b>Ss.55.1</b> Assurer l'application du principe « à travail égal, salaire égal » La rémunération ne doit pas se baser sur le sexe de l'employé(e).	NB : l'égalité est prévue par la loi n°21-1968 du 02/07/1968 portant ratification de la Convention de l'OIT n°100 sur l'égalité de rémunération, JORT n°27 du 02/07/1968.	0.25 /0.25
				<b>Ss.55.2.</b> Garantir aux travailleuses, les droits liés au contrat de travail y compris le maintien d'une rémunération, une prime et/ou un bénéfice adéquat.		0/0.25
				<b>Ss.55.3</b> Garantir aux travailleuses, y compris indépendantes les droits liés au contrat de travail y compris le maintien d'une rémunération, une prime et/ou un bénéfice adéquats.		0/0.25
		<b>Ss.55.4</b> Privilégier, à compétences et qualifications comparables, l'embauche des femmes sur les métiers où le déséquilibre est important		0/0.25		





LOI N°30-2020 DU 30 JUIN 2020 RELATIVE À L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité personnelle	Sécurité Générale	Travail				
				<b>Ss.54.5</b> Accroître le pourcentage des femmes au sein de l'encadrement et de la formation en favorisant la détection de potentiels professionnels.		0/0.25
				<b>Ss.55.6</b> Eliminer la répartition des activités professionnelles sur la base d'une discrimination stéréotypée ou sexuée		0/0.25
			<b>S.56 .</b> Garantir une meilleure prise en compte de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée	<b>Ss. 56..1</b> Interdire le licenciement des travailleuses pendant la période allant du début de grossesse jusqu'au terme du congé maternité, sauf dans les cas non liés à leur état. Lorsqu'une travailleuse est licenciée pendant la période visée, l'employeur doit justifier par écrit les motifs du licenciement		0/0.25
				<b>Ss.56.2</b> Adopter les mesures nécessaires pour que les travailleuses bénéficient d'un congé maternité d'au moins quatorze semaines continues réparties avant/après l'accouchement		0/0.25
				<b>Ss.56.3</b> Le congé maternité doit inclure un congé obligatoire d'au moins deux semaines réparties avant/après l'accouchement		0/0.25
				<b>Ss.56.4</b> Prévoir une disposition afin d'inclure un congé parental à la suite de naissance ou d'adoption d'un enfant		0/0.25
				<b>Ss.56.5</b> Prévoir une disposition afin de permettre aux travailleuses enceintes d'une dispense de travail, sans		0/0.25



LOI N°30-2020 DU 30 JUIN 2020 RELATIVE À L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité personnelle	Sécurité Générale	Travail	rémunération pour se rendre aux examens prénataux ou postnataux, dans le cas où ces examens doivent avoir lieu pendant le temps du travail		0/0.25	
			<b>Ss.56.6</b> Prévoir des mesures spécifiques pour faciliter l'organisation de la garde des enfants en cas de départ en formation : prévoir un délai de prévenance suffisant en cas de départ en formation ; prendre en charge, sur justificatif, les éventuels frais de garde en cas de formation/déplacement.		0/0.25	
			<b>Ss.56.7</b> Assurer un moyen de transport sécurisé ou point de collecte sécurisé la nuit.		0/0.25	
			<b>Ss.56.8.</b> Encourager les entreprises à « embaucher des personnes âgées qualifiées », par exemple par les incitations fiscales		0/0.25	
			<b>Ss.56.9</b> Faciliter l'accès à l'activité bénévole pour tout(e) adulte âgé. Faciliter l'accès à l'activité bénévole pour tout adulte âgé(e) dans les communes, les associations, les écoles et les lycées		0/0.25	
		Santé	De S.58.à S.60.	De Ss.58.1. à Ss.60.6.		Non Pertinent
	Sécurité spécifique	LGBT	S.61.	De Ss .62.1.à Ss.61.3.		Non Pertinent
		Personnes âgées	De S.62 à S.67	De Ss. 62.1 à Ss 66.6		Non Pertinent
		Personnes handicapées	De S.68.à S.72			Non Pertinent
			<b>S.73</b> Prévoir un financement suffisant et améliorer l'indépendance économique des personnes handicapées			0/0.25





LOI N°30-2020 DU 30 JUIN 2020 RELATIVE À L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	Sécurité spécifique	Personnes handicapées	De S.74 à S.82			Non Pertinent
			S.83 Garantir l'égalité des chances pour les personnes handicapées dans la fonction privé et publique.			0/0.25
			S.84			Non Pertinent

## RECOMMANDATIONS

L'approche genre est quasiment absente dans la loi. Il serait intéressant d'inclure des dispositions plus explicites concernant la lutte contre la discrimination basée sur le genre dans le milieu du travail

-La définition de l'économie sociale et solidaire devrait être revue, dans la mesure où elle néglige complètement l'aspect genre, or qu'en principe la finalité d'une économie sociale solidaire est la création d'un juste équilibre entre les exigences économiques et les valeurs sociales.

- Il serait également opportun d'introduire des dispositions interdisant la discrimination basée sur des considérations religieuses et d'instaurer des mesures de discrimination positive en faveur des femmes, des jeunes, des personnes handicapées et des régions tel que le prévoit la Constitution du 27 janvier 2014.

- il faudrait également introduire des dispositions qui garantissent l'accès des femmes aux postes de décisions au sein des institutions de l'économie sociale et solidaire.

Il faudrait aussi revoir les dispositions relatives à la création du conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire afin qu'il soit plus conforme aux exigences de création des instances indépendantes.

1.25/7,75



**LOI ORGANIQUE N°2019-15 DU 13 FÉVRIER 2019 PORTANT LOI ORGANIQUE DU BUDGET**

Loi organique n°2019-15 du 13 février 2019 portant Loi organique du Budget		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S.1 Mettre en place une instance spécialisée		Non Pertinent
			De S.2 à S.13	De Ss.2.1 à Ss 13.4	Non Pertinent
	Répression	De S.14. à S.21.		Non Pertinent	
	En Détention	S.21 à S.51		Non Pertinent	
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	S.52 à S.53	De Ss.52.1. À Ss.53.5.	Non Pertinent
		Travail	S.54 Eradiquer la discrimination basée sur le genre au travail	Ss.54.1 Interdire la discrimination basée sur le genre des employé(e)s et ce sans égard à leur état civil ou situation familiale	<p>Article 18 :</p> <p>La loi de finances répartit les crédits alloués aux dépenses du budget de l'Etat par mission et par programme.</p> <p>La mission est un ensemble de programmes concourant à la réalisation des politiques publiques définies. Elle regroupe l'ensemble des crédits mis à la disposition de chaque chef de mission.</p> <p>Le programme traduit une politique publique déterminée relevant d'une même mission et regroupe un ensemble homogène de sous programmes et d'activités contribuant directement à la réalisation des objectifs de la politique publique dudit programme.</p> <p>Le chef de programme veille à la préparation du budget suivant des objectifs et des indicateurs garantissant l'équité et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et d'une manière générale entre les différentes catégories sociales, sans discrimination, et qui feront l'objet d'une évaluation sur cette base.</p>





Loi organique n°2019-15 du 13 février 2019 portant Loi organique du Budget		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Travail		De Ss 54.2 à Ss 54.10		Non Pertinent
			S.55	De Ss.55.1 à Ss55.6		Non Pertinent
			De S.56 à S.57	De Ss.56.1 à Ss.57.2		Non Pertinent
		Santé	De S.58.à S.60.	De Ss.58.1. à Ss.60.6.		Non Pertinent
			LGBT	S.61.	De Ss .62.1.à Ss.61.3.	
		Sécurité spécifique	Personnes âgées	S.62	De Ss. 62.1 à Ss 62.8	
	S.63. Renforcer la participation des personnes âgées à la société dans les différents domaines (économique, associatif et communautaire...).			Ss.63.1 Les personnes âgées devraient rester intégrées dans la société, devraient participer activement à la définition et à l'application des politiques qui touchent directement à leur bien-être. En outre elles devraient partager leur connaissance et leur savoir-faire avec les jeunes générations.		0/0.25
				De Ss.63.2 à Ss.63.3		
	S.64 . Assurer l'indépendance des personnes âgées			Ss.64.1 Permettre aux personnes âgées d'avoir accès en suffisance aux vivres à l'eau, au logement, aux vêtements, aux soins de santé au soutien des familles et de la communauté.		0/0.25
				De Ss.64.2 à 64.6		Non Pertinent
	De S.65 à S.66					Non Pertinent
	S.67 Engager des ressources financières pour améliorer les situations des personnes âgées.					0/0.25



Loi organique n°2019-15 du 13 février 2019 portant Loi organique du Budget			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité spécifique	Personnes handicapées	De S.68 à S.69			Non Pertinent
			S.70. Investir dans des programmes et services spécifiques pour les personnes handicapées			0/0.25
			De S.71 à S.72			Non Pertinent
			S.73 .Prévoir un financement suffisant et améliorer l'accessibilité économique des personnes handicapées.			0/0.25
			De S.74 à S.76			Non Pertinent
			S.77 .Tenir compte des spécificités des femmes handicapées qui subissent une double discrimination basée sur leur genre et leur handicap			0/0.25
		De S.78 à S.84				Non Pertinent

## RECOMMANDATIONS

- Il serait opportun d'inclure des dispositions qui permettent de prendre en considération ,plus spécifiquement, les besoins des personnes âgées et des personnes handicapées lors de l'adoption du budget.

0.5/2



**LOI N°37-2019 DU 30 AVRIL 2019 MODIFIANT ET COMPLÉTANT LA LOI N°85-12 DU 5 MARS 1985, RELATIVE AU RÉGIME DES PENSIONS CIVILES ET MILITAIRES DE RETRAITE ET DES SURVIVANTS DANS LE SECTEUR PUBLIC**

Loi n°37-2019 du 30 avril 2019 modifiant et complétant la loi n°85-12 du 5 mars 1985, relative au régime des pensions civiles et militaires de retraite et des survivants dans le secteur public			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	De S1. à S.13.	De Ss.2.1. à Ss.13.4.		Non Pertinent
		Répression	De S.14. à S.21.			Non Pertinent
	En Détenition		De S.22. à S.51.			Non Pertinent
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	De S.52 à S.53.	De Ss.52.1. à Ss.53.5.		Non Pertinent
		Travail	S.54 Eradiquer la discrimination basée sur le genre au travail	Ss..54.1 Interdire la discrimination des basée sur le genre des employé(e)s et ce sans égard à leur état civil ou situation familiale		0/0.5
				Ss.54.2 L'interdiction de la discrimination basée sur le genre s'applique dans l'ensemble des éléments de la relation de travail ; embauche, attribution des taches, aménagement des conditions de travail, salaire, promotion, formation et licenciement.		0 / 0.25
				Ss.54.3		Non Pertinent
				Ss.54.4 La partie employeur doit prendre les mesures nécessaires pour prévenir toute forme de discrimination et de violence basée sur le genre		
				De Ss.54.5 à Ss.54.6		Non Pertinent
				Ss.54.7. Quiconque subit ou risque de subir une discrimination peut requérir de l'autorité administrative		



Loi n°37-2019 du 30 avril 2019 modifiant et complétant la loi n°85-12 du 5 mars 1985, relative au régime des pensions civiles et militaires de retraite et des survivants dans le secteur public			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Travail		de l'interdire, de le faire cesser si elle persiste ou de réclamer le paiement du salaire dû/ des indemnités spéciales		
				<b>Ss.54.8</b> Adopter des mesures permettant à toute travailleuse/travailleur qui s'estime lésée par une discrimination basée sur le sexe de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle.		0/0.25
				<b>Ss.54.9</b> Prévoir le partage de la charge de la preuve. Il appartient au (à la) plaignant (e) de produire des faits ou autre élément de preuve susceptible de faire naître une présomption de discrimination. Il appartient au défendeur de renverser cette présomption. En cas de licenciement en représailles contre une personne qui introduit une action en discrimination contre son employeur la charge de preuve appartient exclusivement à l'employeur.		0/0.25
				<b>Ss.54.10</b> Prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, qu'il s'agisse d'amendes et/ou d'indemnités, en cas de discrimination basée sur le genre		0/0.25





Loi n°37-2019 du 30 avril 2019 modifiant et complétant la loi n°85-12 du 5 mars 1985, relative au régime des pensions civiles et militaires de retraite et des survivants dans le secteur public		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Travail	S.55 Garantir un traitement professionnel égal	Ss.55.1 Assurer l'application du principe « à travail égal, salaire égal » La rémunération ne doit pas se baser sur le genre de l'employé(e).	0/0.25	
				Ss.55.2. Garantir aux travailleuses, les droits liés au contrat de travail y compris le maintien d'une rémunération, une prime et/ ou un bénéfice adéquat.	0/0.25	
				De Ss.55.3 à Ss 55.6	Non Pertinent	
		De S.56 à S.57	De Ss.55.1 à Ss.57.2	Non Pertinent		
		Santé	De S.58.à S.61.	De Ss.58.1. à Ss.61.6.	Non Pertinent	
	Sécurité spécifique	LGBT	S.62.	De Ss .62.1.à Ss.62.3.	Non Pertinent	
		Personnes âgées	S.63.	De Ss. 63.1 à Ss 63.3	Non Pertinent	
			S.64 Assurer l'indépendance des personnes âgées.	Ss.64.1 Permettre aux personnes âgées d'avoir accès, en suffisance, aux vivres, à l'eau, au logement, aux vêtements et aux soins de santé, au soutien des familles et de la communauté.	<p><b>L'article 3.</b> Le droit à pension de retraite et de survivant ne peut être soumis ni à cession ni à déchéance</p> <p>Sous réserve des dispositions les plus avantageuses, prévues par les conventions internationales de sécurité sociale ratifiées par la République Tunisienne, les arrérages de la pension et ses accessoires qui n'ont pas été versés, ne seront servis que dans la limite d'un délai maximum de cinq ans à compter de la date d'échéance.</p>	0.25/0.25
			Ss.64.2 Avoir la possibilité de travailler ou d'avoir accès à d'autres sources de revenus.	Article 3 précité	0.25/0.25	



Loi n°37-2019 du 30 avril 2019 modifiant et complétant la loi n°85-12 du 5 mars 1985, relative au régime des pensions civiles et militaires de retraite et des survivants dans le secteur public			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité spécifique	Personnes âgées		<p><b>Ss.64.3</b> Donner la possibilité aux personnes âgées de déterminer à quel moment et à quel rythme elles se retireront de la vie active.</p>	<p><b>L'article 71 bis :</b>                      Article 71 bis : Les agents soumis aux dispositions des articles 24 (nouveau), 27 (nouveau), 28 (nouveau) et 29 (nouveau) de la présente loi, peuvent repousser l'âge de leur mise à la retraite d'un an, de deux ans ou de trois ans.</p> <p>Les personnes mentionnées à l'article 29 bis de la présente loi, peuvent aussi repousser l'âge de leur mise à la retraite d'un an, de deux ans, de trois ans, de quatre ans ou de cinq ans, et jusqu'à soixante-dix ans.</p> <p>Les agents qui optent pour l'augmentation de l'âge de la mise à la retraite doivent présenter à l'employeur une demande écrite, et ce, six (6) mois avant d'atteindre l'âge de la mise à la retraite fixé aux articles 24 (nouveau), 27 (nouveau), 28 (nouveau), 29 (nouveau) et 29 bis de la présente loi.</p> <p>Dès la réception par l'employeur des demandes visant à repousser l'âge de la mise à la retraite, celui-ci procède à leur transmission à la Caisse nationale de retraite et de prévoyance sociale. L'option adoptée par l'agent intéressé, est considérée comme étant définitive et irrévocable.</p> <p>L'augmentation optionnelle de l'âge de la retraite pour les personnes mentionnées au paragraphe premier (nouveau) de l'article 61 de la présente loi, intervient selon les modalités et les procédures mentionnées au troisième paragraphe</p>	<p><b>0.25/ 0.25</b></p>





Loi n°37-2019 du 30 avril 2019 modifiant et complétant la loi n°85-12 du 5 mars 1985, relative au régime des pensions civiles et militaires de retraite et des survivants dans le secteur public			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité spécifique	Personnes âgées	S.67 Engager des ressources financières pour améliorer les situations des personnes âgées.		Article 3 précité	0.25/ 0.25
		Personnes handicapées	De S.68.à S.84.			Non Pertinent

## RECOMMANDATIONS

Il faudrait prévoir parmi les critères d'attribution de ces avantages

- La mise en place de dispositions plus inclusives notamment en ce qui concerne la garantie de la non-discrimination basée sur le genre dans l'attribution des subventions de retraite ou autre avantage.

**1/3.5**



## LOI N° 2019-45 DU 7 MAI 2019, PORTANT CRÉATION DE LA MUTUELLE DES AGENTS DE L'ASSEMBLÉE DES REPRÉSENTANTS DU PEUPLE

Loi n° 2019-45 du 7 mai 2019, portant création de la mutuelle des agents de l'assemblée des représentants du peuple			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En Liberté	Prévention	De S1. à S.13.			Non Pertinent
		Répression	De S.14. à S.21.			Non Pertinent
	En Détention		De S.22. à S.51.			Non Pertinent
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	De S.52 à S.53.	De Ss.52.1 à Ss.53.5		Non Pertinent
		Travail	S.54 Eradiquer la discrimination basée sur le genre au travail	Ss.54.1 à Ss.54.10		Non Pertinent
			S.55 Garantir un traitement professionnel égal	Ss.55.1		Non Pertinent
				Ss.55.2 Garantir aux travailleuses les droits liés au contrat de travail, y compris le maintien d'une rémunération, prime et/ou bénéfice d'une prestation adéquate des travailleuses.		<p><b>Art. 3</b> - La mutuelle a pour objectif d'engager toute action complémentaire de prévoyance, sur la base de l'entraide et de la solidarité, au profit de ses adhérents, leurs conjoints, leurs veuves, leurs ascendants qui sont à leur charge et enfants dont la charge leur incombe et qui ne sont pas adhérents à un régime similaire. La mutuelle est chargée également d'accomplir toute action visant à promouvoir les conditions sociales et les activités culturelles et de loisirs de ses adhérents.</p> <p>A cet effet la mutuelle procède notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Au paiement des frais de soins médicaux, des appareils médicaux, des opérations chirurgicales, de l'hospitalisation aux établissements publics et privées</li> </ul>



Loi n° 2019-45 du 7 mai 2019, portant création de la mutuelle des agents de l'assemblée des représentants du peuple			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Travail			de santé, et d'accouchement et d'inhumation, et ce, à titre complémentaire au régime de base prévu par la législation en vigueur, ou tout autre régime de prévoyance, -au remboursement ou au paiement de tout ou partie des frais de scolarité, tels que les frais de logement dans les foyers, la fourniture scolaire et les frais de participation des adhérents et de leurs conjoints et enfants aux colonies de vacances, tours et autres, -À l'attribution, en cas de décès de l'adhérent, d'aides financières au profit de son conjoint et ses enfants, ou au profit de ses parents au cas où l'adhérent décédé est célibataire, -À la fourniture de services et activités de garde pour les enfants des adhérents, -À l'organisation d'activités culturelles, sportives et de loisir d'une manière générale, l'octroi aux adhérents des crédits dont les conditions d'octroi et les plafonds sont fixés par le règlement administratif et financier de la mutuelle.		
				De Ss.55.3 à Ss.55.6		Non Pertinent	
			De S.56 à S.57	De Ss.56.1 à Ss 57.2		Non Pertinent	
		Santé	De S.58.à S.61.	De Ss.58.1. à Ss.61.6.		Non Pertinent	
		Sécurité spécifique	LGBT	S.62.	De Ss .62.1.à Ss.62.3.		Non Pertinent
			Personnes âgées	De S.63. à S.67	De Ss. 63.1 à Ss 64.6		Non Pertinent



Loi n° 2019-45 du 7 mai 2019, portant création de la mutuelle des agents de l'assemblée des représentants du peuple			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité spécifique	Personnes âgées	De S.68.à S.84.			Non Pertinent

0.25/0.25





Loi n° 2019-51 du 11 juin 2019, portant création d'une catégorie de «transport de travailleurs agricoles»

Loi n° 2019-51 du 11 juin 2019, portant création d'une catégorie de «transport de travailleurs agricoles»			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	De S1. à S.13.	De Ss.2.1 à Ss.13.4		Non Pertinent
		Répression	De S.14. à S.21.	De Ss.16.1 à Ss.19.16		Non Pertinent
	En Détenction		De S.22. à S.51.	De Ss.36.1 à Ss.40.16		Non Pertinent
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	S.52.Garantir l'accessibilité des moyens de transports à toutes les personnes	Ss.52.1 Imposer un quota de femmes et de personnes handicapées dans les secteurs de maintenance et de transport.		0/0.25
				Ss.52.2 L'aménagement des stations de transport en commun et le cheminement vers ces arrêts doit tenir compte des femmes et des personnes handicapées et de leur sécurité		0/0.5
				Ss.52.3 Prendre en compte les besoins spécifiques des femmes et personnes âgées, handicapées ou malades dans la conception matérielle du transport. En outre faciliter l'accès aux autobus, aux trains et aux métros, en prévoyant des largeurs suffisantes et en évitant les marches, les escaliers et les tourniquets souvent difficilement accessibles pour les personnes handicapées ou malades et pour les femmes accompagnés d'enfants.		0/0.5
				Ss.53.1 Améliorer la sécurité de la femme voyageant seule le soir et lui permettre de demander au chauffeur de descendre, au plus près de sa destination ou à un endroit qu'elle estime plus sécurisé, en dehors des arrêts.		0/0.25



Loi n° 2019-51 du 11 juin 2019, portant création d'une catégorie de «transport de travailleurs agricoles»		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	Ss 53.2 Prévoir une bonne visibilité dans l'ensemble des stations de transports en commun , telles que les stations de métro, de train et d'autobus.		0/0.25	
			Ss.53.3 Prévenir violence à l'égard des femmes à travers des campagnes desensibilisation dans les transports en commun et les espaces publics.		0/0.5	
			Ss.53.4 L'inscription sur les tickets, de tout type de transport en commun d'un numéro d'urgence pour le signalement d'agressions ou d'actes sexistes ou sexuels.		0/0.5	
			Ss.53.5 Création d'une police des transports et formation des agents des transports à la prévention de violences sexistes et sexuelles		0/0.5	
		Travail (secteur public/ secteur privé)	De S.54 à S.57.	De Ss. 54.1 à Ss.57.2		Non Pertinent
		Santé	De S.58. à S.60.	De Ss.58.1 à Ss 60.6		Non Pertinent
		LGBT	S.61	De Ss.61.1 à Ss.61.3		Non Pertinent
	Sécurité spécifique	Personnes âgées	De S.62 à S.67.	De Ss. 62.1 à Ss.64.6		Non Pertinent
		Personnes handicapées	S.68 à S.84.			Non Pertinent

## LES RECOMMANDATIONS

La présente loi étant plutôt rudimentaire et générale, il faudrait attendre l'analyse du décret relatif à la création de ladite catégorie du transport.

**0 /3.5**



**LOI ORGANIQUE N° 2019-10 DU 30 JANVIER 2019, RELATIVE À LA CRÉATION DU PROGRAMME « AMEN SOCIAL »**

Loi organique n° 2019-10 du 30 janvier 2019, relative à la création du programme « AMEN SOCIAL »			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S1. Mettre en place une instance spécialisée		<b>L'article 6</b> : est créé par décret gouvernemental, un établissement public à caractère non administratif, dénommé « Agence nationale pour l'inclusion et le développement social », désignée ci-après « l'Agence ». L'organisation administrative et financière de l'Agence et les modalités de son fonctionnement, sont fixées par décret gouvernemental.	<b>1</b> 2/2
			De S.2 à S.13			Non Pertinent
	Répression	De S.14 à S.21			Non Pertinent	
	En Détention	De S.22 à S.51			Non Pertinent	
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	De S.52 à S.54.	De Ss.52.1. à Ss.53.5.		Non Pertinent
		Travail	De S.54 à S.57	Ss.54.1 à Ss.57.2		Non Pertinent
	Santé	S.58. Renforcer l'égalité réelle d'accès aux soins ou aux traitements en faveur des femmes	Ss.58.1 Permettre l'accès des femmes aux services de santé sexuelle et de procréation			0/0.25
			Ss.58.2 Assurer un service de santé adéquat pour les victimes de violence			0/0.25
			Ss.58.3 Traitement des maladies infantiles.			0/0.25
Ss.58.4 Lutter contre les infections sexuellement transmissibles (IST)					0/0.25	
Ss.58.5 Réfléchir le rôle des hommes dans la santé de reproduction. (Faire participer les hommes dans les services de planification familiale, la prévention et le traitement du VIH et d'autres infections sexuellement transmissibles (IST)			0/0.25			

**1** NB : l'agence créée est un établissement public à caractère non administratif, cependant la note attribuée revient au fait que le programme « AMEN SOCIAL » ne nécessite pas forcément une instance indépendante et l'agence mise en place peut être considérée comme adéquate.



Loi organique n° 2019-10 du 30 janvier 2019, relative à la création du programme « AMEN SOCIAL »			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Santé		ainsi que les soins relatifs à la grossesse et à l'accouchement).		
			<b>S.59</b> Interdire les tests de virginité pour les petites filles.			Non Pertinent
		<b>S.60</b> Assurer le droit aux Soins aux personnes âgées	<b>Ss.60.1.</b> Les personnes âgées doivent bénéficier des soins de la protection des familles et de la collectivité, dans le respect du système des valeurs culturelles de chaque société.		<b>0/0.25</b>	
			<b>Ss.60.2.</b> Les personnes âgées doivent avoir accès à des soins de santé qui les aident à conserver ou à retrouver un niveau de bien-être physique, mental et émotionnel optimal et qui serve à prévenir ou à retarder l'arrivée de la maladie.		<b>0/0.25</b>	
	<b>Ss.60.3.</b> Les personnes âgées doivent avoir accès à des services sociaux et juridiques capables de renforcer leur capacité d'autonomie, de les protéger et de les soigner.			<b>0/0.25</b>		
	<b>Ss.60.4</b> Avoir accès à des services hospitaliers capables d'assurer leur protection, leur réadaptation et leur stimulation sociale et mentale dans un environnement humain et sûr.			<b>0/0.25</b>		
	Sécurité spécifique		<b>Ss.60.5.</b> Garantir le respect des droits fondamentaux des personnes âgées, en particulier leur dignité, leurs croyances, leurs besoins, leur droit à la vie privée ainsi que leur liberté de prendre des décisions en matière de soins.		<b>0/0.25</b>	
			<b>Ss.60.6.</b> Tenir compte ,dans les services sanitaires publics, des variables de genre qui influence la santé et le besoin de soins des personnes âgées.		<b>0/0.25</b>	





Loi organique n° 2019-10 du 30 janvier 2019, relative à la création du programme « AMEN SOCIAL »		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité lato sensu	Sécurité spécifique	LGBT	S.62.	De Ss .62.1 à Ss.62.3.		Non Pertinent
		Personnes âgées	S.63.	De Ss. 63.1 à Ss 63.3		Non Pertinent
		Personnes âgées	S.64. Assurer l'indépendance des personnes âgées.	Ss.64.1 Avoir accès, en suffisance, aux vivres, à l'eau, au logement, aux vêtements et aux soins de santé, au soutien des familles et de la communauté.		0/0.25
					Ss.64.2	Non Pertinent
					De Ss.64.3 à Ss .64.6	Non Pertinent
					De S.65 à S.67	Non Pertinent
		Personnes handicapées	S..68.	De Ss.64.3 à Ss .64.6		Non Pertinent
			S.69. Développer les ressources humaines dans les centres d'accueil et des hôpitaux pour mieux accompagner les personnes handicapées		L'article 9 L'Agence fixe la liste des bénéficiaires du programme « AMEN SOCIAL » au sens de l'article 2 de la présente loi, en se basant sur les règles de transparence, d'objectivité et d'équité, et en tenant compte du principe de l'inégalité compensatrice au profit des catégories aux besoins spécifiques, des régions et des zones prioritaires selon les indicateurs de développement régional.	0.25/0.25
			S.70. Investir dans des programmes et services spécifiques pour les personnes handicapées		L'article 7 le programme « AMEN SOCIAL » a pour but de :  <ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir le droit à un revenu minimum et le droit aux prestations de soins au profit des catégories pauvres et des catégories à revenu limité,</li> <li>Promouvoir les catégories pauvres et les catégories à revenu limité, améliorer leurs conditions de vie et assurer leur accès aux services de base tels que les soins, l'éducation, l'enseignement, la formation professionnelle, l'emploi, le logement et le transport,</li> </ul>	0.25/0.25



Loi organique n° 2019-10 du 30 janvier 2019, relative à la création du programme « AMEN SOCIAL »			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité spécifique	Personnes handicapées			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer les mécanismes d'inclusion et d'autonomisation économique et concrétisation du principe de « compter sur soi-même »,</li> <li>• Réduire la pauvreté, d'éviter d'y retomber et de la transmettre de génération en génération,</li> <li>• Lutter contre l'exclusion, de réduire les disparités sociales et régionales, renforcer l'égalité des chances et consacrer la justice sociale et la solidarité.</li> </ul>	
			De S.71 à S.72			Non Pertinent
			S.73 Prévoir un financement suffisant et améliorer l'indépendance économique des personnes handicapées		<p><b>L'article 11</b> Il est accordé aux catégories pauvres, identifiées conformément au système de score mentionné au deuxième alinéa de l'article 2, des transferts financiers directs versés chaque mois. Le mode de calcul et le montant de ces transferts financiers sont fixés par un arrêté conjoint du ministre chargé des affaires sociales et du ministre chargé des finances.</p> <p>+ l'article 9 précité prévoit une discrimination positive en faveur des personnes aux besoins spécifiques .</p>	0.25/0.25
			S.74 Garantir l'adaptation et la réadaptation des personnes handicapées		<b>Article 9 précité.</b>	0.25/0.25
			S.75 Garantir l'accessibilité des personnes handicapées au transport publique par la mise en place des moyens spécifiques à leur disposition		<b>Article 7 + Article 9 précités</b>	0.25/0.25
			De S.76 à S.77			Non Pertinent
			S.78 L'utilisation d'un langage juridique adéquat pour la description des personnes handicapées et leurs handicaps.		L'usage du terme « personnes ayant des besoins spécifiques » dans l'article 9 précité.	0/0.25





Loi organique n° 2019-10 du 30 janvier 2019, relative à la création du programme « AMEN SOCIAL »			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité spécifique	Personnes handicapées	S.79 Respect du développement des capacités de l'enfant handicapé.e et respect du droit des enfants handicapé.es à préserver leur identité			0/0.25
			S.80 Respect de la différence et acceptation des personnes handicapées comme faisant partie de la diversité humaine et de l'humanité			0/0.25
			S.81 Assurer la participation et intégration pleines et effectives à la société			0/0.25
			S.82 Garantir la non-discrimination envers les personnes handicapées dans tous les niveaux de l'éducation		Article 7 + article 9 précités.	0.25/0.25
			S.83 Garantir l'égalité des chances pour les personnes handicapées dans la fonction privé et publique.		L'article 15 l'Etat prend des mesures préférentielles, dans le cadre de programmes et de mécanismes de formation professionnelle et de l'emploi, au profit des catégories pauvres et des catégories à revenu limité bénéficiaires du programme « AMEN SOCIAL », conformément à la législation en vigueur. + l'article 9 précité prévoit une discrimination positive en faveur des personnes aux besoins spécifiques	0.25/0.25
S.84 Garantir des mécanismes d'accessibilité à l'information pour les personnes handicapées			0/0.25			

## RECOMMANDATIONS

Il faudrait intégrer des dispositions plus explicites concernant les mesures spécifiques aux femmes et aux personnes âgées concernées par le programme de la sécurité sociale.

Il serait plus judicieux de remplacer le terme " personnes aux besoins spécifiques" par personnes handicapées.

4/8



**LOI N°2019- 42 RELATIVE AUX PROCÉDURES EXCEPTIONNELLES POUR LE RECLASSEMENT DES AGENTS DES FORCES DE SÉCURITÉ INTÉRIEURE RETRAITÉS ET DÉCÉDÉS AYANT ÉTÉ RÉINTÉGRÉS EN 2011 ET CONCERNÉS PAR LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 52 DE LA LOI N° 2014-54 DU 19 AOÛT 2014 RELATIVE À LA LOI DE FINANCES COMPLÉMENTAIRE POUR L'ANNÉE 2014**

Loi n°2019- 42 relative aux procédures exceptionnelles pour le reclassement des agents des forces de sécurité intérieure retraités et décédés ayant été réintégrés en 2011 et concernés par les dispositions de l'article 52 de la loi n° 2014-54 du 19 août 2014 relative à la loi de finances complémentaire pour l'année 2014			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	De S1. à S.13.	De Ss.2.1. à Ss.13.4.		Non Pertinent
		Répression	De S.14. à S.21.			Non Pertinent
	En Détention		De S.22 à S.51			Non Pertinent
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	De S.52 à S.53.	De Ss.52.1.à Ss.53.5.		Non Pertinent
		Travail	S.54 Eradiquer la discrimination basée sur le genre au travail	Ss..54.1 Interdire la discrimination basée sur le genre des employé(e)s et ce sans égard à leur état civil ou situation familiale		0/0.5
				Ss.54.2 L'interdiction de la discriminations basée sue le genre s'applique dans l'ensemble des éléments de la relation de travail ; embauche, attribution des taches, aménagement des conditions de travail, salaire, promotion, formation et licenciement.		0 /0.25
				Ss.54.3		Non Pertinent
Ss.54.4 La partie employeur doit prendre les mesures nécessaires pour prévenir toute forme de discrimination et de violence basée sur le genre		0 /0.25				





Loi n°2019- 42 relative aux procédures exceptionnelles pour le reclassement des agents des forces de sécurité intérieure retraités et décédés ayant été réintégrés en 2011 et concernés par les dispositions de l'article 52 de la loi n° 2014-54 du 19 août 2014 relative à la loi de finances complémentaire pour l'année 2014			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale			<b>De Ss.54.5 à Ss.54.6</b>		Non Pertinent
				<b>Ss.54.7.</b> Quiconque subit ou risque de subir une discrimination peut requérir de l'autorité administrative de l'interdire, de le faire cesser si elle persiste ou de réclamer le paiement du salaire dû/ des indemnités spéciales		0 /0.25
				<b>Ss.54.8</b> Adopter des mesures permettant à toute travailleuse/travailleur qui s'estime lésée par une discrimination basée sur le sexe de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle.		0 /0.25
				<b>Ss.54.9</b> Prévoir le partage de la charge de la preuve. Il appartient au (à la) plaignant (e) de produire des faits ou autre élément de preuve susceptible de faire naître une présomption de discrimination. Il appartient au défendeur de renverser cette présomption. En cas de licenciement en représailles contre une personne qui introduit une action en discrimination contre son employeur la charge de preuve appartient exclusivement à l'employeur.		0 /0.25
				<b>Ss.54.10</b> Prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, qu'il s'agisse d'amendes et/ou d'indemnités, en cas de discrimination basée sur le genre		0 /0.25



Loi n°2019- 42 relative aux procédures exceptionnelles pour le reclassement des agents des forces de sécurité intérieure retraités et décédés ayant été réintégrés en 2011 et concernés par les dispositions de l'article 52 de la loi n° 2014-54 du 19 août 2014 relative à la loi de finances complémentaire pour l'année 2014		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	S.55 Garantir un traitement professionnel égal	Ss.55.1 Assurer l'application du principe « à travail égal, salaire égal » La rémunération ne doit pas se baser sur le genre de l'employé(e).		0 /0.25	
			Ss.55.2. Garantir aux travailleuses, les droits liés au contrat de travail y compris le maintien d'une rémunération, une prime et/ ou un bénéfice adéquat.		0 /0.25	
			De Ss.55.3 à Ss 55.6		Non Pertinent	
			De S.56 à S.57	De Ss.56.1 à Ss.57.2		Non Pertinent
		Santé	De S.58.à S.61.	De Ss.58.1. à Ss.61.6.		Non Pertinent
		LGBT	S.62.	De Ss .62.1.à Ss.62.3.		Non Pertinent
		Personnes âgées	De S.63 à S.66	De Ss.63.1 à Ss64.6		Non Pertinent
			S.67 Engager des ressources financières pour améliorer les situations des personnes âgées.		L'article 1 : prévoit le reclassement des agents des forces de sécurité intérieure retraités et décédés ayant été réintégrés en 2011, en leur accordant un avantage de 10 ans d'ancienneté en compensation des années de suspension avant leur réintégration.	0 /0.25
Personnes handicapées	De S.68.à S.84.			Non Pertinent		





## RECOMMANDATIONS

Prévoir parmi les critères d'attribution de cet avantage

- L'interdiction explicite de la discrimination basée sur le genre dans l'ensemble des éléments de la relation professionnelle; embauche, attribution des tâches, aménagement des conditions de travail, salaire, promotion, formation et licenciement.

**4.25/8**



## LOI ORGANIQUE N° 2019-60 DU 9 JUILLET 2019 RELATIVE À L'INSTANCE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DES DROITS DES GÉNÉRATIONS FUTURES

Loi organique n° 2019-60 du 9 juillet 2019 relative à l'instance du développement durable et des droits des générations futures			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En Liberté	Prévention	S1. Mettre en place une instance spécialisée		<p><b>L'Article 1 :</b> prévoit la mise en place de l'instance du développement durable et des droits des générations futures, qui est une instance constitutionnelle indépendante dotée de la personnalité juridique, et de l'autonomie administrative et financière.</p> <p><b>L'Article 3 :</b> prévoit que l'Instance oeuvre à consolider la démocratie participative dans toutes les questions relatives à son champ de compétence. Elle met en place les mesures lui permettant d'échanger avec les associations, les partis politiques, les organismes professionnels et les représentant.e.s des collectivités locales.</p> <p><b>L'article 4 :</b> prévoit que l'instance vise à garantir les objectifs du développement durable et les droits de générations futures au niveau national et local par le respect de l'équilibre entre les exigences économiques et sociales et les exigences environnementales pour instaurer la justice et la solidarité entre les générations et garantir leur droit à un environnement sain.</p> <p><b>L'article 5 :</b> prévoit que l'instance vise à diffuser une culture de développement durable et des droits des générations futures au sein de la société par des approches de sensibilisation qui prennent en considération les mutations économiques, sociales et environnementales.</p> <p><b>L'article 6 :</b> Prévoit que l'instance est obligatoirement consultée pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les projets de lois relatives aux questions sociales, économiques,</li> </ul>	2/2





Loi organique n° 2019-60 du 9 juillet 2019 relative à l'instance du développement durable et des droits des générations futures			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En Liberté	Prévention	S1. Mettre en place une instance spécialisée		<p>environnementales et climatiques</p> <p>- Les plans de développement, le balancier économique, les rapports de suivi du plan de développement et les documents de l'aménagement urbain.</p> <p><b>L'article 7</b> prévoit que l'instance peut s'autosaisir sur les questions économiques, sociales et environnementales et tous les documents relatifs aux politiques publiques, projets nationaux, régionaux ou internationaux avec les objectifs et visions du développement durable</p> <p><b>L'article 8</b> : prévoit que l'instance réalise des recherches et des études dans le cadre de son champ de compétence, et peut également réaliser des partenariats avec les organismes, instances et organisations gouvernementales et non gouvernementales nationales ou internationales liés à son champ de compétence.</p> <p><b>L'article 9</b> : prévoit que l'instance peut recevoir des pétitions liées à son domaine d'activité contenant au moins mille signatures. Ces pétitions peuvent être déposée à son siège. L'instance peut si elle adhère à la pétition, la transmettre aux autorités concernées.</p> <p><b>L'article 10</b> : prévoit que l'instance publie ses avis sur le site internet dans un délai de 15 jours à partir de leur transmission aux autorités concernés.</p>	
			De S.2 à S.6			



Loi organique n° 2019-60 du 9 juillet 2019 relative à l'instance du développement durable et des droits des générations futures			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En Liberté	Prévention	S.7 Impliquer les médias dans la lutte contre les violences à l'égard des femmes et des enfants et prévoir des codes de déontologie en matière de traitement médiatique de ces violences	Ss.7.1 Promouvoir l'égalité et la non-discrimination basée sur le genre	L'article 5 : prévoit que l'instance vise à diffuser une culture de développement durable et des droits des générations futures des différents âges et catégories sociales au sein de la société par des approches de sensibilisation qui prennent en considération les mutations économiques, sociales et environnementales.	0.25/0.5
				Ss.7.2 Garantir la participation et la protection de la femme		0/0.25
				Ss.7.3 Garantir la participation et la protection des personnes handicapées en prenant en considération leurs besoins spécifiques		0/0.25
				Ss. 7.4. Garantir la participation et la protection des enfants	Article 4 précité	0.25/0.5
				Ss.7.5 Prévoir des peines en cas de la violation des dispositions énonçant la garantie de l'égalité et de la non-discrimination basée sur le genre et le respect des droits des personnes LGBTQI++, de la femme, de l'enfant, de la personne âgée et de la personne handicapée et leur participation dans les médias.		0/0.25
				Ss.7.6		Non Pertinent
			S.8. Eduquer les jeunes au respect de la liberté	Ss.8.1 Eduquer au respect du droit à la différence et à la tolérance.		0/0.25
				Ss.8.2. Mettre en place une autorité indépendante, chargée de veiller à favoriser la traduction des droits formels des jeunes en droits réels.	Article 5 précité	0.25/0.25
				Ss.8.3 .Introduire dans les programmes scolaires de tous les niveaux académiques des cours portant sur les droits humains afin d'éduquer et de	Article 5 précité	0.25/0.5





Loi organique n° 2019-60 du 9 juillet 2019 relative à l'instance du développement durable et des droits des générations futures		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité personnelle			Ss.8.4		Non Pertinent	
		De S.9 à S.13	De Ss.9.1. à Ss.13.4		Non Pertinent	
	En Détection	Prévention	De S.14. à S.19			Non Pertinent
		Répression	De S.20. à S.51.			Non Pertinent
	Sécurité Générale	Transport	De S.52 à S.53.	De Ss.52.1. à Ss.53.5.		Non Pertinent
		Travail	De S.54 à S.57	De S.s.54.1 à S.s.57.2		Non Pertinent
		Santé	De S.58.à S.60	De Ss.58.1. à Ss.60.6.		Non Pertinent
	Sécurité spécifique	LGBT	S.61.	De Ss .61.1.à Ss.61.3.		Non Pertinent
		Personnes âgées	De S.62. à S.67.	De Ss. 62.1 à Ss.64.6		Non Pertinent
		Personnes handicapées	S.68 Renforcer et soutenir la recherche sur le handicap			0/0.25
			S.69			Non Pertinent
			S.70 Investir dans des programmes et services spécifiques pour les personnes handicapées			0/0.25
	S.71 Impliquer les personnes handicapées dans la vie active, par exemple favoriser leur inclusion dans la prise de décisions politiques au niveau nationale et régional et les engager dans la vie académique et professionnelle				0/0.25	
		De S.72 à S.73			Non Pertinent	



Loi organique n° 2019-60 du 9 juillet 2019 relative à l'instance du développement durable et des droits des générations futures			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	Sécurité spécifique	Personnes handicapées	S.74 Garantir l'adaptation et la réadaptation des personnes handicapées			0/0.25
			S.75			Non Pertinent
			S.76 Sensibiliser les enfants par la mise en place des cours sur les droits des personnes handicapées			0/0.25
			De S.77 à S.78			Non Pertinent
			S.79 Respecter le développement des capacités de l'enfant handicapé et respect du droit des enfants handicapés à préserver leur identité			0/0.25
			S.80 Respect de la différence et acceptation des personnes handicapées comme faisant partie de la diversité humaine et de l'humanité			0/0.25
			S.81 Assurer la participation et intégration pleine et effective des personnes handicapées à la société			0/0.25
			De S.82 à S.83			Non Pertinent
			S.84 Garantir des mécanismes d'accessibilité à l'information des personnes handicapées.			0/0.25

## RECOMMANDATIONS

- Il faut inclure des dispositions plus inclusives des personnes handicapées, en prenant en considération les besoins spécifiques de ces personnes dans le cadre de la promotion des droits des générations futures.
- Il serait opportun d'introduire des dispositions explicites concernant la garantie de la non-discrimination basée sur le genre dans le cadre des programmes de développement durable et de la protection des droits des générations futures .

2.25/6.5<sub>1</sub>

<sup>1</sup> Le couleur de fond pour les notes final :

- Jaune: pour les standards et critères remplis par le texte.
- Vert: pour les textes qui remplissent plus que de 75% des critères liés au genre
- Bleu: pour les textes qui remplissent entre [50% - 75%] des critères liés au genre
- Orangé: pour les textes qui remplissent entre [25% - 50%] des critères liés au genre
- Rouge: pour les textes qui remplissent moins de 25% des critères liés au genre



**DÉCRET GOUVERNEMENTAL N° N° 2019-1118 DU 3 DÉCEMBRE 2019, PORTANT MODIFICATION DU DÉCRET N° 81-817 DU 11 JUIN 1981 RELATIF À L'INDEMNITÉ POUR TRAVAIL DE NUIT.**

Décret gouvernemental n° n° 2019-1118 du 3 décembre 2019, portant modification du décret n° 81-817 du 11 juin 1981 relatif à l'indemnité pour travail de nuit.			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S.1 Mettre en place une instance spécialisée			Non Pertinent
			De S.2 à S.13	De Ss.2.1 à Ss 13.4		Non Pertinent
		Répression	De S.14. à S.21.			Non Pertinent
	En Détection		De S.22. à S.51.			Non Pertinent
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	S.52	De Ss.52.1. À Ss.52.3		Non Pertinent
			S.53 Garantir la sécurité dans le domaine du transport	Ss.53.1 Améliorer la sécurité des femmes voyageant seule le soir et leur permettre de demander au chauffeur de descendre, au plus près de sa destination et/ ou à un endroit qu'elles estiment plus sécurisés, en dehors des arrêts.		0/0.25
			De S.53.2 à S.53.5		Non Pertinent	
		Travail	S.54	De Ss.54.1 à Ss 54.10.		Non Pertinent
			S.55 Garantir un traitement professionnel égal.	Ss.55.1 Assurer l'application du principe « à travail égal, salaire égal » La rémunération ne doit pas se baser sur le sexe de l'employé(e).	NB : l'égalité est prévue par la loi n°21-1968 du 02/07/1968 portant ratification de la Convention de l'OIT n°100 sur l'égalité de rémunération, JORT n°27 du 02/07/1968.	0.5/0.5
				De Ss.55.2 à Ss 55.6		Non Pertinent
			S.56 Garantir, dans la pratique, une meilleure prise en compte de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.	De Ss.56.1 à Ss.56.6		Non Pertinent
			Ss.56.7 Assurer un transport sécurisé ou un point de collecte sécurisé la nuit.		0/0.25	
		Santé	S.57			Non Pertinent
			De S.58.à S.60.	De Ss.58.1. à Ss.60.6.		Non Pertinent



Décret gouvernemental n° n° 2019-1118 du 3 décembre 2019, portant modification du décret n° 81-817 du 11 juin 1981 relatif à l'indemnité pour travail de nuit.			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité spécifique	LGBT	S.61.	De Ss .62.1.à Ss.61.3.		Non Pertinent
		Personnes âgées	De S.62 à S.67	De Ss. 62.1 à Ss 66.6		Non Pertinent
		Personnes handicapées	De S.68.à S.84.			Non Pertinent

## RECOMMANDATIONS

- Il faudrait prévoir des mesures garantissant un transport plus sécurisé la nuit.

**0.25/0.75**





DÉCRET LOI N°33-2020 DU 10 JUIN 2020 RELATIF AU RÉGIME DE L'AUTO-ENTREPRENEUR.

Décret Loi n°33-2020 du 10 juin 2020 relatif au régime de l'auto-entrepreneur.		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S.1 Mettre en place une instance spécialisée		Non Pertinent
			De S.2 à S.13	De Ss.2.1 à Ss 13.4	Non Pertinent
	Répression	De S.14. à S.21.		Non Pertinent	
	En Détention	De S.22. à S.51.		Non Pertinent	
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	De S.52 à S.53.	De Ss.52.1. À Ss.53.5.	Non Pertinent
		Travail	S.54	De Ss..54.1 à Ss.54.8	Non Pertinent
	S.55 Garantir un traitement professionnel égal.		De Ss.55.1 à Ss.55.2	Non Pertinent	
			Ss.55.3. Garantir aux travailleuses, y compris indépendantes, l'exercice des droits de protection de leur sécurité et de leur santé pendant le travail notamment dans le domaine agricole	0/0.25	
	Ss .55.4 à Ss.55.6		Non Pertinent		
		De S.56 à S.57	S.s.56.1 à S.s.57.2	Non Pertinent	
	Santé	De S.58.à S.60.	De Ss.58.1. à Ss.60.6.	Non Pertinent	
	Sécurité spécifique	LGBT	S.61.	S.61.1 à S.61.3	Non Pertinent
		Personnes âgées	De S.62 à S.63		Non Pertinent
			S.64 Assurer l'indépendance des personnes âgées.	Ss.64.2 Avoir la possibilité de travailler ou d'avoir accès à d'autres sources de revenus.	0/0.25
			Ss.64.3 Donner la possibilité aux personnes âgées de déterminer à quel moment et à quel rythme elles se retireront de la vie active.	0/0.25	
	De Ss.64.4 à Ss.64.6		Non Pertinent		





Décret Loi n°33-2020 du 10 juin 2020 relatif au régime de l'auto-entrepreneur.			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité spécifique	Personnes âgées	<b>De S.65 à S.66</b>			Non Pertinent
			<b>S.67</b> Engager des ressources financières pour améliorer les situations des personnes âgées			0/0.25
			<b>De S.68 à S.69</b>			Non Pertinent
			<b>S.70</b> Investir dans des programmes et services spécifiques pour les personnes handicapées			0/0.25
			<b>De S.71 à S.72</b>			Non Pertinent
			<b>S.73</b> Prévoir un financement suffisant et améliorer l'indépendance économique des personnes handicapées.			0/0.25
			<b>De S.71 à S.72</b>			Non Pertinent
			<b>S.77</b> Tenir compte des spécificités des femmes handicapées qui subissent une double discrimination basée sur leur genre et leur handicap			0/0.25
			<b>De S.78 à S.80</b>			Non Pertinent
			<b>S.81</b> Assurer la participation et l'intégration pleine et effective des personnes handicapées à la société.			0/0.25
			<b>S.82</b>			Non Pertinent
			<b>S.83</b> Garantir la non-discrimination envers les personnes handicapées dans tous les niveaux de l'éducation.			0/0.25
			<b>S.84</b>			Non Pertinent

## RECOMMANDATIONS

- Il faut introduire des dispositions qui permettent de prendre en considération :
- Les difficultés particulières auxquelles peuvent faire face les femmes dans le lancement des initiatives personnelles
- Encourager et promouvoir les initiatives prises par des femmes.
- Il faudrait également prendre en considérations les besoins spécifiques des personnes handicapées et des personnes âgées en matière d'auto-entrepreneariat.

0/2.25



## DÉCRET GOUVERNEMENTAL N° 2020-126 DU 25 FÉVRIER 2020, PORTANT CRÉATION DE L'OBSERVATOIRE NATIONAL POUR LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES ET FIXANT SON ORGANISATION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE ET LES MODALITÉS DE SON FONCTIONNEMENT

Décret gouvernemental n° 2020-126 du 25 février 2020, portant création de l'observatoire national pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes et fixant son organisation administrative et financière et les modalités de son fonctionnement			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S1. Mettre en place une instance spécialisée		<b>Article 2</b> : l'observatoire national pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes est un établissement public à caractère administratif doté de la personnalité juridique et de l'autonomie financière, il est placé sous la tutelle du ministère chargé de la femme. Le budget de l'observatoire est rattaché pour ordre au budget de l'Etat, son siège est à Tunis.	1/2
			S.2 Rendre obligatoire le signalement et la consignation de tout acte de violence à l'égard des femmes et des enfants	<b>Ss.2.1.</b> Toute personne témoin d'un acte de violence ou qui a de sérieuses raisons de croire qu'un tel acte pourrait être commis ou que de nouveaux actes de violence sont à craindre doit les signaler aux autorités compétentes.		0/0.5
				<b>Ss.2.2.</b> Les règles de confidentialité imposées à certains professionnels (avocats, médecins, sages-femmes) ne constituent pas obstacles à la possibilité, dans des conditions appropriées, d'adresser un signalement aux organisations ou aux autorités compétentes dans le cas où il y a de sérieuses raisons de croire que de grave acte de violence à l'égard de la femme pourraient être commis ou que de nouveaux actes de violence sont à craindre.		0/0.5





Décret gouvernemental n° 2020-126 du 25 février 2020, portant création de l'observatoire national pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes et fixant son organisation administrative et financière et les modalités de son fonctionnement			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S.3. Garantir la confidentialité des données personnelles et le respect de la vie privée des victimes			0/0.5
			S.4 Mettre en place une brigade spécialisée dans la lutte contre les violences à l'encontre des femmes et enfants			Non Pertinent
			S.5 Mettre en place des services d'assistance aux victimes	S.5.1 Mettre en place un numéro vert offrant une bonne qualité de service pour orienter les victimes	<b>Article 9 :</b> La direction de l'observation, des études et de la communication est chargée notamment de diriger le mécanisme de la ligne verte pour ce qui est de la réception et la documentation des signalements et des plaintes sur les cas de violence contre les femmes, et qui assure également l'écoute, l'orientation et la coordination avec les parties spécialisées dans le domaine de la prise en charge des femmes victimes de violence	0.25/ 0.25
				Ss.5.2. Mettre en place des services de consultations assurant l'écoute, l'information pertinente, l'orientation juridique et judiciaire, le soutien psychologique et l'accompagnement social des victimes de violence ou d'exploitation.	<b>Article 9</b> précité	1/1
				Ss.5.3. Garantir des mécanismes d'information d'assistance et d'orientation adéquats aux victimes handicapées		0/0.25



<p>Décret gouvernemental n° 2020-126 du 25 février 2020, portant création de l'observatoire national pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes et fixant son organisation administrative et financière et les modalités de son fonctionnement</p>		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	<p><b>S.6</b> introduire la notion des violences à l'égard des femmes dans les programmes de formation et fournir</p>	<p><b>S.s 6.1</b> Fournir des formations spécifiques à tou(te)s les intervenant(e)s (acteurs, corps professionnels sollicités pour intervenir, accueillir des victimes de violences et leurs fournir du soutien) et en particulier les intervenant(e)s de première ligne (militaire, police, juges, avocats, médecins, personnel paramédical, travailleurs sociaux, personnel des associations).</p>	<p><b>Article 3</b> : L'observatoire national pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes est chargé d'assurer les missions suivantes : (...) effectuer les recherches scientifiques et sur terrain nécessaires et réaliser des études d'évaluation et de prospection concernant la violence à l'égard des femmes afin d'évaluer les interventions requises et de traiter les formes de violence,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- contribuer à l'élaboration des stratégies nationales, des mesures pratiques communes et sectorielles, et définir les principes directeurs de l'élimination de la violence à l'égard des femmes.</li> <li>- assurer la coopération et la coordination avec les organisations de la société civile, les instances constitutionnelles et les autres organismes publics concernés par le suivi et le contrôle du respect des droits de l'homme, en vue de développer et consolider le dispositif des droits et libertés,</li> <li>- émettre l'avis sur les programmes de formation, d'apprentissage, et d'habilitation des intervenants dans le domaine des violences à l'égard des femmes, et proposer les mécanismes adéquats pour les développer et assurer leur suivi.</li> <li>- organiser des rencontres, des journées d'études et des manifestations dans le domaine de la lutte contre la violence à l'égard des femmes.</li> </ul>	1/1





Décret gouvernemental n° 2020-126 du 25 février 2020, portant création de l'observatoire national pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes et fixant son organisation administrative et financière et les modalités de son fonctionnement			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention		<b>Ss.6.3.</b> Etablir des mécanismes visant à renverser l'idée selon laquelle la violence familiale comme une affaire privée afin qu'elle soit reconnue comme une violation des droits humains nécessitant la prévention et l'intervention.	La direction de l'observation, des études et de la communication est chargée notamment de : - diriger le mécanisme de la ligne verte pour ce qui est de la réception et la documentation des signalements et des plaintes sur les cas de violence contre les femmes, et qui assure également l'écoute, l'orientation et la coordination avec les parties spécialisées dans le domaine de la prise en charge des femmes victimes de violence,	0.5/0.5
				<b>Ss.6.4</b> Assurer que le personnel est en mesure d'aider les mineurs rescapés de violence sexuelle et sexiste et ce d'une manière adéquate qui prend en compte leur âge.	<b>Article 3</b> L'observatoire national pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes est chargé d'assurer les missions suivantes : émettre l'avis sur les programmes de formation, d'apprentissage, et d'habilitation des intervenants dans le domaine des violences à l'égard des femmes, et proposer les mécanismes adéquats pour les développer et assurer leur suivi.	0.25/ 0.25
				<b>Ss.6.5.</b> Assurer que le personnel est en mesure d'aider les victimes de violence sexuelle et sexiste en situation de handicap	<b>Article 3</b> précité	0.25/ 0.25
			<b>S.7</b> Impliquer les médias dans la lutte contre les violences à l'égard des femmes et des enfants et prévoir des codes de déontologie en matière de traitement médiatique de ces violences	<b>Ss.7.1</b> Promouvoir l'égalité et la non-discrimination basée sur le genre		0/0.5
				<b>Ss.7.2</b> Garantir la participation et la protection de la femme		0/0.25
				<b>De Ss.7.3 à Ss.7.6</b>		Non Pertinent
			<b>De S.8 à S.13</b>	<b>De Ss.8.1. à Ss.13.4</b>		Non Pertinent



Décret gouvernemental n° 2020-126 du 25 février 2020, portant création de l'observatoire national pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes et fixant son organisation administrative et financière et les modalités de son fonctionnement			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Répression	S.14. Identifier les violences à l'égard des femmes et enfants à des infractions à l'ordre public			0/1
			De S.15 à S.19			Non Pertinent
	En Détention		De S.20. à S.51.			Non Pertinent
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	De S.52 à S.53.	De Ss.52.1. à Ss.53.5.		Non Pertinent
		Travail	De S.54 à S.57			Non Pertinent
		Santé	De S.58.à S.60	De Ss.58.1. à Ss.60.6.		Non Pertinent
	Sécurité spécifique	LGBT	S.61.	De Ss .61.1.à Ss.61.3.		Non Pertinent
		Personnes âgées	De S.62. à S.67.	De Ss. 62.1 à Ss.64.6		Non Pertinent
			De S.68 à S.76			Non Pertinent
			S.77 . Tenir compte des spécificités des femmes handicapées qui subissent une double discrimination basée sur leur genre et leur handicap			0/0.5
	De S.78 à S.84			Non Pertinent		





## RECOMMANDATIONS

- Il serait opportun d'inclure des dispositions qui instaurent une collaboration entre l'observatoire et les médias.
- Il faudrait également introduire des dispositions qui prévoient des mesures spécifiques permettant d'assister les victimes handicapées.

4/8.75<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Le couleur de fond pour les notes final :

- Jaune: pour les standards et critères rempli par le texte.
- Vert: pour les textes qui remplissent plus que de 75% des critères liés au genre
- Bleu: pour les textes qui remplissent entre [50% - 75%] des critères liés au genre
- Orangé: pour les textes qui remplissent entre [25% - 50%] des critères liés au genre
- Rouge: pour les textes qui remplissent moins de 25% des critères liés au genre



## DÉCRET GOUVERNEMENTAL N° 2020-724 DU 31 AOÛT 2020, FIXANT LES CONDITIONS DE L'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ DE TRANSPORT DES TRAVAILLEURS AGRICOLES ET LES CONDITIONS DU BÉNÉFICE DE CE SERVICE

Décret gouvernemental n° 2020-724 du 31 août 2020, fixant les conditions de l'exercice de l'activité de transport des travailleurs agricoles et les conditions du bénéfice de ce service			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	De S1. à S.13.	De Ss.2.1 à Ss.13.4		Non Pertinent
		Répression	De S.14. à S.21.	De Ss.16.1 à Ss.19.16		Non Pertinent
	En Détenation		De S.22. à S.51.	De Ss.36.1 à Ss.40.16		Non Pertinent
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	S.52. Garantir l'accessibilité des moyens de transports à toutes les personnes	Ss.52.1 Imposer un quota de femmes et de personnes handicapées dans les secteurs de maintenance et de transport.		0/0.25
				Ss.52.2 L'aménagement des stations de transport en commun et le cheminement vers ces arrêts doit tenir compte des femmes et des personnes handicapées et de leur sécurité.		0/0.5
				Ss.52.3 Prendre compte des besoins spécifiques des femmes et personnes âgées, handicapées ou malades dans la conception matérielle du transport. En outre faciliter l'accès aux autobus, aux trains et aux métros, en prévoyant des largeurs suffisantes et en évitant les marches, les escaliers et les tourniquets souvent difficilement accessibles pour les personnes handicapées ou malades et pour les femmes accompagnées d'enfants.	<p><b>Article 14 :</b> Dans l'exercice de l'activité de transport des travailleurs agricoles, ne peuvent être exploités que les catégories des véhicules suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les voitures particulières,</li> <li>- Les voitures mixtes,</li> <li>- Les bus.</li> </ul> <p>Ces véhicules doivent offrir au minimum cinq sièges, y compris le siège du chauffeur et leur âge ne doit pas dépasser sept ans au moment de leur mise en exploitation. Ils ne peuvent être exploités au-delà de quinze ans d'âge.</p>	0.25/0.5





Décret gouvernemental n° 2020-724 du 31 août 2020, fixant les conditions de l'exercice de l'activité de transport des travailleurs agricoles et les conditions du bénéfice de ce service			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	<b>S.53.</b> Garantir la sécurité dans le secteur du transport.	<b>Ss.53.1</b> Améliorer la sécurité de la femme voyageant seule le soir et lui permettre de demander au chauffeur de descendre, au plus près de sa destination ou à un endroit qu'elle estime plus sécurisé, en dehors des arrêts.		0/0.25
				<b>Ss 53.2</b> Prévoir une bonne visibilité dans l'ensemble des stations de transports en commun , telles que les stations de métro, de train et d'autobus.	<b>Article 15 :</b> Les véhicules utilisés pour le transport des travailleurs agricoles doivent être équipés : (...) - d'un panneau de couleur blanche et de forme rectangulaire sur lequel est inscrite en lettres de hauteur 80 mm et de largeur 10 mm de couleur bleu, la mention « transport des travailleurs agricoles ». Ce panneau doit être fixé à l'intérieur du véhicule, en bas du parebrise, du côté droit, de manière à être lisible à l'oeil nu.	0.25/ 0.25
				<b>Ss.53.3</b> Prévenir violence à l'égard des femmes à travers des campagnes de sensibilisation dans les transports en commun et les espaces publics.		0/0.5
				<b>Ss.53.4</b> L'inscription sur les tickets, de tout type de transport en commun d'un numéro d'urgence pour le signalement d'agressions ou d'actes sexistes ou sexuels.		0/0.5
				<b>Ss.53.5</b> Création d'une police des transports et formation des agents des transports à la prévention de violences sexistes et sexuelles		0/0.5



Décret gouvernemental n° 2020-724 du 31 août 2020, fixant les conditions de l'exercice de l'activité de transport des travailleurs agricoles et les conditions du bénéfice de ce service		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Travail (secteur public/ secteur privé)	De S.54 à S.57	Ss.54.1 à Ss.57.2		Non Pertinent
		Santé	De S.58. à S.60.	De Ss.58.1 à Ss 60.6		Non Pertinent
	Sécurité spécifique	LGBT	S.61	De Ss.61.1 à Ss.61.3		Non Pertinent
		Personnes âgées	De S.62 à S.67	Ss.62.1 à Ss.64.6		Non Pertinent
		Personnes handicapées	De S.68 à S.84.			

## RECOMMANDATIONS

- Il faudrait introduire des dispositions qui prévoient des mesures assurant la sécurité des femmes dans les points de ramassage, stations, ou autre.
- Il serait opportun également de mettre en place un mécanisme permettant aux travailleuses agricoles d'alerter les autorités le plus vite possible en cas de problème (accident, harcèlement, etc.).
- il serait également judicieux de prévoir des procédures de contrôle permettant de garantir le plus de transparence lors de l'octroi des autorisations de transport afin d'éviter tout dépassement pouvant mettre en danger la vie des travailleuses agricoles.

**0.5 /3.5**





**DÉCRET GOUVERNEMENTAL N° 2019-1196 DU 24 DÉCEMBRE 2019, PORTANT CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL POUR L'HARMONISATION DES TEXTES JURIDIQUES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME AVEC LES DISPOSITIONS DE LA CONSTITUTION ET AVEC LES CONVENTIONS INTERNATIONALES RATIFIÉES ET FIXANT SES MISSIONS, SA COMPOSITION ET SES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT**

Décret gouvernemental n° 2019-1196 du 24 décembre 2019, portant création d'un comité national pour l'harmonisation des textes juridiques relatifs aux droits de l'homme avec les dispositions de la constitution et avec les conventions internationales ratifiées et fixant ses missions, sa composition et ses modalités de fonctionnement			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S.1 Mettre en place une instance spécialisée		<p><b>Article 1 :</b> « Il est créé auprès du ministère chargé des droits de l'homme un comité national pour l'harmonisation des textes juridiques relatifs aux droits de l'homme avec les dispositions de la constitution et avec les conventions internationales ratifiées ci-après mentionné « comité national ».</p> <p><b>Article 2 :</b> « Le comité national est chargé notamment des attributions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fixer la cartographie des textes juridiques relatifs aux droits de l'homme exigeant l'harmonisation avec la constitution et les obligations découlant des traités internationaux ratifiés,</li> <li>- développer un plan d'action comprenant les objectifs, les axes, les thèmes, les étapes, la durée d'achèvement et le suivi de la mise en oeuvre,</li> <li>- coordonner entre les différentes parties prenantes dans la mise en oeuvre du plan d'action et la proposition de fournir, le cas échéant un appui technique en fonction des moyens disponible,</li> <li>- orienter et suivre les travaux des sous-comités du comité national, qui peuvent être formés conformément aux dispositions de l'article 8</li> </ul>	1/2



Décret gouvernemental n° 2019-1196 du 24 décembre 2019, portant création d'un comité national pour l'harmonisation des textes juridiques relatifs aux droits de l'homme avec les dispositions de la constitution et avec les conventions internationales ratifiées et fixant ses missions, sa composition et ses modalités de fonctionnement			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention			du présent décret gouvernemental et approuver les résultats de ces travaux, proposer la révision et la modification des textes juridiques,  - émettre son avis à propos des projets des textes législatifs et réglementaires en relation avec les droits de l'homme qui lui sont obligatoirement soumis,  - préparer les rapports périodiques sur l'avancement des travaux et les propositions du comité national. »	
			De S.2 à S.13			Non Pertinent
	Répression	De S.14. à S.21.			Non Pertinent	
	En Détention		De S.22 à S.51			Non Pertinent
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	De S.52 à S.53.	De Ss.52.1. À Ss.53.5.		Non Pertinent
		Travail	De S.54 à S.57	De Ss..54.1 à Ss.57.2		Non Pertinent
		Santé	De S.58.à S.60.	De Ss.58.1. à Ss.60.6.		Non Pertinent





Décret gouvernemental n° 2019-1196 du 24 décembre 2019, portant création d'un comité national pour l'harmonisation des textes juridiques relatifs aux droits de l'homme avec les dispositions de la constitution et avec les conventions internationales ratifiées et fixant ses missions, sa composition et ses modalités de fonctionnement			<b>STANDARDS</b>	<b>CRITÈRES</b>	<b>ARTICLES</b>	<b>NOTE</b>
Sécurité lato sensu	Sécurité spécifique	LGBT	S.61	De S.s.61.1 à S.s.61.3		Non Pertinent
		Personnes âgées	De S.62 à S.67	De Ss. 62.1 à Ss 66.6		Non Pertinent
		Personnes handicapées	De S.68.à S.84.			Non Pertinent

1/2



## DÉCRET GOUVERNEMENTAL N° 2019-1242 DU 19 DÉCEMBRE 2019, RELATIF AU SYSTÈME DE COMMUNICATION ET D'INTERACTIVITÉ EN LIGNE AVEC LE CITOYEN.

Décret gouvernemental n° 2019-1242 du 19 décembre 2019, relatif au système de communication et d'interactivité en ligne avec le citoyen.			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S.1 Mettre en place une instance spécialisée			Non Pertinent
			S.2	De Ss.2.1 à Ss 2.2		Non Pertinent
			S.3 Garantir la confidentialité des données personnelles et le respect de la vie privée des victimes		<b>Article 5 : 5</b> – Les structures publiques qui utilisent le système de communication et d'interactivité en ligne avec le citoyen sont tenues de traiter les données à caractère personnel selon les dispositions fixées par la loi en vigueur et de prendre les mesures nécessaires dans le but de préserver les données personnelles ainsi que leur confidentialité et leur sécurité.	<b>0.5/05</b>
			De S.4 à S.13.	De Ss 4.1 à Ss.13.4		Non Pertinent
	En Détention	Répression	De S.14. à S.21.			Non Pertinent
			De S.22. à S.51.			Non Pertinent
	Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	De S.52 à S.53.	De Ss.52.1. À Ss.53.5.	
Travail			De .S.54 à S.57	De Ss.54.1 à Ss 57.2		Non Pertinent
Santé			De S.58.à S.60.	De Ss.58.1. à Ss.60.6.		Non Pertinent
Sécurité spécifique		LGBT	S.61.	De Ss .62.1.à Ss.61.3.		Non Pertinent
		Personnes âgées	De S.62 à S.67	De Ss. 62.1 à Ss 66.6		Non Pertinent
		Personnes handicapées	De S.68.à S.84.			Non Pertinent

0.5/0.5



**DÉCRET GOUVERNEMENTAL N° 2020-314 DU 19 MAI 2020, FIXANT LES PRINCIPES RELATIFS AU CHOIX, À L'ÉVALUATION DES PERFORMANCES DES ADMINISTRATEURS REPRÉSENTANT LES PARTICIPANTS PUBLICS ET DES ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS ET À LEUR RÉVOCATION.**

Décret gouvernemental n° 2020-314 du 19 mai 2020, fixant les principes relatifs au choix, à l'évaluation des performances des administrateurs représentant les participants publics et des administrateurs indépendants et à leur révocation.		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S.1 Mettre en place une instance spécialisée		Non Pertinent
			De S.2 à S.13	De Ss.2.1 à Ss 13.4	Non Pertinent
	Répression	De S.14. à S.21.		Non Pertinent	
	En Détention		De S.22 à S.51		Non Pertinent
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	De S.52 à S.53		Non Pertinent
		Travail	S.54 Eradiquer la discrimination basée sur le genre au travail	Ss..54.1 Interdire la discrimination basée sur le genre des employé(e)s et ce sans égard à leur état civil ou situation familiale	Article premier - Le présent décret gouvernemental vise à fixer les principes relatifs au choix, à l'évaluation des administrateurs représentant les participants publics et des administrateurs indépendants aux conseils d'administration ou aux conseils de surveillance des entreprises publiques et à leur révocation, et ce, dans le cadre de la gouvernance de leurs performances. La représentation équilibrée entre les deux sexes est prise en considération, lors de l'application du présent décret gouvernemental. La représentation de l'un des deux sexes ne peut pas être inférieure à 40%



Décret gouvernemental n° 2020-314 du 19 mai 2020, fixant les principes relatifs au choix, à l'évaluation des performances des administrateurs représentant les participants publics et des administrateurs indépendants et à leur révocation.			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Travail		<b>Ss.54.2</b> L'interdiction de la discrimination basée sur le genre s'applique dans l'ensemble des éléments de la relation de travail ; embauche, attribution des tâches, aménagement des conditions de travail, salaire, promotion, formation et licenciement.	<b>Art. 3</b> - Les administrateurs représentant les participants publics et les administrateurs indépendants sont choisis par voie de concours. Le concours doit obéir aux principes :  - de transparence,  - d'égalité de traitement des candidats,  - d'égalité des chances,  - de liberté de candidature.	0.25 / 0.25
				<b>Ss.54.3</b>		Non Pertinent
				<b>Ss.54.4</b> La partie employeur doit prendre les mesures nécessaires pour prévenir toute forme de discrimination et de violence basée sur le genre		0/0.25
				<b>Ss.54.5.</b> Interdire le licenciement discriminatoire pour un motif de maternité ou en raison d'identité genre ou d'orientation sexuelle		0/0.25
				<b>Ss.54.6.</b> Interdire le licenciement en représailles contre une personne qui introduit une action en discrimination contre son employeur.		0/0.25
				<b>Ss.54.7.</b> Quiconque subit ou risque de subir une discrimination peut requérir de l'autorité administrative de l'interdire, de le faire cesser si elle persiste ou de réclamer le paiement du salaire dû/ des indemnités spéciales		0/0.25





Décret gouvernemental n° 2020-314 du 19 mai 2020, fixant les principes relatifs au choix, à l'évaluation des performances des administrateurs représentant les participants publics et des administrateurs indépendants et à leur révocation.			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Travail		<b>Ss.54.8</b> Adopter des mesures permettant à toute travailleuse/travailleur qui s'estime lésé.e par une discrimination basée sur le genre de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle.		0/0.25
				<b>Ss.54.9</b> Prévoir le partage de la charge de la preuve. Il appartient au (à la) plaignant (e) de produire des faits ou autre élément de preuve susceptible de faire naître une présomption de discrimination. Il appartient au défendeur de renverser cette présomption. En cas de licenciement en représailles contre une personne qui introduit une action en discrimination contre son employeur la charge de preuve appartient exclusivement à l'employeur.		0/0.25
				<b>Ss.54.10</b> Prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, qu'il s'agisse d'amendes et/ou d'indemnités, en cas de discrimination basée sur le genre		0/0.25
			<b>S.55</b> Garantir un traitement professionnel égal	<b>Ss.55.1</b> Assurer l'application du principe « à travail égal, salaire égal » La rémunération ne doit pas se baser sur le sexe de l'employé(e).	<b>NB</b> : l'égalité est prévue par la loi n°21-1968 du 02/07/1968 portant ratification de la Convention de l'OIT n°100 sur l'égalité de rémunération, JORT n°27 du 02/07/1968.	0/0.25
				<b>Ss.55.2.</b> Garantir aux travailleuses, les droits liés au contrat de travail y compris le maintien d'une rémunération, une prime et/ou un bénéfice adéquat.		0/0.25



Décret gouvernemental n° 2020-314 du 19 mai 2020, fixant les principes relatifs au choix, à l'évaluation des performances des administrateurs représentant les participants publics et des administrateurs indépendants et à leur révocation.			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Travail		<b>Ss.55.3</b>		Non Pertinent
				<b>Ss.55.4</b> Privilégier, à compétences et qualifications comparables, l'embauche des femmes sur les métiers où le déséquilibre est important. (par quota ou parité).		0.25/0.25
				<b>Ss.55.5</b> Accroître le pourcentage des femmes au sein de l'encadrement et de la formation en favorisant la détection de potentiels		0/0.25
				<b>S.55.6</b> Eliminer la répartition des activités professionnelles sur la base d'une discrimination stéréotypée ou sexuée	Articles 1 et 3 précités	0.25/0.25
			<b>S.56</b> Garantir dans la pratique une meilleure prise en compte de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée	<b>Ss. 56..1</b> Interdire le licenciement des travailleuses pendant la période allant du début de grossesse jusqu'au terme du congé maternité, sauf dans les cas non liés à leur état. Lorsqu'une travailleuse est licenciée pendant la période visée, l'employeur doit justifier par écrit les motifs du licenciement		0/0.25
				<b>Ss.56.2</b> Adopter les mesures nécessaires pour que les travailleuses bénéficient d'un congé maternité d'au moins quatorze semaines continues réparties avant/après l'accouchement	<b>NB</b> : l'égalité est prévue par la loi n°21-1968 du 02/07/1968 portant ratification de la Convention de l'OIT n°100 sur l'égalité de rémunération, JORT n°27 du 02/07/1968.	0/0.25
				<b>Ss.56.3</b> Le congé maternité doit inclure un congé obligatoire d'au moins deux semaines réparties avant/après l'accouchement		0/0.25





Décret gouvernemental n° 2020-314 du 19 mai 2020, fixant les principes relatifs au choix, à l'évaluation des performances des administrateurs représentant les participants publics et des administrateurs indépendants et à leur révocation.		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale		<b>Ss.56.4</b> Prévoir une disposition afin d'inclure un congé parental à la suite de naissance ou d'adoption d'un enfant		0/0.25	
			<b>Ss.56.5</b> Prévoir une disposition afin de permettre aux travailleuses enceintes d'une dispense de travail, sans perte de rémunération pour se rendre aux examens prénataux ou postnataux, dans le cas où ces examens doivent avoir lieu pendant le temps du travail		0/0.25	
			<b>De Ss.56.6 à Ss.56.9</b>		Non Pertinent	
		<b>S.57</b>			Non Pertinent	
		Santé	<b>De S.58.à S.60.</b>	<b>De Ss.58.1. à Ss.60.6.</b>		Non Pertinent
	Sécurité spécifique	LGBT	<b>S.61.</b>	<b>De Ss .62.1.à Ss.61.3.</b>		Non Pertinent
		Personnes âgées	<b>De S.62 à S.67</b>	<b>De Ss. 62.1 à Ss 64.6</b>		Non Pertinent
		Personnes handicapées	<b>De S.68 à S.82</b>			Non Pertinent
			<b>S.83</b> Garantir l'égalité des chances pour les personnes handicapées dans la fonction privée et publique			0/0.25
			<b>S.84</b>			Non Pertinent

## RECOMMANDATIONS

- Il est recommandé d'appliquer les mesures visant à éradiquer la discrimination aux différents éléments liés au travail (salaire, formation, etc. et pas uniquement au niveau du recrutement)
- Il serait également opportun de prévoir des mesures de sanction en cas de non-respect des mesures antidiscriminatoires.

1.25/5



## DÉCRET-LOI DU CHEF DU GOUVERNEMENT N° 2020-17 DU 12 MAI 2020, RELATIF À L'IDENTIFIANT UNIQUE DU CITOYEN

Décret-loi du Chef du Gouvernement n° 2020-17 du 12 mai 2020, relatif à l'identifiant unique du citoyen			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S.1 Mettre en place une instance spécialisée			Non Pertinent
			S.2	De Ss.2.1 à Ss 2.2		Non Pertinent
			S.3 Garantir la confidentialité des données personnelles et le respect de la vie privée des victimes		<p><b>Art. 2</b> – La gestion du Registre de l'identifiant unique citoyen est régie par les dispositions de la législation relative à la protection des données à caractère personnel.</p> <p>Art. 5 – La liste des organismes habilités à utiliser l'identifiant unique citoyen et les finalités de ces utilisations, sont fixées par décret gouvernemental, après avis de l'Instance nationale de protection des données à caractère personnel.</p> <p>Art. 6 – L'identifiant unique citoyen ne doit comporter aucune indication susceptible de révéler l'identité de son titulaire.</p>	0.5/05
	En Détention	Répression	De S.14. à S.21.			Non Pertinent
			De S.22. à S.51.			Non Pertinent
	Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	De S.52 à S.53.	De Ss.52.1. À Ss.53.5.	
Travail			De .S.54 à S.57	De Ss.54.1 à Ss 57.2		Non Pertinent
Santé			De S.58.à S.60.	De Ss.58.1. à Ss.60.6.		Non Pertinent
Sécurité spécifique		LGBT	S.61.	De Ss .62.1.à Ss.61.3.		Non Pertinent
		Personnes âgées	De S.62 à S.67	De Ss. 62.1 à Ss 66.6		Non Pertinent





## DÉCRET-LOI DU CHEF DU GOUVERNEMENT N° 2020-17 DU 12 MAI 2020, RELATIF À L'IDENTIFIANT UNIQUE DU CITOYEN

Décret-loi du Chef du Gouvernement n° 2020-17 du 12 mai 2020, relatif à l'identifiant unique du citoyen			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité spécifique	Personnes handicapées	De S.68.à S.84.			Non Pertinent

0.5/0.5



**DÉCRET-LOI DU CHEF DU GOUVERNEMENT N° 2020-4 DU 14 AVRIL 2020, ÉDICTANT DES MESURES SOCIALES EXCEPTIONNELLES ET PROVISOIRES POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES ET LA PROTECTION DE LEURS SALARIÉS LÉSÉS PAR LES RÉPERCUSSIONS DE LA MISE EN OEUVE DES MESURES DE MISE EN CONFINEMENT TOTAL POUR LA PRÉVENTION DE LA PROPAGATION DU CORONAVIRUS « COVID-19 »**

Décret-loi du Chef du Gouvernement n° 2020-4 du 14 avril 2020, édictant des mesures sociales exceptionnelles et provisoires pour l'accompagnement des entreprises et la protection de leurs salariés lésés par les répercussions de la mise en oeuvre des mesures de mise en confinement total pour la prévention de la propagation du Coronavirus « Covid-19 »		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S.1 Mettre en place une instance spécialisée		Non Pertinent
			De S.2 à S.13	De Ss.2.1 à Ss 13.4	Non Pertinent
		Répression	De S.14. à S.21.		Non Pertinent
	En Détention		De S.22. à S.51.		Non Pertinent
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	De S.52 à S.53.	De Ss.52.1. À Ss.53.5.	Non Pertinent
			S.54	De Ss.54.1 à Ss 54.10.	Non Pertinent
	Travail	S.55 Garantir un traitement professionnel égal	<p><b>Ss.51.1</b> Assurer l'application du principe « à travail égal, salaire égal » La rémunération ne doit pas se baser sur le sexe de l'employé(e).</p> <p><b>Ss.55.2.</b> Garantir aux travailleuses, les droits liés au contrat de travail y compris le maintien d'une rémunération, une prime et/ou un bénéfice adéquat.</p>	<p><b>NB :</b> l'égalité est prévue par la loi n°21-1968 du 02/07/1968 portant ratification de la Convention de l'OIT n°100 sur l'égalité de rémunération, JORT n°27 du 02/07/1968.</p> <p><b>Art.4 -</b> Les entreprises lésées au sens du présent décret-loi sont tenues, avant de prétendre au bénéfice des mesures sociales exceptionnelles et provisoires prévues au présent décret-loi, de présenter à l'inspection du travail</p>	<p>0.25/ 0.25</p> <p>0.25/ 0.25</p>





<p>Décret-loi du Chef du Gouvernement n° 2020-4 du 14 avril 2020, édictant des mesures sociales exceptionnelles et provisoires pour l'accompagnement des entreprises et la protection de leurs salariés lésés par les répercussions de la mise en oeuvre des mesures de mise en confinement total pour la prévention de la propagation du Coronavirus « Covid-19 »</p>			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Travail			<p>territorialement compétente ou la Direction générale de l'inspection du travail, selon le cas, ce qui justifie la prise de l'une des mesures suivantes :</p> <p>Faire bénéficier l'ensemble des salariés ou une partie d'eux du solde de repos annuel payé.</p> <p>Faire bénéficier l'ensemble des salariés ou une partie d'eux du repos annuel payé d'une manière anticipée.</p> <p>La prise en charge par l'employeur de la totalité ou d'une partie du salaire durant la période d'arrêt provisoire total ou partiel de l'activité de l'entreprise.</p> <p>Art. 5 - Les indemnités exceptionnelles et provisoires au titre des périodes d'interruption provisoire de l'activité, postérieures au mois de mars 2020, sont attribuées aux salariés des entreprises mentionnées à l'article 2 du présent décret-loi, liés par des contrats de travail à durée déterminée ou indéterminée en cours à la date d'entrée en vigueur du présent décret-loi et qui ont été mis en chômage provisoire.</p> <p>Les dispositions du premier alinéa du présent article ne s'appliquent qu'aux entreprises qui maintiennent la totalité de leurs salariés permanents ou titulaires de contrats de travail à durée déterminée en cours à la date d'entrée en vigueur du présent décret-loi, et ce, dans la limite de la période restante du contrat à moins d'un renouvellement explicite ou tacite du contrat.</p>	



			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité lato sensu		Sécurité Générale	Travail		De Ss.55.3 à Ss55.6		Non Pertinent
				De S.56 à S.57	De Ss. 56.1 à Ss. 57.2		Non Pertinent
			Santé	De S.58.à S.60.	De Ss.58.1. à Ss.60.6.		Non Pertinent
		Sécurité spécifique	LGBT	S.61.	De Ss .62.1.à Ss.61.3.		Non Pertinent
			Personnes âgées	De S.62 à S.67	De Ss. 62.1 à Ss 66.6		Non Pertinent
			Personnes handicapées	De S.68.à S.82.			Non Pertinent
				S.83 Garantir l'égalité des chances pour les personnes handicapées dans la fonction privé et publique.			0/0.25
			S.84			Non Pertinent	

### RECOMMANDATIONS

- Il faudrait introduire explicitement l'égalité dans l'attribution des salaires, subventions ou avantages relatifs aux mesures liées à la Covid 19.

**0.5/0.75**





**DÉCRET-LOI DU CHEF DU GOUVERNEMENT N° 2020-3 DU 14 AVRIL 2020, PORTANT DÉTERMINATION DE MESURES SOCIALES EXCEPTIONNELLES ET PROVISOIRES POUR L'ACCOMPAGNEMENT DE CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS LÉSÉS PAR LES RÉPERCUSSIONS ENGENDRÉES PAR LA MISE EN OEUVRE DES MESURES DE MISE EN CONFINEMENT TOTAL POUR LA PRÉVENTION DE LA PROPAGATION DU CORONAVIRUS « COVID-19 »**

		Décret-loi du Chef du Gouvernement n° 2020-3 du 14 avril 2020, portant détermination de mesures sociales exceptionnelles et provisoires pour l'accompagnement de certaines catégories de travailleurs indépendants lésés par les répercussions engendrées par la mise en oeuvre des mesures de mise en confinement total pour la prévention de la propagation du Coronavirus « Covid-19 »			
		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S.1 Mettre en place une instance spécialisée		Non Pertinent
			De S.2 à S.13	De Ss.2.1 à Ss 13.4	Non Pertinent
		Répression	De S.14. à S.21.		Non Pertinent
	En Détention		De S.22. à S.51.		Non Pertinent
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	De S.52 à S.53.	De Ss.52.1. À Ss.53.5.	Non Pertinent
			S.54	De Ss.54.1 à Ss 54.10.	Non Pertinent
	Travail	S.55 Garantir un traitement professionnel égal.	Ss.55.3 Garantir aux travailleuses, y compris indépendantes, L'exercice des droits de protection de leur sécurité et de leur santé pendant le travail notamment dans le domaine agricole	Article .2 : Les indemnités exceptionnelles et provisoires au titre des périodes d'interruption provisoire de l'activité en raison la mise en oeuvre des mesures de mise en confinement total pour la prévention de la propagation du Coronavirus « Covid-19 », sont accordées au profit de certaines catégories de travailleurs indépendants concernés par les dispositions du présent décret-loi.	0.25/ 0.25



Décret-loi du Chef du Gouvernement n° 2020-3 du 14 avril 2020, portant détermination de mesures sociales exceptionnelles et provisoires pour l'accompagnement de certaines catégories de travailleurs indépendants lésés par les répercussions engendrées par la mise en oeuvre des mesures de mise en confinement total pour la prévention de la propagation du Coronavirus « Covid-19 »			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Travail		De Ss.55.4 à Ss55.6		Non Pertinent
			S.56	De Ss.56.1 à Ss.56.9		Non Pertinent
			S.57			Non Pertinent
		Santé	De S.58.à S.60.	De Ss.58.1. à Ss.60.6.		Non Pertinent
	Sécurité spécifique	LGBT	S.61.	De Ss .62.1.à Ss.61.3.		Non Pertinent
		Personnes âgées	De S.62 à S.67	De Ss. 62.1 à Ss 66.6		Non Pertinent
		Personnes handicapées	De S.68.à S.72.			Non Pertinent
			S.73 prévoir un financement suffisant et améliorer l'indépendance économique des personnes handicapées.			0/0.25
			De S.74 à S.84			Non Pertinent

## RECOMMANDATIONS

- Il serait opportun d'utiliser un langage plus inclusif dans les dispositions attribuant des droits/avantages liés aux mesures relatives à la Covid-19.
- Il faudrait inclure des dispositions qui prennent en considération les besoins spécifiques des personnes handicapées.

0.25/0.5





**DÉCRET GOUVERNEMENTAL N° 2020-153 DU 17 MARS 2020, PORTANT DISPOSITIONS DÉROGATOIRES RELATIVES AU TRAVAIL DES AGENTS DE L'ETAT, DES COLLECTIVITÉS LOCALES, DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS À CARACTÈRE ADMINISTRATIF, DES INSTANCES ET DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ET ENTREPRISES PUBLIQUES.**

Décret gouvernemental n° 2020-153 du 17 mars 2020, portant dispositions dérogatoires relatives au travail des agents de l'Etat, des collectivités locales, des établissements publics à caractère administratif, des instances et des établissements publics et entreprises publiques.			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S.1 Mettre en place une instance spécialisée			Non Pertinent
			De S.2 à S.13	De Ss.2.1 à Ss 13.4		Non Pertinent
	Répression	De S.14. à S.21.	De Ss.16.1 à Ss.19.16		Non Pertinent	
	En Détenition		De S.22. à S.51.	De Ss.36.1 à Ss. 40.16		Non Pertinent
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	De S.52 à S.53.	De Ss.52.1. À Ss.53.5.		Non Pertinent
		Travail	S.54 Eradiquer la discrimination basée sur le genre au travail	Ss..54.1 Interdire la discrimination des basée sur le genre des employé(e)s et ce sans égard à leur état civil ou situation familiale		0/0.5
	Ss.54.2 L'interdiction de la discrimination basée sur le genre s'applique dans l'ensemble des éléments de la relation de travail ; embauche, attribution des taches, aménagement des conditions de travail, salaire, promotion, formation et				0 /0.25	
			Ss.54.3		Non Pertinent	



Décret gouvernemental n° 2020-153 du 17 mars 2020, portant dispositions dérogatoires relatives au travail des agents de l'Etat, des collectivités locales, des établissements publics à caractère administratif, des instances et des établissements publics et entreprises publiques.			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Travail		<b>Ss.54.4</b> La partie employeur doit prendre les mesures nécessaires pour prévenir toute forme de discrimination et de violence basée sur le genre		0/0.25
				<b>De Ss.54.5. à Ss.54.6</b>		Non Pertinent
				<b>Ss.54.7.</b> Quiconque subit ou risque de subir une discrimination peut requérir de l'autorité administrative de l'interdire, de le faire cesser si elle persiste ou de réclamer le paiement du salaire dû/ des indemnités spéciales		
				<b>Ss.54.8</b> Adopter des mesures permettant à toute travailleuse/travailleur qui s'estime lésée par une discrimination basée sur le genre de faire valoir ses droits par voie judiciaire.		0/0.5
				<b>Ss.54.9</b> Prévoir le partage de la charge de la preuve. Il appartient au (à la) plaignant (e) de produire des faits ou autre élément de preuve susceptible de faire naître une présomption de discrimination. Il appartient au défendeur de renverser cette présomption. En cas de licenciement en représailles contre une personne qui introduit une action en discrimination contre son employeur la charge de preuve appartient exclusivement à l'employeur.		0 / 0.25





Décret gouvernemental n° 2020-153 du 17 mars 2020, portant dispositions dérogatoires relatives au travail des agents de l'Etat, des collectivités locales, des établissements publics à caractère administratif, des instances et des établissements publics et entreprises publiques.		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Travail		<b>Ss.54.10</b> Prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, qu'il s'agisse d'amendes et/ou d'indemnités, en cas de discrimination basée sur le genre	0/0.25	
			<b>S.55</b> Garantir un traitement professionnel égal	<b>Ss.55.1</b> Assurer l'application du principe « à travail égal, salaire égal » La rémunération ne doit pas se baser sur le sexe de l'employé(e).	<b>NB :</b> l'égalité est prévue par la loi n°21-1968 du 02/07/1968 portant ratification de la Convention de l'OIT n°100 sur l'égalité de rémunération, JORT n°27 du 02/07/1968.	0.25/ .0.25
				<b>Ss.55.2.</b> Garantir aux travailleuses, les droits liés au contrat de travail y compris le maintien d'une rémunération, une prime et/ou un bénéfice adéquat.	0/0.25	
				<b>De Ss.55.3 à Ss55.6</b>	Non Pertinent	
			<b>S.56</b> .Garantir une meilleure prise en compte de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée	<b>Ss. 56..1</b> Interdire le licenciement des travailleuses pendant la période allant du début de grossesse jusqu'au terme du congé maternité, sauf dans les cas non liés à leur état. Lorsqu'une travailleuse est licenciée pendant la période visée, l'employeur doit justifier par écrit les motifs du licenciement	0 /0.25	
	<b>Ss.56.2</b> Adopter les mesures nécessaires pour que les travailleuses bénéficient d'un congé maternité d'au moins quatorze semaines continues réparties avant/après l'accouchement	0 /0.25				



Décret gouvernemental n° 2020-153 du 17 mars 2020, portant dispositions dérogatoires relatives au travail des agents de l'Etat, des collectivités locales, des établissements publics à caractère administratif, des instances et des établissements publics et entreprises publiques.		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale		<b>Ss.56.3</b> Le congé maternité doit inclure un congé obligatoire d'au moins deux semaines réparties avant/après l'accouchement		0/0.25
			<b>Ss.56.4</b> Prévoir une disposition afin d'inclure un congé parental à la suite de naissance ou d'adoption d'un enfant		0/0.25
			<b>Ss.56.5</b> Prévoir une disposition afin de permettre aux travailleuses enceintes d'une dispense de travail, sans perte de rémunération pour se rendre aux examens prénataux ou postnataux, dans le cas où ces examens doivent avoir lieu pendant le temps du travail		0/0.25
			<b>S.57</b>		Non Pertinent
		Santé	<b>De S.58 à S.60</b>		Non Pertinent
		LGBT	<b>S.61.</b>	<b>De Ss .62.1.à Ss.61.3.</b>	Non Pertinent
	Sécurité spécifique	Personnes âgées	<b>De S.62 à S.67</b>	<b>De Ss. 62.1 à Ss 66.6</b>	Non Pertinent
		Personnes handicapées	<b>De S.68.à S.84.</b>		Non Pertinent





## RECOMMANDATIONS

- Il serait opportun d'intégrer dans le cadre des décrets relatifs aux mesures prises suite à la crise de la Covid-19, des dispositions qui interdisent les mesures discriminatoires basées sur le genre en ce qui concerne l'attribution des congés, les horaires de travail, les risques de licenciement...
- Il serait opportun d'interdire explicitement les licenciements pour cause de grossesse sous prétexte de la crise de la Covid -19.

0.25/4

- D'autres textes, qui répondent à la même logique de ce décret ont été analysés dans le cadre de cette étude. Les tableaux relatifs à ces textes n'ont pas été publiés par un souci de concision, il s'agit des textes suivants :
  - Décret gouvernemental n° 2019-1133 du 12 décembre 2019, portant octroi de la deuxième et la troisième tranche de l'augmentation des salaires au profit des agents de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics à caractère administratif et la fixation de ses montants.
  - Décret gouvernemental n° 2019-1132 du 12 décembre 2019, portant octroi de la deuxième et la troisième tranche de l'augmentation des salaires au profit des magistrats de l'ordre judiciaire, des magistrats du tribunal administratif et des magistrats de la cour des comptes et la fixation de ses montants.
  - Décret gouvernemental n° 2019-1239 du 26 décembre 2019, modifiant et complétant le décret n° 99-821 du 12 avril 1999, portant statut particulier au corps technique commun des administrations publiques.
  - Décret n° 2019-1241 du 26 décembre 2019, modifiant le décret n° 99-823 du 12 avril 1999, fixant le régime de rémunération du personnel du corps technique commun des administrations publiques.
  - Décret gouvernemental n° 2019-1133 du 12 décembre 2019, portant octroi de la deuxième et la troisième tranche de l'augmentation des salaires au profit des agents de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics à caractère administratif et la fixation de ses montants.
  - Décret-loi du Chef du Gouvernement n° 2019-284 du 21 mars 2019 relatif à la création d'une prime complémentaire provisoire au profit des agents de l'Etat, des collectivités locales, et des institutions publiques administratives



## DÉCRET-LOI N° 2020-2 DU 14 AVRIL 2020, PORTANT SUSPENSION EXCEPTIONNELLE ET PROVISOIRE DE CERTAINES DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL

Décret-loi n° 2020-2 du 14 avril 2020, portant suspension exceptionnelle et provisoire de certaines dispositions du Code du travail			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S.1 Mettre en place une instance spécialisée			Non Pertinent
			De S.2 à S.13	De Ss.2.1 à Ss 13.4		Non Pertinent
		Répression	De S.14. à S.21.			Non Pertinent
	En Détention		De S.22. à S.51.			Non Pertinent
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	De S.53 à S.54.	De Ss.53.1. À Ss.54.5.		Non Pertinent
		Travail	S.54 Eradiquer la discrimination basée sur le genre au travail	Ss..54.1 Interdire la discrimination basée sur le genre des employé(e)s et ce sans égard à leur état civil ou situation familiale		0/0.5
	Ss.54.2 L'interdiction de la discrimination basée sur le genre s'applique dans l'ensemble des éléments de la relation de travail ; embauche, attribution des tâches, aménagement des conditions de travail, salaire, promotion, formation et licenciement.				0 /0.25	
	Ss.54.3				Non Pertinent	
	Ss.54.4 La partie employeur doit prendre les mesures nécessaires pour prévenir toute forme de discrimination et de violence basée sur le genre				0 /0.25	
Ss.54.5. Interdire le licenciement discriminatoire pour un motif de maternité ou en raison d'identité genre ou d'orientation sexuelle		0 /0.25				





Décret-loi n° 2020-2 du 14 avril 2020, portant suspension exceptionnelle et provisoire de certaines dispositions du Code du travail			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Travail	S.54 Eradiquer la discrimination basée sur le genre au travail	Ss.54.6. Interdire le licenciement en représailles contre une personne qui introduit une action en discrimination contre son employeur.		0/0.25
				Ss.54.7. Quiconque subit ou risque de subir une discrimination peut requérir de l'autorité administrative de l'interdire, de le faire cesser si elle persiste ou de réclamer le paiement du salaire dû/ des indemnités spéciales		0/0.25
				Ss.54.8 Adopter des mesures permettant à tout(e) travailleuse/travailleur qui s'estime lésé(e) par une discrimination basée sur le genre de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle.		0/0.25
				Ss.54.9 Prévoir le partage de la charge de la preuve. Il appartient au (à la) plaignant (e) de produire des faits ou autre élément de preuve susceptible de faire naître une présomption de discrimination. Il appartient au défendeur de renverser cette présomption. En cas de licenciement en représailles contre une personne qui introduit une action en discrimination contre son employeur la charge de preuve appartient exclusivement à l'employeur.		0 /0.25
				Ss.54.10 Prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, qu'il s'agisse d'amendes et/ou d'indemnités, en cas de discrimination basée sur le genre		0 /0.25



Décret-loi n° 2020-2 du 14 avril 2020, portant suspension exceptionnelle et provisoire de certaines dispositions du Code du travail			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Travail	S.55 Garantir un traitement professionnel égal	Ss.55.1 Assurer l'application du principe « à travail égal, salaire égal » La rémunération ne doit pas se baser sur le sexe de l'employé(e).	NB : l'égalité est prévue par la loi n°21-1968 du 02/07/1968 portant ratification de la Convention de l'OIT n°100 sur l'égalité de rémunération, JORT n°27 du 02/07/1968.	0.25/0.25
				Ss.55.2. Garantir aux travailleuses, les droits liés au contrat de travail y compris le maintien d'une rémunération, une prime et/ou un bénéfice adéquat.	Article 1- Est suspendue l'application des dispositions du sous-paragraphe C du troisième paragraphe de l'article 14 du code du travail relatives à l'empêchement d'exécution résultant d'un cas fortuit ou de force majeure survenue avant ou pendant l'exécution du contrat	0.25/0.25
				De Ss.55.3 à Ss. 55.6		Non Pertinent
		S.56 .Garantir une meilleure prise en compte de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée	Ss. 56..1 Interdire le licenciement des travailleuses pendant la période allant du début de grossesse jusqu'au terme du congé maternité, sauf dans les cas non liés à leur état. Lorsqu'une travailleuse est licenciée pendant la période visée, l'employeur doit justifier par écrit les motifs du licenciement		0/0.25	
			Ss.56.2 Adopter les mesures nécessaires pour que les travailleuses bénéficient d'un congé maternité d'au moins quatorze semaines continues réparties avant/après l'accouchement		0 /0.25	
			Ss.56.3 Le congé maternité doit inclure un congé obligatoire d'au moins deux semaines réparties avant/après l'accouchement		0 /0.25	
			Ss.56.4 Prévoir une disposition afin d'inclure un congé parental à la suite de naissance ou d'adoption d'un enfant		0 /0.25	





Décret-loi n° 2020-2 du 14 avril 2020, portant suspension exceptionnelle et provisoire de certaines dispositions du Code du travail		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale		<b>Ss.56.5</b> Prévoir une disposition afin de permettre aux travailleuses enceintes d'une dispense de travail, sans perte de rémunération pour se rendre aux examens prénataux ou postnataux, dans le cas où ces examens doivent avoir lieu pendant le temps du travail		<b>0/0.25</b>	
			<b>De Ss.56.6 à Ss.56.9</b>		Non Pertinent	
		<b>S.57</b>			Non Pertinent	
		Santé	<b>De S.58.à S.60.</b>	<b>De Ss.58.1. à Ss.60.6.</b>		Non Pertinent
	Sécurité spécifique	LGBT	<b>S.61.</b>	<b>De Ss .62.1.à Ss.61.3.</b>		Non Pertinent
		Personnes âgées	<b>De S.62 à S.67</b>			Non Pertinent
		Personnes handicapées	<b>De S.68.à S.84</b>			Non Pertinent

## RECOMMANDATIONS

- Il faudrait introduire des dispositions qui prévoient des mesures assurant la sécurité des femmes dans les points de ramassage, stations, ou autre.
- Il serait opportun également de mettre en place un mécanisme permettant aux travailleuses agricoles d'alerter les autorités le plus vite possible en cas de problème (accident, harcèlement, etc.).
- il serait également judicieux de prévoir des procédures de contrôle permettant de garantir le plus de transparence lors de l'octroi des autorisations de transport afin d'éviter tout dépassement pouvant mettre en danger la vie des travailleuses agricoles.

**0.5/4**



**DÉCRET-LOI N° 2020-30 DU 10 JUIN 2020, PORTANT DES MESURES POUR LA CONSOLIDATION DES ASSISES DE LA SOLIDARITÉ NATIONALE ET LE SOUTIEN DES PERSONNES ET DES ENTREPRISES SUITE AUX RÉPERCUSSIONS DE LA PROPAGATION DU CORONAVIRUS « COVID-19 ».**

Décret-loi n° 2020-30 du 10 juin 2020, portant des mesures pour la consolidation des assises de la solidarité nationale et le soutien des personnes et des entreprises suite aux répercussions de la propagation du Coronavirus « Covid-19 ».			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S.1 Mettre en place une instance spécialisée			Non Pertinent
			De S.2 à S.13	De Ss.2.1 à Ss 13.4		Non Pertinent
	Répression	De S.14. à S.21.			Non Pertinent	
	En Détention		S.51			Non Pertinent
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	De S.52 à S.53			Non Pertinent
		Travail	S.54 Eradiquer la discrimination basée sur le genre au travail	Ss..54.1 Interdire la discrimination des basée sur le genre des employé(e)s et ce sans égard à leur état civil ou situation familiale		0/0.5
	Ss.54.2 L'interdiction de la discrimination basée sur le genre s'applique dans l'ensemble des éléments de la relation de travail ; embauche, attribution des tâches, aménagement des conditions de travail, salaire, promotion, formation et licenciement.				0 /0.25	
		Ss.54.3			Non Pertinent	





Décret-loi n° 2020-30 du 10 juin 2020, portant des mesures pour la consolidation des assises de la solidarité nationale et le soutien des personnes et des entreprises suite aux répercussions de la propagation du Coronavirus « Covid-19 ».			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Travail	S.54 Eradiquer la discrimination basée sur le genre au travail	Ss.54.4 La partie employeur doit prendre les mesures nécessaires pour prévenir toute forme de discrimination et de violence basée sur le genre		0 / 0.25
				Ss.54.5. Interdire le licenciement discriminatoire pour un motif de maternité ou en raison d'identité genre ou d'orientation sexuelle		0 / 0.25
				Ss.54.6. Interdire le licenciement en représailles contre une personne qui introduit une action en discrimination contre son employeur.		0 / 0.25
				Ss.54.7. Quiconque subit ou risque de subir une discrimination peut requérir de l'autorité administrative de l'interdire, de le faire cesser si elle persiste ou de réclamer le paiement du salaire dû/ des indemnités spéciales		0 / 0.25
				Ss.54.8 Adopter des mesures permettant à tout(e) travailleuse/travailleur qui s'estime lésé(e) par une discrimination basée sur le genre de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle.		0 / 0.25
				Ss.54.9 Prévoir le partage de la charge de la preuve. Il appartient au (à la) plaignant (e) de produire des faits ou autre élément de preuve susceptible de faire naître une présomption de discrimination. Il appartient au défendeur de renverser cette présomption. En cas de licenciement en représailles contre une personne qui introduit une action		0 / 0.25



Décret-loi n° 2020-30 du 10 juin 2020, portant des mesures pour la consolidation des assises de la solidarité nationale et le soutien des personnes et des entreprises suite aux répercussions de la propagation du Coronavirus « Covid-19 ».			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Travail	S.54 Eradiquer la discrimination basée sur le genre au travail	en discrimination contre son employeur la charge de preuve appartient exclusivement à l'employeur.		0 /0.25
				Ss.54.10 Prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, qu'il s'agisse d'amendes et/ou d'indemnités, en cas de discrimination basée sur le genre		
			S.55 Garantir un traitement professionnel égal	Ss.55.1 Assurer l'application du principe « à travail égal, salaire égal » La rémunération ne doit pas se baser sur le sexe de l'employé(e).		0 /0.25
				Ss.55.2. Garantir aux travailleuses, les droits liés au contrat de travail y compris le maintien d'une rémunération, une prime et/ou un bénéfice adéquat.	Il est attribué un différentiel complémentaire aux titulaires des pensions attribuées par la Caisse nationale de sécurité sociale au titre des différents régimes de sécurité sociale qu'elle régit et par la Caisse nationale de retraite et de prévoyance sociale au titre du régime des pensions dans le cadre de la loi n° 85-12 du 5 mars 1985, portant régime des pensions civiles et militaires de retraite et des survivants dans le secteur public, dont le montant mensuel net est inférieur ou égal à cent quatre-vingt (180) dinars	0.25/ 0.25
				Ss.55.3 Garantir aux travailleuses, y compris indépendantes, l'exercice des droits de protection de leur sécurité et de leur santé pendant le travail notamment dans le domaine agricole		0 /0.25
			<b>De Ss.55.4 à Ss55.6</b>		Non Pertinent	





Décret-loi n° 2020-30 du 10 juin 2020, portant des mesures pour la consolidation des assises de la solidarité nationale et le soutien des personnes et des entreprises suite aux répercussions de la propagation du Coronavirus « Covid-19 ».			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	S.56 .Garantir une meilleure prise en compte de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée	Ss. 56..1	Interdire le licenciement des travailleuses pendant la période allant du début de grossesse jusqu'au terme du congé maternité, sauf dans les cas non liés à leur état. Lorsqu'une travailleuse est licenciée pendant la période visée, l'employeur doit justifier par écrit les motifs du licenciement		0 /0.25
			Ss.56.2	Adopter les mesures nécessaires pour que les travailleuses bénéficient d'un congé maternité d'au moins quatorze semaines continues réparties avant/après l'accouchement		0 /0.25
			Ss.56.3	Le congé maternité doit inclure un congé obligatoire d'au moins deux semaines réparties avant/après l'accouchement		0 /0.25
			Ss.56.4	Prévoir une disposition afin d'inclure un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant		0 /0.25
			Ss.56.5	Prévoir une disposition afin de permettre aux travailleuses enceintes d'une dispense de travail, sans perte de rémunération pour se rendre aux examens prénataux ou postnataux, dans le cas où ces examens doivent avoir lieu pendant le temps du travail		0 /0.25
			<b>De Ss.56.6 à Ss.56.9</b>			



		Décret-loi n° 2020-30 du 10 juin 2020, portant des mesures pour la consolidation des assises de la solidarité nationale et le soutien des personnes et des entreprises suite aux répercussions de la propagation du Coronavirus « Covid-19 ».		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Santé	De S.58.à S.60.	De Ss.58.1. à Ss.60.6.		Non Pertinent	
		LGBT	S.61.	De Ss .62.1.à Ss.61.3.		Non Pertinent	
	Sécurité spécifique	Personnes âgées	De S.62 à S.63	De Ss. 62.1 à Ss 63.3		Non Pertinent	
			S.64 Assurer l'indépendance des personnes âgées.	Ss.64.1 Permettre aux personnes âgées d'avoir accès en suffisance aux vivres, à l'eau, au logement, aux vêtements, aux soins de santé et au soutien des familles et de la communauté.	L'article 1 : 1) Il est attribué un différentiel complémentaire aux titulaires des pensions attribuées par la Caisse nationale de sécurité sociale au titre des différents régimes de sécurité sociale qu'elle régit et par la Caisse nationale de retraite et de prévoyance sociale au titre du régime des pensions dans le cadre de la loi n° 85-12 du 5 mars 1985, portant régime des pensions civiles et militaires de retraite et des survivants dans le secteur public, dont le montant mensuel net est inférieur ou égal à cent quatre-vingt (180) dinars ...	0.25/ 0.25	
							De Ss.64.2 à Ss.64.6
			De Ss.65 à Ss.66				
			S.67	Engager des ressources financières pour améliorer les situations des personnes âgées.	Article 1 précité.	0.25/ 0.25	
		Personnes handicapées	De S.68.à S.72			Non Pertinent	





Décret-loi n° 2020-30 du 10 juin 2020, portant des mesures pour la consolidation des assises de la solidarité nationale et le soutien des personnes et des entreprises suite aux répercussions de la propagation du Coronavirus « Covid-19 ».			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
			<b>S.73</b> Prévoir un financement suffisant et améliorer l'indépendance économique des personnes handicapées		Il est créé un programme spécifique d'une valeur globale estimée à 30 MD imputée sur le budget de l'Etat, pour promouvoir les entreprises d'action sociale et les programmes de promotion des personnes à besoins spécifiques et la création d'une source de subsistance au profit des catégories vulnérables.	0.25/ 0.25
			<b>De S.74 à S.76</b>			Non Pertinent
			<b>S.77</b> Tenir compte des spécificités des femmes handicapées qui subissent une double discrimination basée sur leur sexe et leur handicap			0/0.25
			<b>S.78</b> L'utilisation d'un langage juridique adéquat pour la description des personnes handicapées et leurs handicaps.		L'utilisation de l'expression « personnes ayant des besoin spécifiques » dans l'article 2 précité.	0/0.25
			<b>S.79</b>			Non Pertinent
			<b>S.80</b> Respect de la différence et acceptation des personnes handicapées comme faisant partie de la diversité humaine et de l'humanité		Article 2 précité	0.25/ 0.25
			<b>S.81</b> Assurer la participation et intégration pleines et effectives des personnes handicapées à la société			0/0.25
			<b>De S.82 à S.84.</b>			Non Pertinent

## RECOMMANDATIONS

- Il faudrait introduire des dispositions interdisant toute discrimination basée sur le genre dans la prise des mesures de prévention de la Covid-19.

1/5



**DÉCRET GOUVERNEMENTAL N° 2020-208 DU 2 MAI 2020, PORTANT FIXATION DES PRESCRIPTIONS DU CONFINEMENT CIBLÉ.**

Décret Gouvernemental n° 2020-208 du 2 mai 2020, portant fixation des prescriptions du confinement ciblé.			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S.1 Mettre en place une instance spécialisée			Non Pertinent
			De S.2 à S.13	De Ss.2.1 à Ss 13.4		Non Pertinent
		Répression	De S.14. à S.21.			Non Pertinent
	En Détention		De S.22. à S.52.			Non Pertinent
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	S.53			Non Pertinent
		Travail	S.54 Eradiquer la discrimination basée sur le genre au travail	Ss..54.1 Interdire la discrimination basée sur le genre des employé(e)s et ce sans égard à leur état civil ou situation familiale		0/0.5
				Ss.54.2 L'interdiction de discrimination genre s'applique dans l'ensemble des éléments de la relation de travail ; embauche, attribution des tâches, aménagement des conditions de travail, salaire, promotion, formation et licenciement.		0 /0.25
				Ss.54.3		Non Pertinent
				Ss.54.4 La partie employeur doit prendre les mesures nécessaires pour prévenir toute forme de discrimination et de violence basée sur le genre		0 /0.25
Ss.54.5. Interdire le licenciement discriminatoire pour un motif de maternité ou en raison d'identité genre ou d'orientation sexuelle		0 /0.25				





Décret Gouvernemental n° 2020-208 du 2 mai 2020, portant fixation des prescriptions du confinement ciblé.			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Travail	<b>S.54</b> Eradiquer la discrimination basée sur le genre au travail	<b>Ss.54.6.</b> Interdire le licenciement en représailles contre une personne qui introduit une action en discrimination contre son employeur.		0/0.25
				<b>Ss.54.7.</b> Quiconque subit ou risque de subir une discrimination peut requérir de l'autorité administrative de l'interdire, de le faire cesser si elle persiste ou de réclamer le paiement du salaire dû/ des indemnités spéciales		0/0.25
				<b>Ss.54.8</b> Adopter des mesures permettant à tout(e) travailleuse/travailleur qui s'estime lésé(e) par une discrimination basée sur le genre de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle.		0/0.25
				<b>Ss.54.9</b> Prévoir le partage de la charge de la preuve. Il appartient au (à la) plaignant (e) de produire des faits ou autre élément de preuve susceptible de faire naître une présomption de discrimination. Il appartient au défendeur de renverser cette présomption. En cas de licenciement en représailles contre une personne qui introduit une action en discrimination contre son employeur la charge de preuve appartient exclusivement à l'employeur.		0 /0.25
				<b>Ss.54.10</b> Prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, qu'il s'agisse d'amendes et/ou d'indemnités, en cas de discrimination basée sur le genre		0 /0.25



Décret Gouvernemental n° 2020-208 du 2 mai 2020, portant fixation des prescriptions du confinement ciblé.			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Travail	S.55	De Ss.55.1 à Ss. 55.6		Non Pertinent
			S.56 .Garantir une meilleure prise en compte de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée	Ss. 56..1 Interdire le licenciement des travailleuses pendant la période allant du début de grossesse jusqu'au terme du congé maternité, sauf dans les cas non liés à leur état. Lorsqu'une travailleuse est licenciée pendant la période visée, l'employeur doit justifier, par écrit, les motifs du licenciement		0/0.25
				Ss.56.2 Adopter les mesures nécessaires pour que les travailleuses bénéficient d'un congé maternité d'au moins quatorze semaines continues réparties avant/après l'accouchement		0/0.25
				Ss.56.3 Le congé maternité doit inclure un congé obligatoire d'au moins deux semaines réparties avant/après l'accouchement		0/0.25
				Ss.56.4 Prévoir une disposition afin d'inclure un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant		0/0.25
				Ss.56.5 Prévoir une disposition afin de permettre aux travailleuses enceintes d'une dispense de travail, sans perte de rémunération pour se rendre aux examens prénataux ou postnataux, dans le cas où ces examens doivent avoir lieu pendant le temps du travail		0 /0.25
			De Ss.56.6 à Ss.56.9		Non Pertinent	





Décret Gouvernemental n° 2020-208 du 2 mai 2020, portant fixation des prescriptions du confinement ciblé.			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Santé	De S.58. à S.59	De Ss.58.1. à Ss 58.5		Non Pertinent
			S.60 Assurer le droit aux soins aux personnes âgées	Ss.60.1 Les personnes âgées doivent bénéficier des soins et de la protection des familles et de la collectivité dans le respect du système de valeurs culturelles de chaque société.	<p><b>Article 10</b> : Demeurent soumises aux prescriptions du confinement total, les personnes énumérées ci-après:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les personnes retraitées âgées de plus que 65 ans,</li> <li>- Les femmes enceintes et les mères dont l'âge de leurs enfants ne dépasse pas 15 ans,</li> <li>- Les personnes handicapées,</li> <li>- Les personnes atteintes des maladies suivantes :</li> <li>- Le diabète déséquilibré,</li> <li>- Les maladies respiratoires obstructives chroniques telles que l'asthme,</li> <li>- Les maladies cardiaques,</li> <li>- L'insuffisance rénale,</li> <li>- L'insuffisance hépatique,</li> <li>- Les maladies cancéreuses.</li> </ul> <p>Toutefois et à titre exceptionnel, les personnes mentionnées ci-dessus, peuvent être appelés à rejoindre leurs postes de travail dans les situations extrêmes pour nécessité de service ou en cas où le télétravail est impossible.</p>	0.25/ 0.25
				De Ss.60.2 à Ss.60.3		Non Pertinent
		Ss.60.4 Les personnes âgées doivent avoir accès à des services hospitaliers capables d'assurer leur protection, leur réadaptation et leur stimulation sociale et mentale dans un environnement humain et sûr.			0/0.25	



Décret Gouvernemental n° 2020-208 du 2 mai 2020, portant fixation des prescriptions du confinement ciblé.		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité lato sensu			<b>Ss.60.5</b>		Non Pertinent	
			<b>Ss.60.6</b> Tenir compte dans les services sanitaires publics des variables de genre qui ont une influence sur la santé et le besoin de soins des personnes âgées. (Telles que l'écart d'espérance de vie entre hommes et femmes, les différents types de maladies spécifiques et chacun d'entre eux).		<b>0/0.25</b>	
	Sécurité spécifique	LGBT	<b>S.61.</b>	<b>De Ss .62.1.à Ss.61.3.</b>		Non Pertinent
		Personnes âgées	<b>De S.62 à S.67</b>	<b>De Ss. 62.1 à Ss 64.6</b>		Non Pertinent
		Personnes handicapées	<b>De S.68.à S.70</b>			Non Pertinent
			<b>S.71</b> Impliquer les personnes handicapées dans la vie active, par exemple favoriser leur inclusion dans la prise de décisions politiques au niveau national et régional et les engager dans la vie académique et professionnelle		<b>Article 10 précité.</b>	<b>0.25/0.25</b>
			<b>De S.72 à S.84</b>			Non Pertinent

## RECOMMANDATIONS

- L'interdiction de la discrimination au travail doit être mentionnée de manière explicite pour éviter tout licenciement abusif à l'égard des femmes, ou traitement discriminatoire lors de la reprise du travail suite au confinement.
- Il faudrait prévoir des mesures spécifiques visant à garantir plus d'efficacité des services sanitaires pour les personnes âgées, étant l'une des catégories les plus vulnérables face au virus.

**0.5/4.5**





**DÉCRET GOUVERNEMENTAL N° ° 2020-156 DU 22 MARS 2020, PORTANT FIXATION DES BESOINS ESSENTIELS ET DES EXIGENCES NÉCESSAIRES EN VUE D'ASSURER LA CONTINUITÉ DU FONCTIONNEMENT DES SERVICES VITAUX, DANS LE CADRE DE LA MISE EN OEUVRE DES MESURES DE MISE EN CONFINEMENT TOTAL.**

Décret Gouvernemental n° ° 2020-156 du 22 mars 2020, portant fixation des besoins essentiels et des exigences nécessaires en vue d'assurer la continuité du fonctionnement des services vitaux, dans le cadre de la mise en oeuvre des mesures de mise en confinement total.			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S.1 Mettre en place une instance spécialisée			Non Pertinent
			S.2 Rendre obligatoire le signalement et la consignation de tout acte de violence à l'égard des femmes et des enfants	Ss.2.1 Toute personne témoin d'un acte de violence ou qui a de sérieuses raisons de croire qu'un tel acte pourrait être commis ou que de nouveaux actes de violence sont à craindre doit les signaler aux autorités compétentes		0/0.25
				Ss.2.2 Les règles de confidentialité imposées à certains professionnels (avocat(e)s, médecins, sages-femmes) ne constituent pas d'obstacles à la possibilité, dans des conditions appropriées, d'adresser un signalement aux organisations ou aux autorités compétentes dans le cas où il y a de sérieuses raisons de croire que de graves actes de violence à l'égard des femmes pourraient être commis ou que de nouveaux actes de violence sont à craindre		0/0.25
			S.3. Garantir la confidentialité des données personnelle et le respect de la vie privée des victimes			0/0.25
			S.4. Mettre en place une brigade spécialisée dans la lutte contre les violences à l'encontre des femmes et enfants	Ss.4.1 Inclure dans les brigades spécialisées du personnel de sexe féminin ainsi que des psychologues spécialisé(e)s.		0/0.25



Décret Gouvernemental n° ° 2020-156 du 22 mars 2020, portant fixation des besoins essentiels et des exigences nécessaires en vue d'assurer la continuité du fonctionnement des services vitaux, dans le cadre de la mise en oeuvre des mesures de mise en confinement total.			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S.4. Mettre en place une brigade spécialisée dans la lutte contre les violences à l'encontre des femmes et enfants	Ss.4.2. La brigade spécialisée est chargée de recueillir les plaintes et de les consigner dans un registre spécial prévu à cet effet. Elle aura, également, la charge d'assurer la sécurité des victimes en coordination avec les associations et les institutions d'hébergement ou d'hospitalisation		0/0.25
				Ss.4.3 La formation du personnel de la brigade spéciale pour la prise en compte des besoins spécifiques des victimes handicapées		0/0.25
			S.5 Mettre en place des services d'assistance aux victimes	Ss 5.1 Mettre en place un numéro vert offrant une bonne qualité de service pour orienter les victimes		0/0.25
				Ss.5.2. Mettre en place des services de consultations assurant l'écoute, l'information pertinente, l'orientation juridique et judiciaire, le soutien psychologique et l'accompagnement social des victimes de violence ou d'exploitation.		0/0.25
				Ss.5.3 Garantir des mécanismes d'information d'assistance et d'orientation adéquats pour les victimes handicapées		0/0.25
			<b>De S.6. à S.13</b>			<b>De Ss. 6.1 à Ss.13.</b>





Décret Gouvernemental n° ° 2020-156 du 22 mars 2020, portant fixation des besoins essentiels et des exigences nécessaires en vue d'assurer la continuité du fonctionnement des services vitaux, dans le cadre de la mise en oeuvre des mesures de mise en confinement total.			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Répression	<b>S.14</b> Identifier les violences à l'égard des femmes et enfants à des infractions à l'ordre public			0/0.25
			<b>S.15</b> Réprimer la violence qu'elle soit commise dans l'espace privé et/ou dans l'espace public et quel que soit la qualité de son auteur			0/0.25
			<b>S.16</b> Incriminer toutes les formes de violences à l'égard des femmes et enfants en temps de paix comme en temps de conflit armé	<b>Ss.16.1</b> Incriminer toutes les formes de violences exercées à l'encontre des femmes quelle que soit la nature de relation entre l'auteur et la victime		0/0.25
				<b>Ss.16.2</b> Incriminer la violence politique		0/0.25
				<b>Ss.16.3</b> Incriminer la violence psychologique		0/0.25
				<b>Ss.16.4</b> Incriminer la violence verbale dans les lieux publics		0/0.25
				<b>Ss.16.5</b> Incriminer la violence domestique		0/0.25
				<b>Ss.16.6</b> Incriminer explicitement les violences conjugales, dont le viol, perpétrées par l'époux .		0/0.25
				<b>De Ss 16.7 à Ss16.9.</b>		Non Pertinent
				<b>Ss.16.10</b> Incriminer la violence et la maltraitance à l'égard des enfants		0/0.25
				<b>Ss.16.11</b>		Non Pertinent
				<b>Ss.16.12</b> Pénaliser les agressions sexuelles faites aux enfants		0/0.25
				<b>De Ss.16.13 à Ss.16.17</b>		Non Pertinent



Décret Gouvernemental n° ° 2020-156 du 22 mars 2020, portant fixation des besoins essentiels et des exigences nécessaires en vue d'assurer la continuité du fonctionnement des services vitaux, dans le cadre de la mise en oeuvre des mesures de mise en confinement total.			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Répression		<b>Ss.16.18</b> Incriminer l'inapplication de la législation contre les violences sexistes et sexuelles ou toute autre forme de violence		0/0.25
				<b>Ss.16.19</b> Incriminer la Cyberviolence et toute forme de harcèlement particulièrement contre les enfants		0/0.25
				<b>Ss.16.20</b>		Non Pertinent
			<b>S.17</b> prévoir les circonstances aggravantes relatives aux violences basées sur le genre.	<b>Ss.17.1</b> Prévoir l'aggravation de la peine pour les violences répétées et tenir compte, durant les procédures judiciaires ultérieures, des antécédents violents de l'agresseur/ agresseuse..		0/0.25
				<b>Ss.17.2</b> Tenir compte de la situation de la victime dans l'aggravation de la peine (son niveau de vulnérabilité, vieillesse, handicap, grossesse, maladie grave, enfance...)		0/0.25
			<b>S.18</b> Interdire toute justification inacceptable des infractions pénales	<b>Ss.18.1</b> Interdire l'évocation d'éléments relatifs au passé sexuel de la victime des violences au motif d'échapper aux poursuites pénales ou pour réduire la peine de l'agresseur		0/0.25
				<b>Ss.18.2</b> Interdire les modes alternatifs de résolution des conflits ou des condamnations obligatoires		0/0.25
			<b>S.19</b> Garantir des dispositions pénales procédurales adéquates	<b>Ss.19.1</b> Considérer les femmes violentées, leurs enfants à leur charge et les témoins des violences comme des victimes,		0/0.25





Décret Gouvernemental n° ° 2020-156 du 22 mars 2020, portant fixation des besoins essentiels et des exigences nécessaires en vue d'assurer la continuité du fonctionnement des services vitaux, dans le cadre de la mise en oeuvre des mesures de mise en confinement total.			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Répression	S.19 Garantir des dispositions pénales procédurales adéquates	prendre en considération leurs besoins spécifiques et leur assurer protection à tous les stades des enquêtes et des procédures judiciaires		
				Ss.19.2 Protéger les témoins contre toute intimidation ou pression et ne révéler leur identité qu'avec leur consentement		0/0.25
				Ss.19.3 Ne pas peser sur la victime la menace de dénonciation calomnieuse qui peut décourager les victimes de porter plainte		0/0.25
				Ss.19.4 Lors de la réception de la plainte, la police judiciaire doit évaluer les risques qu'encourent les victimes et intervenir rapidement suite à chaque demande de protection. Elle pourrait éventuellement prendre, en cas de menace, des mesures sérieuses dont l'arrestation et la détention		0/0.25
				S.19.5 Rendre des ordonnances de protection appropriées et à effet immédiat pour une période spécifique et renouvelable en cas de besoin (ordre à l'agresseur de quitter le foyer conjugal ; de rester à distance spécifiée de la victime, ses enfants et éventuellement les personnes à sa charge) la violation des ordonnances de protection doit être sanctionnée pénalement		0/0.25



Décret Gouvernemental n° ° 2020-156 du 22 mars 2020, portant fixation des besoins essentiels et des exigences nécessaires en vue d'assurer la continuité du fonctionnement des services vitaux, dans le cadre de la mise en oeuvre des mesures de mise en confinement total.			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Répression		<b>Ss.19.6</b> Le certificat médical ne doit pas être une condition juridique préalable et nécessaire au dépôt (recueil) de la plainte pour la victime		0/0.25
				<b>S.19.7</b> Rendre obligatoire l'analyse rapide des éléments de preuve et médicaux notamment dans les cas de violences sexuelles		0/0.25
				<b>S.19.8</b> Etablir la responsabilité du parquet dans la poursuite des auteur (e)s de violence contre les femmes, et ce sans égard au type de celles-ci ou le degré du préjudice qu'elle ont engendré. Par ailleurs, veiller à ce que la procédure se poursuive même si la victime se rétracte ou retire sa plainte.		0/0.25
				<b>S.19.9</b> Mandater des juges spécialisé(e)s dans la juridiction des violences commises à l'encontre des femmes		0/0.25
				<b>Ss.19.10</b> Instaurer une procédure spéciale d'enquête dans les cas d'abus sexuels subis par les enfants		0/0.25
				<b>Ss.19.11</b> Épargner les enfants victimes d'abus sexuels de toute confrontation avec l'agresseur/l'agresseuse .		0/0.25
				<b>Ss.19.12</b> Déterminer le délai de prescription de manière à couvrir une durée suffisante et proportionnelle à la gravité de l'infraction en question		0/0.25





Décret Gouvernemental n° ° 2020-156 du 22 mars 2020, portant fixation des besoins essentiels et des exigences nécessaires en vue d'assurer la continuité du fonctionnement des services vitaux, dans le cadre de la mise en oeuvre des mesures de mise en confinement total.			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Répression		<b>Ss.19.13</b> Allonger les délais de prescription pour les violences contre les enfants		0/0.25
				<b>Ss.19.14</b> Garantir l'accès à la justice pour les femmes victimes de violences, et leur fournir des services immédiats d'orientation, d'aide et d'assistance juridique pénale ainsi que civile.		0/0.25
				<b>Ss.19.15</b> Prévoir une réparation adéquate, effective et rapide du préjudice subi par les victimes de violences basées sur le genre (l'indemnisation devrait être accordée pour tout dommage de manière proportionnée à la gravité de la violence et aux circonstances de la commission de l'acte violent.		0/0.25
				<b>Ss.19.16</b> Intégrer des éléments d'évaluation du dommage subi notamment lorsqu'il s'agit de préjudices physiques, psychologiques ou sexuels (des occasions ratées en ce qui concerne l'emploi, l'éducation, des frais encourus pour l'assistance en justice...)		0/0.25
	En Détention		<b>De S.20 à S.21</b>			Non Pertinent
		<b>S.22.</b>			Non Pertinent	
		<b>S.23</b> La présence obligatoire des professionnels de santé qualifiés à toutes les étapes de la détention				0/0.25
		<b>De S.24 à S.32</b>				Non Pertinent



Décret Gouvernemental n° ° 2020-156 du 22 mars 2020, portant fixation des besoins essentiels et des exigences nécessaires en vue d'assurer la continuité du fonctionnement des services vitaux, dans le cadre de la mise en oeuvre des mesures de mise en confinement total.			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
			S.33			Non Pertinent	
			De S.34 à S.51			Non Pertinent	
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	De S.34 à S.51	De S.34 à S.51		Non Pertinent	
		Travail	De S.52 à S.57			Non Pertinent	
		Santé	S.58 Renforcer l'égalité réelle d'accès aux soins ou aux traitements en faveur des femmes	Ss.58.1. Permettre l'accès des femmes aux services de santé sexuelle et de procréa- tion	Article 1 : Au cours de la période de la limitation de la circulation prévue par le décret Présidentiel n° 2020-28 du 22 mars 2020 susmentionné, et en application des mesures de mise en confine- ment total, les besoins essentiels des habitants sont fixés notamment comme suit :  - l'achat des produits de première nécessité et des médicaments nécessaires,  - les soins des cas de santé urgente,  - la réalisation des analyses médicales nécessaires et insusceptibles d'être différées	0.25/ 0.25	
						Ss.58.2 Assurer un service de santé adéquat pour les victimes de violence	0/0.25
						De Ss 58.3 à Ss 58.5	Non Pertinent
			S.59			Non Pertinent	
	S.60 Assurer le droit aux Soins aux personnes âgées	Ss.60.1 Les personnes âgées doivent bénéficier des soins et de la protection des familles et de la collectivité dans le respect du système de valeurs culturelles de chaque société.		0/0.25			





Décret Gouvernemental n° ° 2020-156 du 22 mars 2020, portant fixation des besoins essentiels et des exigences nécessaires en vue d'assurer la continuité du fonctionnement des services vitaux, dans le cadre de la mise en oeuvre des mesures de mise en confinement total.		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale		<b>Ss.60.2</b> Les personnes âgées doivent avoir accès à des soins de santé qui les aident à conserver ou à retrouver un niveau de bien-être physique, mental et émotionnel optimal et qui serve à prévenir ou à retarder l'arrivée de la maladie.		<b>0/0.25</b>	
			<b>Ss.60.3.</b>		Non Pertinent	
			<b>Ss.60.4</b> Les personnes âgées doivent avoir accès à des services hospitaliers capables d'assurer leur protection, leur réadaptation et leur stimulation sociale et mentale dans un environnement humain et sûr.	<b>Article 1 précité</b>	<b>0.25/ 0.25</b>	
			<b>Ss.60.5</b>		Non Pertinent	
		<b>Ss.60.6</b> Tenir compte, dans les services sanitaires publics, des variables de genre qui influence la santé et le besoin de soins des personnes âgées. (Telles que l'écart d'espérance de vie entre hommes et femmes, les différents types de maladies spécifiques et chacun d'entre eux/elles).		<b>0/0.25</b>		
	Sécurité spécifique	LGBT	<b>S.61.</b>	<b>De Ss .62.1.à Ss.61.3.</b>		Non Pertinent
		Personnes âgées	<b>De S.62 à S.67</b>	<b>De Ss. 62.1 à Ss 66.6</b>		Non Pertinent
		Personnes handicapées	<b>S. 68.</b>			Non Pertinent



Décret Gouvernemental n° ° 2020-156 du 22 mars 2020, portant fixation des besoins essentiels et des exigences nécessaires en vue d'assurer la continuité du fonctionnement des services vitaux, dans le cadre de la mise en oeuvre des mesures de mise en confinement total.			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité spécifique	Personnes handicapées	S.69 Développer les ressources humaines dans les centres d'accueil et les hôpitaux pour mieux accompagner les personnes handicapées.			0/0.25
			De S.70 à S.76			Non Pertinent
			S.77 Tenir compte des spécificités des femmes handicapées qui subissent une double discrimination basée sur leur genre et leur handicap			0/0.25
			S.78 à S.83			Non Pertinent
			S.84 Garantir des mécanismes d'accessibilité à l'information aux personnes handicapées.			0/0.25

## RECOMMANDATIONS

- Il serait nécessaire d'intégrer des dispositions permettant de protéger les femmes et les enfants susceptibles d'être la cible des violences notamment domestiques durant la période du confinement
- Il convient également de mettre des dispositions qui prennent en considération la vulnérabilité des personnes âgées et des personnes handicapées durant la crise de la Covid-19.
- Il faudrait aussi mettre des dispositions qui facilitent le recours aux autorités en cas de violence faites aux femmes et aux enfants durant le confinement.
- Il serait également nécessaire de prévoir des mesures spécifiques pour garantir la protection sanitaire des détenu.e.s durant la période de confinement (mesures d'hygiène, etc...)

0.25/12.25





**DÉCRET-LOI N° 32-2020 DU 10 JUIN 2020 ÉDICTANT DES MESURES SOCIALES EXCEPTIONNELLES ET COMPLÉMENTAIRES POUR L'ACCOMPAGNEMENT DE CERTAINES CATÉGORIES D'ENTREPRISES ET LA PROTECTION DE LEURS SALARIÉS LÉSÉS PAR LES RÉPERCUSSIONS DE LA MISE EN OEUVRE DES MESURES DE PRÉVENTION DE LA PROPAGATION DU CORONAVIRUS «COVID-19»**

Décret-loi n° 32-2020 du 10 juin 2020 édictant des mesures sociales exceptionnelles et complémentaires pour l'accompagnement de certaines catégories d'entreprises et la protection de leurs salariés lésés par les répercussions de la mise en oeuvre des mesures de prévention de la propagation du Coronavirus «Covid-19»		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S.1 Mettre en place une instance spécialisée		Non Pertinent
			De S.2 à S.13	De Ss.2.1 à Ss 13.4	Non Pertinent
		Répression	De S.14. à S.21.	De Ss.16.1 à Ss.19.16	Non Pertinent
	En Détention		De S.22. à S.51.	De Ss.36.1 à Ss. 40.16	Non Pertinent
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	De S.52 à S.53.	De Ss.52.1. À Ss.53.5.	Non Pertinent
		Travail	S.54 Eradiquer la discrimination basée sur le genre au travail	Ss..54.1 Interdire la discrimination basée sur le genre des employé(e)s et ce sans égard à leur état civil ou situation familiale	0/0.5
				Ss.54.2 L'interdiction de la discrimination basée sur le genre s'applique dans l'ensemble des éléments de la relation de travail ; embauche, attribution des tâches, aménagement des conditions de travail, salaire, promotion, formation et licenciement.	0 /0.25
	Ss.54.3	Non Pertinent			



Décret-loi n° 32-2020 du 10 juin 2020 édictant des mesures sociales exceptionnelles et complémentaires pour l'accompagnement de certaines catégories d'entreprises et la protection de leurs salariés lésés par les répercussions de la mise en oeuvre des mesures de prévention de la propagation du Coronavirus «Covid-19»			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Travail		<b>Ss.54.4</b> La partie employeur doit prendre les mesures nécessaires pour prévenir toute forme de discrimination et de violence basée sur le genre		0/0.25
				<b>Ss.54.5.</b> Interdire le licenciement discriminatoire pour un motif de maternité ou en raison d'identité genre ou d'orientation sexuelle		0/0.25
				<b>Ss.54.6.</b> Interdire le licenciement en représailles contre une personne qui introduit une action en discrimination contre son employeur.		0/0.25
				<b>Ss.54.7.</b> Quiconque subit ou risque de subir une discrimination peut requérir de l'autorité administrative de l'interdire, de le faire cesser si elle persiste ou de réclamer le paiement du salaire dû/ des indemnités spéciales		0/0.25
				<b>Ss.54.8</b> Adopter des mesures permettant à tout.e travailleuse/travailleur qui s'estime lésé.e par une discrimination basée sur le genre de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle.		0 /0.25
				<b>Ss.54.9</b> Prévoir le partage de la charge de la preuve. Il appartient au (à la) plaignant (e) de produire des faits ou autre élément de preuve susceptible de faire naître une présomption de discrimination. Il appartient au défendeur de renverser		0 /0.25





Décret-loi n° 32-2020 du 10 juin 2020 édictant des mesures sociales exceptionnelles et complémentaires pour l'accompagnement de certaines catégories d'entreprises et la protection de leurs salariés lésés par les répercussions de la mise en oeuvre des mesures de prévention de la propagation du Coronavirus «Covid-19»			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Travail	S.54 Eradiquer la discrimination basée sur le genre au travail	cette présomption. En cas de licenciement en représailles contre une personne qui introduit une action en discrimination contre son employeur, la charge de preuve appartient exclusivement à l'employeur.		0/0.25
				Ss.54.10 Prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, qu'il s'agisse d'amendes et/ou d'indemnités, en cas de discrimination basée sur le genre		
			S.55 Garantir un traitement professionnel égal	Ss.55.1 Assurer l'application du principe « à travail égal, salaire égal » La rémunération ne doit pas se baser sur le sexe de l'employé(e).	<b>NB</b> : l'égalité est prévue par la loi n°21-1968 du 02/07/1968 portant ratification de la Convention de l'OIT n°100 sur l'égalité de rémunération, JORT n°27 du 02/07/1968.	0.25/ 0.25
			Ss.55.2. Garantir aux travailleuses, les droits liés au contrat de travail y compris le maintien d'une rémunération, une prime et/ou un bénéfice adéquat.	<b>Article 3</b> : les indemnités exceptionnelles et complémentaires sont attribuées au titre des périodes d'interruption d'activité à cause de la mise en oeuvre des mesures de prévention de la propagation du Coronavirus « Covid-19 » au profit des salariés des entreprises mentionnées à l'article 2 du présent décret-loi, liés par des contrats de travail à durée indéterminée ou déterminée en cours pendant la période concernée par cette mesure. Les dispositions du premier alinéa du présent article ne s'appliquent qu'aux entreprises qui maintiennent la totalité de leurs salariés permanents et liés par des contrats de travail à durée déterminée en cours pendant	0.25/ 0.25	



Décret-loi n° 32-2020 du 10 juin 2020 édictant des mesures sociales exceptionnelles et complémentaires pour l'accompagnement de certaines catégories d'entreprises et la protection de leurs salariés lésés par les répercussions de la mise en oeuvre des mesures de prévention de la propagation du Coronavirus «Covid-19»		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Travail	S.55 Garantir un traitement professionnel égal	la période concernée par cette mesure tant qu'il n'y est pas une reconduction expresse ou tacite du contrat.	0.25/ 0.25	
				Ss.55.3 Garantir aux travailleuses, y compris indépendantes, l'exercice des droits de protection de leur sécurité et de leur santé pendant le travail, notamment dans le domaine agricole		Article 8 précité. Les salariés mentionnés à l'article 3 du présent décret-loi bénéficiaires des indemnités exceptionnelles et complémentaires, continuent à bénéficier des prestations de soins dispensées par les structures publiques de santé, des allocations familiales et de l'augmentation du salaire, durant la période d'interruption d'activité, et ce, conformément aux conditions et procédures fixées par la législation et la réglementation en vigueur
				De Ss.55.4 à Ss55.6		Non Pertinent
			S.56 .Garantir une meilleure prise en compte de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée	Ss. 56..1 Interdire le licenciement des travailleuses pendant la période allant du début de grossesse jusqu'au terme du congé maternité, sauf dans les cas non liés à leur état. Lorsqu'une travailleuse est licenciée pendant la période visée, l'employeur doit justifier par écrit les motifs du licenciement		0 /0.25
		Ss.56.2 Adopter les mesures nécessaires pour que les travailleuses bénéficient d'un congé maternité d'au moins quatorze semaines continues réparties avant/après l'accouchement		0 /0.25		





Décret-loi n° 32-2020 du 10 juin 2020 édictant des mesures sociales exceptionnelles et complémentaires pour l'accompagnement de certaines catégories d'entreprises et la protection de leurs salariés lésés par les répercussions de la mise en oeuvre des mesures de prévention de la propagation du Coronavirus «Covid-19»		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale		<b>Ss.56.3</b> Le congé maternité doit inclure un congé de obligatoire d'au moins deux semaines réparties avant/après l'accouchement		0 / 0.25	
			<b>Ss.56.4</b> Prévoir une disposition afin d'inclure un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un.e enfant		0 / 0.25	
			<b>Ss.56.5</b> Prévoir une disposition afin de permettre aux travailleuses enceintes de bénéficier d'une dispense de travail, sans perte de rémunération pour se rendre aux examens prénataux ou postnataux, dans le cas où ces examens doivent avoir lieu pendant le temps du travail			
			<b>De Ss.56.6 à Ss.56.9</b>		Non Pertinent	
		<b>S.57</b>			Non Pertinent	
	Santé	<b>De S.58.à S.60.</b>	<b>De Ss.58.1. à Ss.60.6.</b>		Non Pertinent	
	Sécurité spécifique	LGBT	<b>S.61.</b>	<b>De Ss .62.1.à Ss.61.3.</b>		Non Pertinent
		Personnes âgées	<b>De S.62 à S.63</b>	<b>De Ss. 62.1 à Ss 63.3</b>		Non Pertinent
			<b>S.64</b> Assurer l'indépendance des personnes âgées.	<b>Ss.64.1</b> Permettre aux personnes âgées d'avoir accès en suffisance aux vivres, à l'eau, au logement, aux vêtements, aux soins médicaux, au soutien des familles et de la communauté.		0 / 0.25



Décret-loi n° 32-2020 du 10 juin 2020 édictant des mesures sociales exceptionnelles et complémentaires pour l'accompagnement de certaines catégories d'entreprises et la protection de leurs salariés lésés par les répercussions de la mise en oeuvre des mesures de prévention de la propagation du Coronavirus «Covid-19»		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité lato sensu	Sécurité spécifique		De Ss.64.2 à Ss.64.6		Non Pertinent	
			De S.65 à S.66		Non Pertinent	
		Personnes handicapées	S.67 Engager des ressources financières pour améliorer les situations des personnes âgées			Non Pertinent
			De S.68 à S.69			Non Pertinent
			S.70. Investir dans des programmes et services spécifiques pour les personnes handicapées			0 / 0.25
			De S.71 à S.72			Non Pertinent
			S.73 .Prévoir un financement suffisant et améliorer l'accessibilité économique des personnes handicapées.			0 / 0.25
			De S.74 à S.82			Non Pertinent
			S.83 Garantir l'égalité des chances pour les personnes handicapées dans la fonction privé et publique.			0 / 0.25
			S.84 Garantir des mécanismes d'accessibilité à l'information aux personnes handicapées.			0 / 0.25





## RECOMMANDATIONS

- Il serait opportun d'introduire des dispositions qui interdisent explicitement la discrimination basée sur le genre dans le cadre des mesures exceptionnelles prises à l'occasion de la Covid-19.
- Il faudrait également mettre en place des dispositions qui permettent de prendre en considération les besoins des personnes âgées et des personnes handicapées lors de la crise de la Covid-19 .

**0.25/12.25**



**DÉCRET-LOI DU CHEF DU GOUVERNEMENT N° 2020-7 DU 17 AVRIL 2020, RELATIF À LA FIXATION DE DISPOSITIONS DÉROGATOIRES CONCERNANT LES AGENTS PUBLICS ET LE FONCTIONNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS, DES ENTREPRISES PUBLIQUES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS.**

Décret-loi du Chef du Gouvernement n° 2020-7 du 17 avril 2020, relatif à la fixation de dispositions dérogatoires concernant les agents publics et le fonctionnement des établissements publics, des entreprises publiques et des services administratifs.			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S.1 Mettre en place une instance spécialisée			Non Pertinent
			De S.2 à S.13	De Ss.2.1 à Ss 13.4		Non Pertinent
	Répression	De S.14. à S.21.			Non Pertinent	
	En Détention		De S.22. à S.51.		Non Pertinent	
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	De S.52 à S.53.	De Ss.52.1. À Ss.53.5.		Non Pertinent
			S.54	De Ss.54.1 à Ss 54.10.		Non Pertinent
	Travail	S.55 Garantir un traitement professionnel égal.	<p><b>Ss.51.1</b> Assurer l'application du principe « à travail égal, salaire égal » La rémunération ne doit pas se baser sur le sexe de l'employé(e).</p> <p><b>Ss.55.2.</b> Garantir aux travailleuses, les droits liés au contrat de travail y compris le maintien d'une rémunération, une prime et/ ou un bénéfice adéquat.</p>	<p><b>NB :</b> l'égalité est prévue par la loi n°21-1968 du 02/07/1968 portant ratification de la Convention de l'OIT n°100 sur l'égalité de rémunération, JORT n°27 du 02/07/1968.</p> <p><b>Art. 2</b> - Les agents publics sont réputés être en position d'activité durant la période de confinement total.</p> <p>Art. 3 - L'application des dispositions relatives à la fixation du nombre d'heures annuelles effectives de travail dans le secteur public, est adaptée aux exigences des prescriptions et mesures relatives au confinement total.</p>	0.25/ 0.25	





Décret-loi du Chef du Gouvernement n° 2020-7 du 17 avril 2020, relatif à la fixation de dispositions dérogatoires concernant les agents publics et le fonctionnement des établissements publics, des entreprises publiques et des services administratifs.			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Travail			Le nombre d'heures de travail des personnels de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics à caractère administratif est fixé par décret gouvernemental.	
				De Ss.55.3 à Ss55.6		Non Pertinent
		S.56	De Ss.56.1 à Ss.56.9		Non Pertinent	
		Santé	De S.58.à S.60.	De Ss.58.1. à Ss.60.6.		Non Pertinent
	Sécurité spécifique	LGBT	S.61.	De Ss .62.1.à Ss.61.3.		Non Pertinent
		Personnes âgées	De S.62 à S.67	De Ss. 62.1 à Ss 66.6		Non Pertinent
		Personnes handicapées	De S.68.à S.70			Non Pertinent
			S.71 Impliquer les personnes handicapées dans la vie active, par exemple favoriser leur inclusion dans la prise de décisions politiques au niveau national et régional et les engager dans la vie académique et professionnelle			0/0.25
			De S.72 à S.82			Non Pertinent
			S.83 Garantir l'égalité des chances pour les personnes handicapées dans la fonction privée et publique			0 /0.25
		S.84			Non Pertinent	



## RECOMMANDATIONS

- Il faudrait introduire des dispositions qui instaurent explicitement l'égalité des genres dans l'application des mesures exceptionnelles liées à la COVID-19 (besoins spécifiques des personnes handicapées, etc.)

0.5/1





**DÉCRET-LOI N° 2020-26 DU 6 JUIN 2020, MODIFIANT ET COMPLÉTANT LE DÉCRET-LOI DU CHEF DU GOUVERNEMENT N° 2020-3 DU 14 AVRIL 2020 RELATIF À LA DÉTERMINATION DE MESURES SOCIALES EXCEPTIONNELLES ET PROVISOIRES POUR L'ACCOMPAGNEMENT DE CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS LÉSÉS PAR LES RÉPERCUSSIONS ENGENDRÉES PAR LA MISE EN OEUVRE DES MESURES DE MISE EN CONFINEMENT TOTAL POUR LA PRÉVENTION DE LA PROPAGATION DU CORONAVIRUS « COVID-19 ».**

Décret-loi n° 2020-26 du 6 juin 2020, modifiant et complétant le décret-loi du Chef du Gouvernement n° 2020-3 du 14 avril 2020 relatif à la détermination de mesures sociales exceptionnelles et provisoires pour l'accompagnement de certaines catégories de travailleurs indépendants lésés par les répercussions engendrées par la mise en oeuvre des mesures de mise en confinement total pour la prévention de la propagation du Coronavirus « Covid-19 ».			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S.1 Mettre en place une instance spécialisée			Non Pertinent
			De S.2 à S.13	De Ss.2.1 à Ss 13.4		Non Pertinent
		Répression	De S.14. à S.21.			Non Pertinent
	En Détention		De S.22. à S.51.			Non Pertinent
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	De S.52 à S.53.	De Ss.52.1. À Ss.53.5.		Non Pertinent
			S.54	De Ss.54.1 à Ss 54.10.		Non Pertinent
	Travail	S.55 Garantir un traitement professionnel égal.	<p><b>Ss.51.1</b> Assurer l'application du principe « à travail égal, salaire égal » La rémunération ne doit pas se baser sur le sexe de l'employé(e).</p> <p><b>Ss.55.2.</b> Garantir aux travailleuses les droits liés au contrat de travail y compris le maintien d'une rémunération, une prime et/ ou un bénéfice adéquat.</p>	<p><b>L'article 2</b> prévoit Les indemnités exceptionnelles et provisoires au titre des périodes d'interruption provisoire de l'activité en raison de la mise en oeuvre des mesures de mise en confinement total au profit de certaines catégories</p>	0/0.25	0.25/ 0.25



Décret-loi n° 2020-26 du 6 juin 2020, modifiant et complétant le décret-loi du Chef du Gouvernement n° 2020-3 du 14 avril 2020 relatif à la détermination de mesures sociales exceptionnelles et provisoires pour l'accompagnement de certaines catégories de travailleurs indépendants lésés par les répercussions engendrées par la mise en oeuvre des mesures de mise en confinement total pour la prévention de la propagation du Coronavirus « Covid-19 ».			STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Travail	S.55		de travailleurs indépendants concernés par les dispositions du présent décret-loi et leurs salariés lésés par les répercussions de la propagation du Coronavirus «Covid-19 ».		
				<b>Ss.55.3</b>	Garantir aux travailleuses, y compris indépendantes l'exercice des droits de protection de leur sécurité et de leur santé pendant le travail, notamment dans le domaine agricole	<b>Article 2 précité</b>	<b>0.25/ 0.25</b>
				<b>De Ss.55.4 à Ss55.6</b>		Non Pertinent	
		S.56	<b>De Ss.56.1 à Ss.56.9</b>		Non Pertinent		
		Santé	S.57			Non Pertinent	
		Sécurité spécifique	LGBT	<b>De S.58.à S.60.</b>	<b>De Ss.58.1. à Ss.60.6.</b>		Non Pertinent
	Personnes âgées		<b>De S.62 à S.67</b>	<b>De Ss. 62.1 à Ss 66.6</b>		Non Pertinent	
	Personnes handicapées		<b>De S.68.à S.84.</b>			Non Pertinent	

## RECOMMANDATIONS

- Il faudrait introduire des dispositions qui instaurent explicitement l'égalité des genres dans l'attribution des subventions

0.5/0.75





DÉCRET-LOI N°2020-12 DU 27 AVRIL 2020 COMPLÉTANT LE CODE DE PROCÉDURE PÉNALE

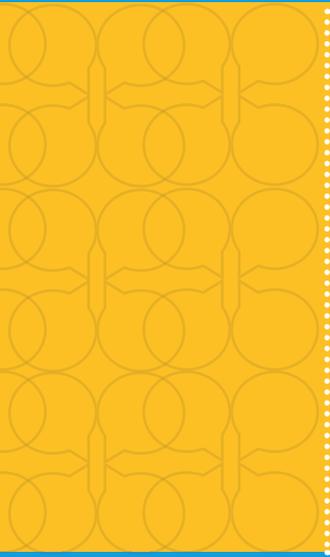
Décret-loi n°2020-12 du 27 avril 2020 complétant le Code de procédure pénale		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE	
Sécurité personnelle	En liberté	Prévention	S.1 Mettre en place une instance spécialisée		Non Pertinent	
			De S.2 à S.13	De Ss.2.1 à Ss 13.4	Non Pertinent	
	En Détention	Répression	De S.14. à S.21.		Non Pertinent	
			S.22 Évaluation des risques et des besoins, et mise en place de mesures de suivi pertinentes		L'article 1 Il est ajouté au Code de procédure pénale l'article 141 bis ainsi rédigé :  Article 141 bis - Le tribunal peut de sa propre initiative, à la demande du ministère public ou du prévenu, décider la comparution du prévenu incarcéré aux audiences et le prononcé du jugement, en utilisant les moyens de communications audiovisuelles sécurisés pour assurer la communication entre la salle d'audience dans laquelle le tribunal est installé et l'espace pénitentiaire équipé à cet effet, et ce, après avis du ministère public et accord du prévenu.  En cas de danger imminent ou en vue de la prévention de l'une des maladies transmissibles, le tribunal peut décider de mettre en oeuvre cette procédure sans que le consentement du prévenu incarcéré ne soit recueilli	0.25/ 0.25
			S.23. La présence obligatoire des professionnels de santé qualifiés à toutes les étapes de la détention		0/0.25	
			De S.24 à S.51		Non Pertinent	
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Transport	De S.52 à S.53.	De Ss.52.1. À Ss.53.5.	Non Pertinent	
		Travail	De .S.54 à S.57	De Ss.54.1 à Ss 57.2	Non Pertinent	



Décret-loi n°2020-12 du 27 avril 2020 complétant le Code de procédure pénale		STANDARDS	CRITÈRES	ARTICLES	NOTE
Sécurité lato sensu	Sécurité Générale	Santé	De S.58.à S.60.	De Ss.58.1. à Ss.60.6.	Non Pertinent
	Sécurité spécifique	LGBT	S.61.	De Ss .62.1.à Ss.61.3.	Non Pertinent
		Personnes âgées	De S.62 à S.67	De Ss. 62.1 à Ss 66.6	Non Pertinent
		Personnes handicapées	De S.68.à S.84.		Non Pertinent

0.25/0.5





# *Conclusion*

Dans la continuité de la démarche entreprise depuis 2014, consistant à analyser l'intégration de l'approche genre dans les textes législatives et réglementaires, il y a lieu de distinguer ici entre trois catégories de textes à analyser pour la période 2019-2020. D'abord les textes à vocation générale, ensuite les textes ayant trait à la lutte contre la Covid-19 et enfin les textes de nomination :

- **Les textes à vocation générale :**

Il y a lieu de distinguer au sein de cette catégorie entre les textes législatifs et les textes réglementaires :

**Au niveau législatif plusieurs lois notamment à caractère économique et social ont été adoptées depuis 2019, parmi lesquelles il convient de retenir :**

La loi organique du budget adoptée en 2019<sup>1</sup> consacre explicitement les principes de l'équité et de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Ceci étant dit, elle ne fait aucune mention à la protection des droits économiques des personnes âgées, ni aux besoins spécifiques des femmes en matière économique.

Toujours sur le plan économique et social deux autres lois ont été adoptées par l'ARP à savoir la loi sur l'économie sociale et solidaire adoptée en 2020<sup>2</sup> et la loi relative à la création du programme « AMEN SOCIAL » adoptée en 2019<sup>3</sup>. Ces deux textes, bien que nécessitant en principe une intégration explicite de l'approche genre, ne prévoient pas vraiment de dispositions explicites en la matière. A l'exception de quelques dispositions relatives à l'intégration des personnes handicapées pour ce qui est de la loi sur la création du programme « AMEN SOCIAL ».

Dans le même ordre d'idées il y a eu adoption d'une loi relative au régime des pensions civiles et militaires de retraite et des survivants dans le secteur public<sup>4</sup>, cette loi a consacré dans une certaine mesure certains droits

des personnes âgées notamment en ce qui concerne leur indépendance économique, cependant ledit texte ne fait aucune mention des principes de l'égalité des genres.

Par ailleurs, il y a également eu l'adoption d'une loi concernant une instance constitutionnelle à savoir L'instance du développement durable et des droits des générations futures<sup>5</sup>. Ceci étant dit, cette loi ne prévoit aucune disposition explicite qui intègre l'approche genre, ni au niveau des droits des enfants (générations futures), ni en ce qui concerne les principes d'équité ou d'égalité des genres.

Enfin, il y a eu l'adoption de la loi sur le transport des travailleuses agricoles en 2019<sup>6</sup>. En dépit de son objet, il s'agit d'un texte très général qui ne prévoit pas de dispositions relatives à l'approche genre, il fallait donc attendre plus d'une année plus tard pour les décrets d'application de ladite loi.

**Au niveau infra-législatif :**

Il convient en premier lieu de s'arrêter sur le décret-loi relatif à l'identifiant unique du citoyen<sup>7</sup>, bien que ce texte ne contient pas plusieurs dispositions directement liées au genre, il est tout de même allé dans le sens de la consécration de la protection de la confidentialité des données personnelles des individus .

Pour ce qui est des décrets, il convient de mentionner d'abord le décret relatif à la création de l'observatoire national pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes<sup>8</sup>. Ce décret a en effet, consacré certaines dispositions permettant d'orienter les victimes de violences, de collecter les données relatives aux violences, etc.

Un autre décret ayant une importance particulière dans le cadre de cette étude devrait être également mentionné, à savoir le décret gouvernemental relatif au transport

<sup>1</sup> Loi organique n°2019-15 du 13 février 2019 portant Loi organique du Budget.

<sup>2</sup> Loi n°30-2020 du 30 juin 2020 relative à l'économie sociale et solidaire.

<sup>3</sup> Loi organique n° 2019-10 du 30 janvier 2019, relative à la création du programme « AMEN SOCIAL ».

<sup>4</sup> Loi n°37-2019 du 30 avril 2019 modifiant et complétant la loi n°85-12 du 5 mars 1985, relative au régime des pensions civiles et militaires de retraite et des survivants dans le secteur public.

<sup>5</sup> Loi organique n° 2019-60 du 9 juillet 2019 relatif à l'instance du développement durable et des droits des générations futures.

<sup>6</sup> Loi n° 2019-51 du 11 juin 2019, portant création d'une catégorie de «transport de travailleurs agricoles».

<sup>7</sup> Décret-loi du Chef du Gouvernement n° 2020-17 du 12 mai 2020, relatif à l'identifiant unique du citoyen.

<sup>8</sup> Décret gouvernemental n° 2020-126 du 25 février 2020, portant création de l'observatoire national pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes et fixant son organisation administrative et financière et les modalités de son fonctionnement.



des travailleuses agricoles<sup>9</sup>. Ce décret débute la concrétisation de la démarche entreprise par les autorités concernées pour organiser ce secteur souffrant de plusieurs carences. Toutefois le décret lui-même n'est pas totalement conforme aux exigences en matière de transport des travailleuses agricoles.

Pour les décrets ayant un impact sur les droits économiques, trois décrets ont été retenus en la matière. Le décret fixant les principes relatifs au choix, à l'évaluation des performances des administrateurs représentant les participants publics et des administrateurs indépendants et à leur révocation<sup>10</sup>, le décret relatif à l'augmentation des salaires de certains fonctionnaires publics<sup>11</sup>, le décret relatif à la création d'une prime complémentaire provisoire au profit des agents de l'Etat, des collectivités locales, et des institutions publiques administratives. D'une manière générale l'ensemble de ces décrets ne prévoit pas des dispositions intégrant explicitement l'approche genre, notamment en ce qui concerne le principe de l'égalité des salaires qui fait défaut dans l'ensemble des textes analysés.

#### • Les textes ayant trait à la lutte contre la COVID-19 :

Durant la période du confinement lors de la crise de la COVID-19 plusieurs décrets lois ont été pris pour faire face à ladite crise.

La majorité des décrets lois ayant été pris durant ladite période sont liés aux mesures exceptionnelles appliquées par l'Etat afin de venir en aide aux personnes et aux entreprises ayant été lésées sur le plan économique suite à la crise de la COVID-19. En l'occurrence le décret-loi portant des mesures pour la consolidation des assises de la solidarité nationale et le soutien des personnes et des entreprises suite aux répercussions de la propagation du Coronavirus « Covid-19 »<sup>12</sup>, le décret-loi relatif

<sup>9</sup> Décret gouvernemental n° 2020-724 du 31 août 2020, fixant les conditions de l'exercice de l'activité de transport des travailleurs agricoles et les conditions du bénéfice de ce service.

<sup>10</sup> Décret gouvernemental n° 2020-314 du 19 mai 2020, fixant les principes relatifs au choix, à l'évaluation des performances des administrateurs représentant les participants publics et des administrateurs indépendants et à leur révocation.

<sup>11</sup> Décret gouvernemental n° 2019-1133 du 12 décembre 2019, portant octroi de la deuxième et la troisième tranche de l'augmentation des salaires au profit des agents de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics à caractère administratif et la fixation de ses montants.

<sup>12</sup> Décret-loi n° 2020-30 du 10 juin 2020, portant des mesures pour la consolidation des assises de la solidarité nationale et le soutien des personnes et des entreprises suite aux répercussions de la propagation du Coronavirus « Covid-19 ».

à la suspension provisoire de quelques dispositions du code du travail<sup>13</sup>, le décret-loi relatif à l'accompagnement des travailleurs indépendants<sup>14</sup>, et le décret-loi relatif aux mesures concernant les fonctionnaires publics<sup>15</sup>. Toutefois, si l'ensemble de ces textes a en quelques sortes consacré certaines dispositions permettant de garantir au minimum la sécurité économique des personnes, il n'a pas vraiment prévu de dispositions spécifiques à l'intégration de l'approche genre. Les décrets lois précités ont permis de maintenir un certain seuil de sécurité pour les entreprises, les fonctionnaires et les travailleurs.e.s, sans pour autant aller dans une approche qui garantit l'égalité de genre, ou les droits des personnes handicapées, etc.

Par ailleurs, le décret-loi complétant le code de la procédure pénale<sup>16</sup> a prévu certaines dispositions permettant de préserver la sécurité sanitaire des personnes concernées lors des audiences (détenu.e.s, personnel, etc.) en autorisant l'usage des moyens de télécommunications lors de ces audiences afin de prévenir la propagation du virus.

Dans la même veine deux décrets essentiels ont été pris lors de la crise de la COVID-19 instaurant respectivement les mesures relatives au confinement total<sup>17</sup> et au confinement ciblé<sup>18</sup>. Dans l'ensemble ces deux textes ne sont pas vraiment conformes aux exigences de l'intégration de l'approche genre dans la mesure où ils ne prévoient pas des dispositions qui prennent en considération les besoins spécifiques du genre durant la période du confinement.

En effet les deux textes précités, se sont limités à mettre

<sup>13</sup> Décret-loi n° 2020-2 du 14 avril 2020, portant suspension exceptionnelle et provisoire de certaines dispositions du Code du travail.

<sup>14</sup> Décret-loi du Chef du Gouvernement n° 2020-3 du 14 avril 2020, portant détermination de mesures sociales exceptionnelles et provisoires pour l'accompagnement de certaines catégories de travailleurs indépendants lésés par les répercussions engendrées par la mise en oeuvre des mesures de mise en confinement total pour la prévention de la propagation du Coronavirus « Covid-19 ».

<sup>15</sup> Décret-loi du Chef du Gouvernement n° 2020-7 du 17 avril 2020, relatif à la fixation de dispositions dérogatoires concernant les agents publics et le fonctionnement des établissements publics, des entreprises publiques et des services administratifs.

<sup>16</sup> Décret-loi n°2020-12 du 27 avril 2020 complétant le Code de procédure pénale.

<sup>17</sup> Décret Gouvernemental n° 2020-156 du 22 mars 2020, portant fixation des besoins essentiels et des exigences nécessaires en vue d'assurer la continuité du fonctionnement des services vitaux, dans le cadre de la mise en oeuvre des mesures de mise en confinement total.

<sup>18</sup> Décret Gouvernemental n° 2020-208 du 2 mai 2020, portant fixation des prescriptions de confinement ciblé.



en place les mesures essentielles à la continuité du fonctionnement des services vitaux, sans faire de mention aux mesures permettant de garantir les différents aspects de la sécurité des personnes (lutte contre la violence subie par les femmes et les enfants, garantir l'égalité des salaires durant la période de la crise, etc.)

#### • Les textes de nomination

L'analyse des textes de nomination permet de vérifier globalement le respect de l'intégration de l'approche genre dans la vision globale des autorités, principalement par le respect des principes de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans les nominations dans les instances, au sein de la présidence de la République, et du gouvernement.

Il y a lieu de constater que le « gap » dans les nominations entre hommes et femmes est très net.

En effet, sur 7 nominations au sein des instances, seulement deux femmes ont été nommées. Sur 33 nominations auprès de la présidence de la République, 7 uniquement sont des femmes. Sur la période allant de 2019 à 2020, seulement 16 femmes ont été nommées sur 64 nominations dans les gouvernements.

Ces chiffres démontrent la quasi-absence de l'intégration de l'approche genre dans les nominations dans les différentes structures de l'Etat.

En tout état de causes, les données figurant dans cette étude visent à démontrer les avancées et les lacunes en matière de l'intégration de l'approche genre dans les politiques publiques, afin d'attirer l'attention des décideurs/ décideuses et de les sensibiliser à la question du genre afin de garantir la prise en compte de critère dans les démarches futures.

### *Recommandations générales au législateur et au Gouvernement*

- Renforcer les mesures utiles à la promotion de l'égalité des genres en matière d'emploi, de santé, de transport, de sécurité sociale et de retraite, de fiscalité dans les lois, règlements et politiques publiques.
- Renforcer les mécanismes antidiscriminatoires entre les femmes et les hommes sur le marché du travail dans le secteur privé ou public.
- Prendre en considération les besoins spécifiques des personnes handicapées dans l'élaboration des différentes législations visant à réduire les inégalités basées sur le genre.
- Attribuer des ressources suffisantes pour la mise en oeuvre de budgets sensibles au genre.
- Consolider la coopération et la coordination avec les médias afin de sensibiliser l'opinion publique aux questions relatives au genre.

### *Recommandations spécifiques :*

- Recommandations relatives aux mesures de prévention de la COVID-19 :
  - Consolider les mesures de prévention contre la violence subie par les femmes et les enfants lors du confinement en prévoyant des services d'assistance et d'hébergement.
  - Garantir une égalité en matière d'accès aux soins de santé relatifs au virus, mais aussi assurer l'accès des femmes aux services de santé habituels lors des crises sanitaires similaires.
  - Prévoir des mesures d'assistance aux populations les plus touchées par la crise sanitaire, les personnes âgées, les personnes handicapées, les femmes, les personnes LGBTQI++, personnes souffrant de maladies chroniques, etc.
  - Prévoir explicitement une égalité de traitement/ salaire entre hommes et femmes lors des crises sanitaires.
  - Prendre les démarches nécessaires pour assister les aide-ménagères qui ne bénéficient pas d'une couverture sociale et qui se sont trouvées sans aucune source de revenu durant la période du confinement.
  - Garantir les moyens de protection nécessaires pour le personnel médical se trouvant constamment exposé à la contamination notamment dans les hôpitaux publics.

### *Recommandations relatives au transport :*

- Garantir la sécurité des femmes tout au long de leur déplacement (station ou arrêt, durée du trajet, point d'arrivée) notamment en prévoyant un mécanisme d'alerte contre le harcèlement sexuel dans les transports en commun (numéro vert), en équipant les transports en commun de caméras de surveillance, etc.
- Prévoir des conditions de transport décentes garantissant la sécurité et la dignité humaine notamment dans les zones rurales en imposant aux transporteurs de respecter les consignes de sécurité, d'hygiène et de confort minimum.



### *Recommandations relatives au travail :*

- Assurer l'application du principe à travail égal, salaire égal dans les différents secteurs publics et privés.
- Œuvrer à mettre en place une couverture sociale adéquate pour les emplois considérés comme précaires.
- Inciter les établissements à prévoir des chartes anti-harcèlement au travail dans les secteurs publics et privés.
- Garantir une protection effective pour les personnes qui dénoncent des actes de corruption ou de harcèlement sur les lieux de travail.



# *Les textes juridiques adoptés depuis 2019 analysés dans l'étude*

## LES TEXTES JURIDIQUES OBJETS D'ANALYSE DANS LES GRILLES D'ANALYSE

1. Loi n°30-2020 du 30 juin 2020 relative à l'économie sociale et solidaire.
2. Loi organique n° 2019-60 du 9 juillet 2019 relatif à l'instance du développement durable et des droits des générations futures
3. Loi n°37-2019 du 30 avril 2019 modifiant et complétant la loi n°85-12 du 5 mars 1985, relative au régime des pensions civiles et militaires de retraite et des survivants dans le secteur public
4. Loi n° 2019-45 du 7 mai 2019, portant création de la mutuelle des agents de l'assemblée des représentants du peuple
5. Loi n°42 relative aux procédures exceptionnelles pour le reclassement des agents des forces de sécurité intérieure retraités et décédés ayant été réintégrés en 2011 et concernés par les dispositions de l'article 52 de la loi n° 2014-54 du 19 août 2014 relative à la loi de finances complémentaire pour l'année 2014
6. Loi organique n° 2019-10 du 30 janvier 2019, relative à la création du programme « AMEN SOCIAL »
7. Loi n° 2019-51 du 11 juin 2019, portant création d'une catégorie de « transport de travailleurs agricoles »
8. Décret gouvernemental n° 2019-612 du 1er juillet 2019 complétant et modifiant le décret 2012-1683 du 22 août 2012 relatif au statut général des agents de contrôle des dépenses publiques au sein de la présidence du gouvernement.
9. Décret gouvernemental n° 2019-1196 du 24 décembre 2019, portant création d'un comité national pour l'harmonisation des textes juridiques relatifs aux droits de l'homme avec les dispositions de la constitution et avec les conventions internationales ratifiées et fixant ses missions, sa composition et ses modalités de fonctionnement
10. Décret gouvernemental n° 2019-1133 du 12 décembre 2019, portant octroi de la deuxième et la troisième tranche de l'augmentation des salaires au profit des agents de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics à caractère administratif et la fixation de ses montants.
11. Décret gouvernemental n° 2020-153 du 17 mars 2020, portant dispositions dérogatoires relatives au travail des agents de l'Etat, des collectivités locales, des établissements publics à caractère administratif, des instances et des établissements publics et entreprises publiques.
12. Décret-loi n° 2020-2 du 14 avril 2020, portant suspension exceptionnelle et provisoire de certaines dispositions du Code du travail
13. Décret-loi n° 2020-30 du 10 juin 2020, portant des mesures pour la consolidation des assises de la solidarité nationale et le soutien des personnes et des entreprises suite aux répercussions de la propagation du Coronavirus « Covid-19 ».
14. Décret Gouvernemental n° 2020-208 du 2 mai 2020, portant fixation des prescriptions de confinement ciblé.
15. Décret Gouvernemental n° 2020-156 du 22 mars 2020, portant fixation des besoins essentiels et des exigences nécessaires en vue d'assurer la continuité du fonctionnement des services vitaux, dans le cadre de la mise en oeuvre des mesures de mise en confinement total.



16. Décret gouvernemental n° 2019-1239 du 26 décembre 2019, modifiant et complétant le décret n° 99-821 du 12 avril 1999, portant statut particulier au corps technique commun des administrations publiques
17. Décret gouvernemental n° 2019-1118 du 3 décembre 2019, portant modification du décret n° 81-817 du 11 juin 1981 relatif à l'indemnité pour travail de nuit.
18. Décret-Loi n°33-2020 du 10 juin 2020 relative au régime de l'autoentrepreneur.
19. Décret-loi n° 32-2020 du 10 juin 2020 édictant des mesures sociales exceptionnelles et complémentaires pour l'accompagnement de certaines catégories d'entreprises et la protection de leurs salariés lésés par les répercussions de la mise en oeuvre des mesures de prévention de la propagation du Coronavirus « Covid-19 »
20. Décret-loi du Chef du Gouvernement n° 2020-7 du 17 avril 2020, relatif à la fixation de dispositions dérogatoires concernant les agents publics et le fonctionnement des établissements publics, des entreprises publiques et des services administratifs.
21. Décret-loi n° 2020-26 du 6 juin 2020, modifiant et complétant le décret-loi du Chef du Gouvernement n° 2020-3 du 14 avril 2020 relatif à la détermination de mesures sociales exceptionnelles et provisoires pour l'accompagnement de certaines catégories de travailleurs indépendants lésés par les répercussions engendrées par la mise en oeuvre des mesures de mise en confinement total pour la prévention de la propagation du Coronavirus « Covid-19 ».
22. Décret n° 2019-1241 du 26 décembre 2019, modifiant le décret n° 99-823 du 12 avril 1999, fixant le régime de rémunération du personnel du corps technique commun des administrations publiques.
23. Décret gouvernemental n° 2019-1133 du 12 décembre 2019, portant octroi de la deuxième et la troisième tranche de l'augmentation des salaires au profit des agents de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics à caractère administratif et la fixation de ses montants.
24. Décret gouvernemental n° 2020-126 du 25 février 2020, portant création de l'observatoire national pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes et fixant son organisation administrative et financière et les modalités de son fonctionnement
25. Décret gouvernemental n° 2019-1242 du 19 décembre 2019, relatif au système de communication et d'interactivité en ligne avec le citoyen.
26. Décret-loi du Chef du Gouvernement n° 2020-3 du 14 avril 2020, portant détermination de mesures sociales exceptionnelles et provisoires pour l'accompagnement de certaines catégories de travailleurs indépendants lésés par les répercussions engendrées par la mise en oeuvre des mesures de mise en confinement total pour la prévention de la propagation du Coronavirus « Covid-19 »
27. Décret-loi du Chef du Gouvernement n° 2020-4 du 14 avril 2020, édictant des mesures sociales exceptionnelles et provisoires pour l'accompagnement des entreprises et la protection de leurs salariés lésés par les répercussions de la mise en oeuvre des mesures de mise en confinement total pour la prévention de la propagation du Coronavirus « Covid-19 »
28. Décret-loi du Chef du Gouvernement n° 2020-17 du 12 mai 2020, relatif à l'identifiant unique du citoyen
29. Décret-loi n°2020-12 du 27 avril 2020 complétant le Code de procédure pénale



30. Décret gouvernemental n° 2020-314 du 19 mai 2020, fixant les principes relatifs au choix, à l'évaluation des performances des administrateurs représentant les participants publics et des administrateurs indépendants et à leur révocation.
31. Décret gouvernemental n° 2020-724 du 31 août 2020, fixant les conditions de l'exercice de l'activité de transport des travailleurs agricoles et les conditions du bénéfice de ce service
32. Décret Présidentiel n° 2019-224 du 4 décembre 2019 portant nomination d'un attaché à la Présidence de la République.
33. Décret Présidentiel n° 2019-225 du 4 décembre 2019 portant nomination d'un attaché à la Présidence de la République.
34. Décret Présidentiel n° 2019-222 du 4 décembre 2019, portant nomination d'un conseiller principal auprès du Président de la République chargé des relations avec les institutions constitutionnelles et la société civile
35. Décret Présidentiel n° 2019-219 du 2 décembre 2019, portant nomination d'un conseiller principal auprès du Président de la République chargé des dossiers sociaux.
36. Décret Présidentiel n° 2019-214 du 19 novembre 2019, portant nomination d'un conseiller principal auprès du Président de la République, chargée des affaires juridiques
37. Décret Présidentiel n° 2019-210 du 7 novembre 2019, portant nomination d'un conseiller principal auprès du Président de la République chargé des fonctions de secrétaire permanent au secrétariat permanent du conseil de sécurité nationale
38. Décret Présidentiel n° 2019-209 du 4 novembre 2019, portant nomination d'un conseiller principal auprès du Président de la République chargé des services communs
39. Décret Présidentiel n° 2019-208 du 4 novembre 2019, portant nomination d'un conseiller principal auprès du Président de la République chargée des affaires de l'information et de la communication
40. Décret Présidentiel n° 2019-207 du 4 novembre 2019, portant nomination d'un conseiller principal auprès du Président de la République directeur général de la sécurité du chef de l'Etat et des personnalités officielles.
41. Décret Présidentiel n° 2019-206 du 4 novembre 2019, portant nomination d'un conseiller principal auprès du Président de la République chargé des services du protocole
42. Décret Présidentiel n° 2019-205 du 4 novembre 2019, portant nomination d'un chargé de la direction du cabinet Présidentiel, et ce, à compter du 1er novembre 2019 jusqu'à 24 janvier 2020.
43. Décret Présidentiel n° 2019-204 du 4 novembre 2019, portant nomination d'un ministre conseiller auprès du Président de la République
44. Décret Présidentiel n° 2019-164 du 3 octobre 2019, portant nomination d'un secrétaire des affaires étrangères attaché à la Présidence de la République
45. Décret Présidentiel n° 2019-150 du 30 août 2019, portant nomination d'un conseiller auprès du Président de la République
46. Décret Présidentiel n° 2019-109 du 12 juin 2019, portant nomination d'un conseiller principal auprès du Président de la République

### **LES TEXTES JURIDIQUES CONCERNANT LA REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES**



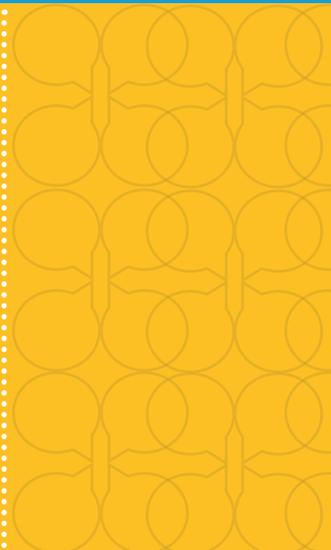
47. Décret Présidentiel n° 2019-36 du 12 mars 2019, portant nomination d'un attaché à la Présidence de la République
48. Décret Présidentiel n° 2019-13 du 21 janvier 2019 portant nomination d'un conseiller auprès de la présidence de la république chargée du suivi des dossiers diplomatiques relatifs aux pays de l'Europe et de l'Asie
49. Décret Présidentiel n° 2019-12 du 21 janvier 2019 portant nomination d'un conseiller auprès de la présidence de la république chargé du suivi des dossiers diplomatiques relatifs aux pays Arabes et islamiques et aux pays Africains
50. Décret Présidentiel n° 2019-10 du 21 janvier 2019 portant nomination d'une conseillère auprès de la présidence de la république chargée de la coordination et du suivi
51. Décret Présidentiel n° 2019-11 du 21 janvier 2019 portant nomination d'un conseiller auprès de la présidence de la république chargé des relations avec les instances
52. Décret Présidentiel n° 2020-49 du 21 mai 2020, nomination d'une attachée auprès de la présidence de la république
53. Décret Présidentiel n° 2020-31 du 2 avril 2020, portant nomination d'un conseiller principal auprès du Président de la République, chargé des fonctions de secrétaire permanent du Conseil de sécurité nationale
54. Décret Présidentiel n° 2020-34 du 14 avril 2020, portant nomination d'un Conseiller principal auprès du Président de la République, chargé des affaires diplomatiques
55. Décret Présidentiel n° 2020-35 du 27 avril 2020, portant nomination d'un attaché à la Présidence de la République chargé de la communication digitale
56. Décret Présidentiel n° 2020-32 du 2 avril 2020, portant nomination d'un conseiller auprès de la présidence de la République
57. Décret Présidentiel n° 2020-33 du 2 avril 2020 portant nomination d'une conseillère auprès du Président de la République, chargée de la coopération diplomatique
58. Décret Présidentiel n° 2020-23 du 12 mars 2020, portant nomination d'un attaché à la Présidence de la République
59. Décret Présidentiel n° 2020-20 du 12 mars 2020, portant nomination d'un attaché à la Présidence de la République
60. Décret Présidentiel n° 2020-21 du 12 mars 2020 portant nomination d'un attaché à la Présidence de la République
61. Décret Présidentiel n° 2020-22 du 12 mars 2020, portant nomination d'une attachée à la Présidence de la République
62. Décret Présidentiel n° 2020-8 du 4 février 2020, portant nomination d'un conseiller auprès du Président de la République chargé du protocole
63. Décret Présidentiel n° 2020-7 du 4 février 2020, portant nomination d'un conseiller principal auprès du Président de la République chargé des affaires juridiques
64. Décret Présidentiel n° 2020-2 du 28 janvier 2020, portant nomination d'un directeur du cabinet Présidentiel
65. Décret Présidentiel n° 2019-24 du 1 février 2019 portant nomination du président de l'instance supérieure indépendante pour les élections



66. Décret Présidentiel n° 2019-23 du 1 février 2019 portant nomination des membres de l'instance supérieure indépendante pour les élections.
67. Décret gouvernemental n° 2019-1226 du 31 décembre 2019, portant nomination d'un membre de la haute autorité indépendante de la communication audiovisuelle.
68. Décret gouvernemental n° 2019-857 du 7 octobre 2019, portant nomination d'un membre de la haute autorité indépendante de la communication audiovisuelle.
69. Décret gouvernemental n° 2020-27 du 17 janvier 2020, portant nomination d'un membre de la haute autorité indépendante de la communication audiovisuelle.
70. Décret Présidentiel n° 2020-19 du 27 février 2020, portant nomination du chef du gouvernement et de ses membres
71. Décret gouvernemental n° 2020-420 du 16 juillet 2020, portant cessation de fonctions de ministres et chargeant des ministres du Gouvernement de gérer les affaires de certains ministères



*Bibliographie  
sélective &  
glossaire*



## Bibliographie sélective

### I. Documents officiels internationaux

- La Charte des Nations unies, du 26 juin 1945.
- Déclaration universelle des droits de l'Homme, AG/ONU, 10 décembre 1948.
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, AG/ONU, du 18 décembre 1979.
- Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, résolution 2106 A(XX), du 21 décembre 1965.
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (CESCR), adopté le 16 décembre 1966.
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques (CCPR), adopté le 16 décembre 1966.
- Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques, HCDR, adopté le 16 décembre 1966.
- Convention relative aux droits des adultes âgés et protocoles facultatifs, 29 décembre 2012.
- Convention relative aux droits des personnes handicapées et protocole facultatif, 13 décembre 2006.
- Convention de l'UNESCO contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement, adoptée le 14 décembre 1960 à Paris.
- Convention pour la prévention et la répression du crime de génocide, adoptée le 09 décembre 1948 à New York.
- Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (CAT), adoptée le 10 décembre 1984.
- Convention pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui, du 02 décembre 1949.
- Convention relative aux droits de l'enfant (CRD), adoptée le 20 novembre 1989.
- Déclaration et la Plateforme d'action de Beijing sur les femmes de 1995.
- Convention sur le consentement au mariage, l'âge minimum du mariage et l'enregistrement des mariages du 7 novembre 1962.
- Statut de la Cour pénale internationale de 1998.
- Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, du 18 Juin 1981.
- Le Protocole de la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, relatif aux droits des femmes en Afrique (2003).
- Traité de Rome du 25 mars 1957 instituant la Communauté Economique Européenne.
- Le Traité d'Amsterdam modifiant le traité sur l'Union Européenne de 1997.
- La charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne de 2000.
- La Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains (2005).
- La Convention du Conseil de l'Europe sur la protection des enfants contre l'exploitation et les abus sexuels (Convention de Lanzarote, 2007).
- La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul, 2011).
- Nouveau pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes couvrant la période 2011-2020, du 7 mars 2011.
- Inter-American Convention on Protecting the Rights of Older Persons, June 2015.

#### • Les résolutions

- AG/ONU, Rés. 46/91, Principes des NU pour les personnes âgées, du 16 décembre 1991.
- CS, Rés. 1325 (2000), visant à protéger les femmes et les jeunes filles des violences sexuelles dans les conflits armés, du 31 octobre 2000.



- CDH, Rés. 1618 (2011), portant sur « lutte contre l'intolérance, les stéréotypes négatifs, la stigmatisation, la discrimination, l'incitation à la violence et la violence visant certaines personnes en raison de leur religion ou de leur conviction », de mars 2011.

#### • Les Rapports

- Human Rights Counsel, "Human rights of older persons: International Human rights principles and standards", New York, 18-21/04/2011.
- Rapport du Secrétaire Général sur le vieillissement, du 19 juillet 2013, AG/ONU.
- Rapport de l'Assemblée Mondiale sur le vieillissement, Vienne, du 26 juillet au 06 août 1982.
- Rapport du Secrétaire général, Maltraitance des personnes âgées: évaluation du problème et propositions d'action à l'échelle mondiale, 09/01/2002.
- Note du Secrétaire Général, ONU, Suivi de l'application des règles pour l'égalisation des chances des handicapés, du 26/11/2014.
- Projet ONU Femmes, Évaluation de l'efficacité de l'aide dans une perspective genre, cas du Maroc, février 2012.

#### • Les Guides

- UNHCR, Manuel du HCR pour la protection des femmes handicapées, janvier 2008.
- UNICEF, Une approche de l'éducation pour tous fondée sur les droits de l'Homme, 2017.
- Human Rights Council, 30th session Side-Event: The human rights of older persons: best practices in the implementation of existing law Tuesday 15 September 2015, 11h00-13h00 Geneva, Palais des Nations, Conference Room XXIV.
- Comité des droits de l'Homme des Nations Unies, Lutter pour nos vies : la violence et la discrimination à l'égard de femmes haïtiennes et des personnes LGBT, 112ème session, Genève, Suisse, octobre 2014.
- Banque Européenne pour la Reconstruction et le Développement, Stratégie pour la promotion de l'égalité des genres 2016-2020.

## II. Documents officiels nationaux

- Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance, CREDIF, ONU femme, ONU droits de l'Homme, Inégalités et discrimination à l'encontre des femmes et des filles dans la législation tunisienne, État des lieux, 2016.
- Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance et le Centre de Recherches, d'Études, de Documentation et d'Information sur la Femme, Égalité de Genre et Transition Démocratique, Editions du CREDIF, Tunis 2013.

## III. Doctrine

- Medrano (T.), Tabben-Toussaint (A.), Manuel 1 : Notions de base de la protection de l'enfance, Boîte à outils de FHI 360 pour la protection de l'enfance, Research Triangle Park, FHI 360, 2012.
- Pradel (J.), Senon (J-L), De la prévention et de la répression des infractions sexuelles : Commentaire de la Loi n°98-468 du 17 juin 1998, [senon.pagesperso-orange.fr/Documentation/.../Pradel%20Senon%20RPDPC.pdf](http://senon.pagesperso-orange.fr/Documentation/.../Pradel%20Senon%20RPDPC.pdf).
- Carol L. Martin, « Genre : socialisation précoce », Encyclopédie sur le développement des jeunes enfants, septembre 2014. <http://www.enfant-encyclopedie.com/genre-socialisation-precoce>.
- Ronge (J-L), « Les observations du Comité des droits de l'enfant sur le respect des droits de l'enfant par la France », Journal du droit des jeunes 2009/7 (N° 287), pp. 35-50.





- Campbell Leaper, L'effet de la socialisation par les parents sur le genre des enfants, Encyclopédie sur le développement des jeunes enfants, septembre 2014, <http://www.enfant-encyclopedie.com/genre-socialisation-precoce/selon-experts/leffet-de-la-socialisation-par-les-parents-sur-le-genre>.
- Malpes (J.), Bosman (S.), « L'enfant en non-conformité de genre et sa famille : une approche systémique », Cahiers critiques de thérapie familiale et de pratiques de réseaux 2014/1 (n° 52), pp. 139-165.
- Fiquet (B.), Guide pour la mise en oeuvre de la Convention internationale des droits de l'enfant à partir de l'approche de genre, 25 juin 2014, <http://www.adequations.org/spip.php?article2151>.
- Fondimare (E.), « Le genre, un concept utile pour repenser le droit de la non-discrimination », La Revue des droits de l'homme [En ligne], 5 | 2014, mis en ligne le 20 mai 2014, consulté le 22 novembre 2018. <http://journals.openedition.org/revdh/755> ; DOI : 10.4000/revdh.755.
- Fondimare (E.), « La mobilisation de l'égalité formelle contre les mesures tendant à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : le droit de la non-discrimination contre les femmes », La Revue des droits de l'homme [En ligne], 11 | 2017, mis en ligne le 10 janvier 2017, consulté le 22 novembre 2018. <http://journals.openedition.org/revdh/2885> ; DOI : 10.4000/revdh.2885
- Fondimare (E.), « La volonté d'une égalité des droits effective et concrète entre les femmes et les hommes », La Revue des droits de l'homme [En ligne], Actualités Droits-Libertés, mis en ligne le 28 juillet 2014, consulté le 22 novembre 2018. <http://journals.openedition.org/revdh/855> ; DOI : 10.4000/revdh.855.



## Glossaire

### Analyse selon le genre

Examen des différences entre les femmes et les hommes qui sont relatives aux rôles sociaux qui leur sont assignés en raison de leur sexe<sup>1</sup>. Par exemple, au niveau des conditions sociales, des besoins, du taux de participation, de l'accès aux ressources, du développement, de la gestion du patrimoine, du pouvoir décisionnel.

### Approche intégrée de l'égalité de genre

Cette approche correspond à l'approche choisie par les Nations Unies ainsi que la communauté internationale pour la réalisation de progrès majeurs en matière de droits des femmes et des filles<sup>2</sup>. L'intégration d'une dimension sexospécifique est un processus d'évaluation de l'incidence sur les femmes et les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. Il s'agit également d'un processus visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes dans la conception, la mise en oeuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines politiques, économiques et sociaux de manière à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse persister<sup>3</sup>.

### Cyberviolence

L'utilisation des technologies de communication électroniques pour se livrer volontairement à des actes répétés ou largement diffusés de cruauté et de violence psychologique envers autrui<sup>4</sup>.

### Égalité des sexes

Le concept d'égalité entre les femmes et les hommes, hors de toute référence aux différences liées au sexe, s'oppose au concept d'inégalité entre les sexes entendu comme disparités des conditions de vie des femmes et des hommes. Le principe d'égalité des sexes s'inscrit dans une perspective d'acceptation et de valorisation des différences inhérentes aux femmes et aux hommes dans les sociétés. Il intègre ainsi le droit à la différence ce qui implique de prendre en compte les différences entre les femmes et les hommes qui relèvent de leurs classes sociales, de leurs opinions politiques, de leurs religions, de leurs ethnies ainsi que de leurs orientations sexuelles. L'égalité entre les femmes et les hommes implique également de considérer de quelle façon il est possible de changer les structures de la société qui contribuent à maintenir des relations de pouvoir inégales entre les femmes et les hommes. Ainsi, un meilleur équilibre entre les diverses valeurs et priorités aussi bien féminines que masculines pourra être atteint<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Conseil de l'Europe, Manuel — Soutenir les rapporteurs pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans leur mission, 2014.

<sup>2</sup> Sous-ensemble des droits humains auxquels se consacrent les Nations Unies

<sup>3</sup> Glossaire d'égalité de sexes, ONU femmes, 2018.

<sup>4</sup> Threat Assessment of Bullying Behaviour in Yongsters , Transferring Internet Preventive Procedures in Europe.

<sup>5</sup> Recommandation CM/Rec[2007]17 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe aux États membres sur les normes et mécanismes d'égalité entre les femmes et les hommes, paragraphes 1 et 2.





## Genre et sexe

**Sexe** : Se réfère aux caractéristiques biologiques et physiologiques qui différencient les hommes des femmes. Bien que ces caractéristiques biologiques ne s'excluent pas mutuellement puisque certaines personnes possèdent les deux, elles tendent à différencier les êtres humains selon les catégories « hommes ou femmes ».

**Genre** : Fait référence aux attributs et opportunités sociales associées à la masculinité et à la féminité, aux relations entre les femmes, les hommes et les filles et les garçons ainsi qu'aux relations entre les femmes et celles entre les hommes. Ces attributs, opportunités et ces relations sont socialement construits et intégrés à travers les processus de socialisation. Ils sont ponctuels, variables et liés à un contexte spécifique. Le genre détermine ce qui est socialement attendu et estimé chez une femme ou un homme dans un contexte donné. De plus, dans la plupart des sociétés, il existe des différences et inégalités entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les responsabilités assignées, les activités entreprises, l'accès et le contrôle des ressources et les possibilités de prise de décisions. Le genre s'insère aussi dans un contexte socioculturel large, c'est-à-dire qu'il tient compte de plusieurs critères importants pour l'analyse socioculturelle dont la classe sociale, l'ethnicité, le niveau de pauvreté et l'âge (Programme des Nations Unies pour le développement).

**Sexe**: Le terme sexe fait référence à des différences biologiquement déterminées, tandis que genre renvoie à des rôles sociaux différents et aux relations entre hommes et femmes [sexospécificités]<sup>6</sup>.

## Harcèlement sexuel

Tout comportement verbal, non verbal ou physique à connotation sexuelle et importun qui a pour but ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'il crée un climat d'intimidation, d'hostilité, d'humiliation ou de vexation<sup>7</sup>.

## Harcèlement sexuel dans le lieu de travail

Un comportement de nature sexuelle non-désiré par la personne vers laquelle il est dirigé, devenant une condition de travail problématique et créant un climat d'hostilité, d'humiliation ou d'intimidation. Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de contacts physiques, de remarques et plaisanteries ayant une connotation sexuelle, d'invitations non désirées, d'exhibition d'éléments pornographiques et même d'agression physique (phénomène mondial)<sup>8</sup>.

## Hétéro-normativité

Une expression utilisée pour décrire ou identifier une norme sociale liée à un comportement hétérosexuel normalisé. Cette norme est considérée comme la seule forme de comportement socialement valable et tout individu qui n'en adopte pas la posture sociale et culturelle se trouve désavantagé par rapport au reste de la société. Ce concept constitue le fondement des discours discriminatoires et des préjugés envers la communauté LGBTQI++, qui concernent en particulier la constitution de la famille et l'expression publique<sup>9</sup>.

<sup>6</sup> OMS, Sexual and reproductive health, Stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité des sexes, 2014-2017.

<sup>7</sup> Glossaire sur l'exploitation et les atteintes sexuelles 2ème ed, 2017.

<sup>8</sup> Glossaire de violence contre les femmes, Genre en Action.

<sup>9</sup> LGBT Communication Manual, Brazilian Gay, Lesbian, Bisexual, Transvestite and Transexual Association et ONUSIDA.



## Hétérosexuel

Description des personnes qui ont des rapports sexuels avec des personnes du sexe opposé ou sont attirées par elles<sup>10</sup>.

## Homosexuel(le)/homosexualité

Un terme qui vient du grec homós qui signifie « semblable, pareil ». Il désigne des personnes qui ont des relations sexuelles ou éprouvent une attirance sexuelle ou du désir pour des personnes du même sexe. À ne pas confondre avec le terme latin homo, qui décrit l'humanité dans son ensemble<sup>11</sup>.

## Identité de genre

L'expérience intime, profonde et personnelle vécue par chaque individu, qu'elle corresponde ou non à sa physiologie ou au genre assigné à la naissance. Ceci englobe, d'une part, la perception personnelle du corps qui peut impliquer la libre décision d'une modification de l'apparence ou de la fonction du corps par voie médicale, chirurgicale ou autre et, d'autre part, les expressions du genre, comme l'habillement, le langage et la gestuelle<sup>12</sup>.

## Identité sexuelle

Ce terme désigne l'orientation sexuelle ressentie par chaque personne qui peut correspondre, ou non, au sexe assigné à la naissance. Cela englobe, d'une part, la perception personnelle du corps, qui peut impliquer la libre décision d'une modification de l'apparence ou de la fonction du corps par voie médicale, chirurgicale ou autre et, d'autre part, expressions du genre telles que l'habillement, le langage et la gestuelle<sup>13</sup>.

## Intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire

Une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

### Budgétisation sensible au genre

Une méthode pour déterminer dans quelle mesure les dépenses publiques se rapprochent de l'objectif de l'égalité des sexes. Un budget sensible au genre n'est pas un budget séparé pour les femmes. Il s'agit d'un instrument d'analyse des affectations budgétaires, des dépenses publiques et de la fiscalité dans une perspective de genre. Il peut donc être utilisé ultérieurement pour plaider pour la réaffectation de postes budgétaires de manière à mieux répondre aux priorités des femmes et celles des hommes en les rendant, comme le nom l'indique, sensibles au genre<sup>14</sup>.

## LGBTQI++

Cette abréviation signifie « lesbiennes, gays, bisexuel(le)s, transsexuel(le)s/transgenres/travesti(e)s, questioning/queer et intersexuel(le)s ». Bien qu'il soit préférable d'éviter les abréviations dans la mesure du possible, l'abréviation LGBTQI++ (ou LGBT) s'est généralisée, car elle souligne la diversité des identités en termes de sexualité et de genre.

<sup>10</sup> Guide de terminologie de l'ONUSIDA, octobre 2011, p.14.

<sup>11</sup> Guide de terminologie de l'ONUSIDA, octobre 2011, p.16.

<sup>12</sup> Engaging Men and Boys in Gender Equality and Health. A Global Toolkit for Action; ONUSIDA (2011).

<sup>13</sup> Guide de terminologie de l'ONUSIDA, octobre 2011, p.12.

<sup>14</sup> Rapport final du Groupe de spécialistes sur l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire (EG-S-GB), EGS-GB (2004) RAP FIN, Conseil de l'Europe.





- Lesbienne : L'expression "femmes ayant des rapports sexuels avec des femmes" est à privilégier, sauf lorsque des personnes ou des groupes s'identifient eux-mêmes comme lesbiennes.
- Gay : Ce terme peut désigner une attirance, un comportement sexuel ou une identité culturelle axée vers les personnes du même sexe. L'expression "hommes ayant des rapports sexuels avec des hommes" est à privilégier, sauf lorsque des individus ou des groupes s'identifient eux-mêmes comme gays.
- Bisexuel(le) : Personne attirée à la fois par les hommes et par les femmes ou ayant des rapports sexuels avec des personnes des deux sexes et qui assimile cela à une identité culturelle. Les expressions "homme ayant des rapports sexuels avec des hommes et des femmes" ou "femme ayant des rapports sexuels avec des femmes et des hommes" sont à privilégier, à moins que l'individu ou le groupe s'identifie lui-même comme bisexuel.
- Transgenre : Personne possédant une identité sexuelle différente de celle de son sexe de naissance, qui peut n'être ni spécifiquement masculine, ni spécifiquement féminine. Cela peut concerner aussi bien les hommes que les femmes. Les personnes concernées préfèrent être décrites en fonction de leur identité sexuelle apparente (féminine ou masculine), plutôt que de leur sexe de naissance.
- Transsexuel(le) : Personne qui recourt ou a recouru à une opération chirurgicale ou à un traitement hormonal dans le but de rendre son identité physique plus conforme au sexe de son choix.
- Travesti(e) : Personne portant des vêtements associés au sexe opposé dans le but d'expérimenter de façon provisoire l'appartenance à l'autre sexe. Elle ne souhaite pas nécessairement changer définitivement de sexe ou bénéficier d'une opération chirurgicale de réassignation sexuelle.
- Intersexué(e)/Intersexuel(le) : Personne possédant des attributs biologiques aussi bien masculins que féminins (caractères sexuels primaires et secondaires)<sup>15</sup>.

## Orientation sexuelle

Attirance affective et sexuelle profonde, accompagnée ou non de relations sexuelles et intimes, avec des personnes du sexe opposé, du même sexe ou des deux sexes<sup>16</sup>.

## Sexisme

La supposition, l'opinion ou l'affirmation qu'un sexe est supérieur à l'autre, souvent exprimée dans le contexte de stéréotypes traditionnels concernant les rôles sociaux de sexe et qui résultent en une discrimination à l'égard des membres du sexe supposé inférieur<sup>17</sup>.

## Stéréotypes sexistes

Des généralisations simplistes sur les attributs, différences et rôles sociaux des femmes et des hommes. Par exemple, les caractéristiques stéréotypées attribuées aux hommes sont l'esprit de compétition, d'avidité, d'autonomie, d'indépendance, l'esprit de confrontation et l'intérêt pour les biens privés. Les stéréotypes attribués aux femmes sont l'esprit de coopération, le besoin de mater, la sollicitude, la facilité de communication, l'esprit de groupe et l'intérêt pour les

<sup>15</sup> Guide de terminologie de l'ONUSIDA, octobre 2011.

<sup>16</sup> Guide de terminologie de l'ONUSIDA, octobre 2011, p. 25.

<sup>17</sup> Inter Press Service (IPS), IPS Gender and Development Glossary 3rd Edition, A Tool for Journalists and Writers, 2010.



biens publics. Les stéréotypes sont souvent utilisés pour justifier la discrimination sexiste de manière plus générale et peuvent être inclus et renforcés par des théories, des lois et des pratiques institutionnelles. Les messages qui renforcent les stéréotypes sexistes et l'idée que les femmes sont inférieures se déclinent sous plusieurs formes variées, notamment les chansons et publicités jusqu'aux proverbes traditionnels<sup>18</sup>.

## Sexo-spécifique

Ce terme sert généralement à qualifier d'autres termes. On parle, par exemple, de gouvernance sexo-spécifique, stratégies sexo-spécifiques, traitement Sexo-spécifique, et de budgets sexo-spécifiques... Sa signification est similaire à celle de sensible au genre.

Intégration sexo-spécifique : L'approche choisie par le système des Nations Unies et la communauté internationale pour obtenir des progrès en matière de droits des femmes et de filles. Il ne s'agit pas d'un but ou d'un objectif en soi mais bien d'une stratégie pour obtenir l'égalité entre les femmes, les filles, les hommes et les garçons.

L'intégration d'une dimension sexo-spécifique est un processus d'évaluation des incidences sur les femmes et les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. Il s'agit d'un processus visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes dans la conception, la mise en oeuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines politiques, économiques et sociaux de manière à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse persister. L'objectif fondamental est d'atteindre l'égalité entre les sexes<sup>19</sup>.

## Violence sexiste

Forme de violence qui cause ou qui risque de causer aux femmes une souffrance physique, sexuelle ou psychologique, y compris la menace d'un tel acte, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée. La violence à l'égard des femmes englobe, sans y être limitée, les formes de violence suivantes :

- La violence physique, sexuelle et psychologique exercée au sein de la famille, y compris les coups, les atteintes sexuelles infligées aux filles dans le foyer, les violences liées à la dot, le viol conjugal, les mutilations génitales et autres pratiques traditionnelles dangereuses pour les femmes, la violence non conjugale et la violence liée à l'exploitation.
- La violence physique, sexuelle et psychologique exercée au sein de la collectivité, y compris le viol, les atteintes sexuelles, le harcèlement sexuel et l'intimidation au travail, dans les établissements d'enseignement et ailleurs, la traite des femmes et la prostitution forcée.

## Violence sexuelle

Acte de violence à caractère sexuel commis contre une ou plusieurs personnes ou ayant pour effet d'amener une ou plusieurs personnes à se livrer à un tel acte par la force ou la menace, notamment de violence, la contrainte, la détention, les pressions psychologiques et l'abus de pouvoir, ou bien à la faveur d'un environnement répressif ou de l'incapacité des victimes à donner leur libre consentement.

---

<sup>18</sup> UNICEF, FNUAP, PNUD, ONU Femmes. «Gender Equality, UN Coherence and You».

<sup>19</sup> UNICEF, FNUAP, PNUD, ONU Femmes. «Gender Equality, UN Coherence and You», conclusions concertées de l'ECOSOC 1997/2.





La violence sexuelle peut prendre diverses formes, notamment le viol, la tentative de viol, la prostitution forcée, l'exploitation et atteintes sexuelles, la traite aux fins d'exploitation sexuelle, la pornographie mettant en scène des enfants, la prostitution d'enfants, l'esclavage sexuel, le mariage forcé, la grossesse forcée, la nudité en public forcée et les tests de virginité forcés<sup>20</sup>.

### **Violence sexuelle liées aux conflits**

Actes de violence sexuelle isolés ou généralisés, notamment le viol, l'esclavage sexuel et la prostitution, la grossesse, l'avortement, la stérilisation et le mariage forcé ainsi que toute autre forme de violence sexuelle de gravité comparable perpétrés contre des femmes, des hommes, des filles ou des garçons et ayant un lien (temporel, géographique ou causal) direct ou indirect avec un conflit. Ce lien peut se manifester dans le profil de l'auteur (qui est souvent rattaché à un groupe armé, étatique ou non), le profil de la victime (qui appartient souvent à une minorité politique, ethnique ou religieuse persécutée), le climat d'impunité (généralement associé à l'effondrement de l'État), les répercussions transfrontalières (comme les déplacements de population et la traite des personnes) ou la violation d'accords de cessez-le-feu<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Glossaire sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2ème ed., 24 juillet 2017.

<sup>21</sup> Glossaire sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2ème ed., 24 juillet 2017.





*« Cette étude a été appuyée par la Fondation Kvinna Till Kvinna  
Les opinions exprimées dans ce document sont celles des auteur(e)s et ne reflètent pas  
nécessairement l'opinion de Kvinna Till Kvinna »*

اصوات نساء

ASWAT NISSA

