

# ETUDE DES BESOINS EN GENRE ET INTEGRATION DU GENRE DANS LES POLITIQUES LOCALES

Béja



55 809 834



contact@aswatnissa.org



www.aswatnissa.org

**Cette étude a été produite avec le soutien financier de Heinrich-Böll  
Stiftung et Cities Alliance.**

Les opinions présentées dans la présente publication sont celles de l'auteure et ne reflètent pas nécessairement les politiques générales ou le point de vue de Heinrich-Böll Stiftung, ni du secrétariat de Cities Alliance, de ses membres, ou du bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets.

Cette étude a été réalisée par Dr. Maya Turki, docteure en économie de l'Université de Paris Nanterre, enseignante universitaire au sein de l'INSAT et consultante en stratégie, finance inclusive, approche genre, entrepreneuriat et économie sociale et solidaire, pour le compte notamment de Mercy Corps, d'Expertise France, d'AFTURD et d'Aswat Nissa. Elle travaille dans le cadre de recherches académiques sur le lien entre genre et microfinance.

<b>INTRODUCTION</b> .....	1
<b>Chapitre I : Analyse des besoins en genre</b> .....	3
Section 1 : Dimensions d'analyse des besoins en genre.....	3
Section 2 : Analyse genre en Tunisie et dans la municipalité de Béja.....	4
Rapport INS genre en Tunisie.....	5
Analyse genre dans la municipalité de Béja.....	11
<b>Chapitre II : Intégration du genre dans les plans de développement locaux</b> .....	19
Section 1 : Cadre législatif et stratégies nationales d'égalité du genre.....	20
Cadre législatif.....	20
Stratégies nationales d'égalité des genres.....	22
Section 2 : Genre et développement local.....	23
Méthodologie d'intégration du genre au niveau local.....	23
Classification des plans de développement communaux et des communes selon le degré d'intégration du genre.....	26
<b>Chapitre III : Besoins en genre et intégration du genre dans les plans de développement locaux à Béja</b> .....	28
Méthodologie de recherche.....	29
Résultats de l'enquête de terrain à Béja.....	32
Analyse des données de l'enquête auprès des citoyen(ne)s.....	32
Analyse des données de l'enquête auprès des élu(e)s locaux/locales.....	45
Actions de promotion de l'égalité de genre dans le cadre du plan de développement local à Béja...	55
<b>CONCLUSION GENERALE</b> .....	57
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	59
ANNEXE I : REPRESENTATIVITE DE L'ECHANTILLON.....	61
ANNEXE II : QUESTIONNAIRE.....	64
ANNEXE III : GUIDE D'ENTRETIEN.....	69
ANNEXE IV : PLANNING ENTRETIENS.....	71
Tableau 1 : Budget temps.....	6
Tableau 2 : Budget temps en pourcentage du temps utile.....	7
Tableau 3 : Profil socio-démographique des échantillons Hommes / Femmes.....	32
Tableau 4 : Représentativité des échantillons Hommes / Femmes.....	33
Tableau 5 : Division du travail enquête Béja versus enquête budget temps nationale.....	34
Tableau 6 : Recommandations en termes de politiques publiques.....	42
Tableau 7 : Tableau de besoins par genre.....	44
Tableau 8 : Besoins en genre Femmes / Actions futures.....	55

Figure 1 : Gap Hommes / Femmes élections locales 2018.....	9
Figure 2 : Education Hommes / Femmes.....	11
Figure 3 : Chef(fe) de famille et niveau d'études.....	11
Figure 4 : Chef(fe) de famille et taille du ménage.....	12
Figure 5 : Taux d'utilisation de l'ordinateur.....	12
Figure 6 : Taux d'utilisation d'internet.....	13
Figure 7 : Participation à la vie économique.....	13
Figure 8 : Emploi et statut matrimonial.....	14
Figure 9 : Emploi et secteur d'activité.....	14
Figure 10 : Emploi et type de contrat.....	15
Figure 11 : Emploi et type de couverture sociale.....	15
Figure 12 : Distance entre le domicile et le travail.....	16
Figure 13 : Moyen de transport utilisé du domicile au lieu de travail.....	16
Figure 14 : Distance entre le domicile et le centre de soins le plus proche.....	17
Figure 15 : Gap socio-démographique des échantillons Hommes / Femmes.....	34
Figure 16 : Accès au crédit et niveau de sécurité lors des déplacements Hommes / Femmes.....	34
Figure 17 : Gap accès au crédit et niveau de sécurité Hommes / Femmes.....	34
Figure 18 : Raisons de non accessibilité au crédit Hommes / Femmes.....	35
Figure 19 : Accès à la propriété et à la technologie Hommes / Femmes.....	36
Figure 20 : Accès aux soins Hommes / Femmes.....	37
Figure 21 : Raisons de la faible accessibilité des soins Hommes / Femmes.....	37
Figure 22 : Conditions d'hygiène des femmes en période menstruelle.....	38
Figure 23 : Degré de participation des femmes à la prise de décision Hommes / Femmes.....	38
Figure 24 : Gap de salaire Hommes / Femmes.....	40
Figure 25 : Légitimité de la violence conjugale.....	41
Figure 26 : Raisons de non-consultation dans un centre d'écoute psychologique.....	41

## INTRODUCTION

La commune de Béja s'est dotée, à la faveur des dernières élections municipales de 2018, d'un conseil municipal composé de quatorze (14) femmes et de seize (16) hommes et a mis en place une commission de la femme, de la famille, de l'égalité des chances et des sexes. Ce principe d'égalité des sexes et des chances est établi au niveau local par le Code des collectivités locales de 2017, qui a prescrit la parité à la tête de la commune, a exigé la constitution d'une commission d'égalité des sexes au niveau régional et communal et a recommandé le développement d'une base de données statistiques désagrégées par sexe en collaboration avec l'Institut National de Statistiques. En outre, le code des collectivités locales a recommandé la prise en considération de l'égalité entre les personnes et de l'égalité des chances entre les sexes au niveau du plan de développement communal et du budget. Par ailleurs, la répartition des sièges au sein de la commune, selon la couleur politique est la suivante : huit (8) sièges pour le parti Ennadha, six (6) sièges pour le parti NidaaTounés, six (6) sièges pour le Parti Destourien Libre (PDL), trois (3) sièges pour le Front Populaire (FP), deux (2) sièges pour le Courant Démocrate, deux (2) sièges pour le mouvement Echaab et trois (3) sièges pour des listes indépendantes. A la tête de la commune, un maire appartenant au parti NidaaTounés. De ce fait, le conseil municipal représente toutes les forces politiques du pays, tout en ne dégageant aucune majorité.

Trois questions se posent alors : Est-ce que des disparités de genre existent au sein de la commune de Béja ? Si oui, qu'en est-il de la nature et de l'importance des inégalités entre hommes et femmes au sein de la commune ? Est-ce que le conseil municipal, compte tenu de sa composition hétéroclite, est en mesure d'entériner des actions visant à réduire les inégalités de genre ? Est-ce que la commune de Béja est sensible au genre et est-ce que le plan de développement communal intègre l'approche genre ?

Dans la perspective d'appuyer la commune de Béja dans l'intégration du genre dans les politiques locales, Aswat Nissa, une association féministe, a proposé de réaliser, d'une part, un diagnostic genre de l'activité communale, afin de déterminer le niveau d'intégration du genre dans les plans de développement communaux et, d'autre part, une analyse genre au niveau de la commune de Béja, en vue de faire ressortir les besoins spécifiques en genre des citoyens et citoyennes. Cette étude s'inscrit dans le cadre du projet « Amélioration de l'intégration genre dans les politiques publiques locales » dans les villes de Beja et Médenine porté par l'association Aswat Nissa en partenariat avec Cities Alliance et Heinrich-Böll Stiftung. Ce projet vise à réduire les inégalités de genre dans un contexte tunisien marqué par une décentralisation des pouvoirs.

Les résultats attendus de l'étude sont les suivants :

- Evaluation des conditions d'accès aux soins et d'hygiène, d'accès au crédit, d'accès à la propriété, de la participation de la femme à la prise de décision, de la division du travail, de l'égalité entre les femmes et les hommes, en matière de l'égalité des salaires et de liberté de déplacement ainsi qu'en ce qui concerne les violences faites aux femmes .
- Identification des besoins différenciés, au niveau des hommes et des femmes, selon les différentes dimensions du genre, au sens des Objectifs de Développement Durable (ODD).

- Identification des mesures, préconisées par les citoyens, visant à réduire les disparités de genre.
- Identification des leviers et des freins à l'intégration du genre au niveau des plans de développement locaux.
- Estimation du degré d'intégration du genre dans les plans de développement communaux.
- Formulation de recommandations en vue d'intégrer le genre dans les politiques locales.

Le rapport est ainsi structuré : un premier chapitre traitera de l'analyse des besoins en genre, évoquant les dimensions d'analyse du genre et les conclusions des études genre au niveau national et local entreprises par l'Institut National des Statistiques, lors du recensement national de 2014. Un deuxième chapitre abordera la démarche d'intégration du genre dans les politiques locales en la situant dans le contexte législatif national. Un dernier chapitre présentera les résultats des deux enquêtes auprès des citoyens et des élu(e)s locaux et locales au sein de la commune de Béja, sous l'angle des Objectifs de Développement Durable. Ce dernier proposera des mesures visant à atténuer les disparités entre les deux sexes au sein de la commune.

# Chapitre I :

# Analyse des besoins en genre

Les besoins en genre sont traditionnellement répartis en besoins pratiques et stratégiques.

Les besoins pratiques sont les besoins de première nécessité pour les femmes. Ils découlent des conditions de vie des femmes et regroupent les besoins en matière de santé, d'alimentation, d'accès à l'eau potable et à des systèmes sanitaires.

Les besoins stratégiques sont des besoins reflétant la position d'infériorité des femmes par rapport aux hommes dans la société. Ils sont exprimés en termes d'inégalités liées à la division du travail, à la propriété foncière, au contrôle des ressources, à la participation aux prises de décisions ou sous forme de sévices ou de violences infligées aux femmes.

Alors que les mesures visant à répondre aux besoins pratiques ont pour objectif la création de sources de revenus et la mise à disposition de protection sociale pour les femmes, celles couvrant les besoins stratégiques œuvrent à opérer un changement sociétal au niveau des mentalités en restaurant le statut de la femme.

## Section 1 : Dimensions d'analyse des besoins en genre

L'analyse des besoins en genre permet de rendre compte d'une situation donnée décortiquée à travers le prisme des inégalités, en faisant ressortir les causes et les conséquences liées à ces disparités.

Pour ce faire, il est important de déterminer les dimensions d'analyse du genre, afin de regrouper les inégalités par catégorie.

Dans cette perspective, trois approches peuvent être retenues en vue de l'analyse des besoins en genre des populations :

- Une approche en termes d'ODD, en ligne avec l'Objectif du Développement Durable (ODD) n°5 relatif à l'égalité hommes-femmes et à l'autonomisation des femmes, déclinée en six (6) dimensions :

- **Division du travail entre les hommes et les femmes** : portant sur les cibles des ODD 5.4, 8.5, 8.6 et 8.8, prônant la valorisation du travail non rémunéré pour les femmes, le partage équitable des responsabilités au sein de la famille, le travail décent, le plein emploi, la participation des femmes à la prise de décision dans la sphère publique et l'égalité en matière de salaire entre les hommes et les femmes.
- **Accès, pouvoir et contrôle des ressources** : basée sur les cibles des ODD 5.a, 1.4 et 2.3, garantissant aux femmes un accès équitable à la propriété et au contrôle des terres, des ressources naturelles et à l'héritage, aux services financiers.
- **Violence basée sur le genre** : s'appuyant sur les cibles des ODD 5.2 et 5.3, préconisant l'élimination de toute forme de violence issue des sphères publiques et privées à l'encontre des femmes et des filles et des pratiques dégradantes telles que le mariage des enfants, le mariage précoce ou forcé et la mutilation génitale féminine.
- **Reconnaissance de besoins différenciés/santé des femmes** : faisant référence aux cibles des ODD 5.6, 3.1, 3.7 et 6.2, lesquelles visent à améliorer l'accès aux soins, particulièrement en matière de santé sexuelle et reproductive l'accès aux services d'hygiène et d'assainissement et réduire le taux de mortalité maternelle.



- **Capacité à prendre des décisions** : illustré par les cibles des ODD 5.5 et 16.7, soulignant la participation des femmes à la prise de décision et instaurant la représentativité des femmes aux différents niveaux de décision, dans la sphère publique.
  - **Statut des hommes et des femmes devant la loi** : mis en exergue par les cibles des ODD 5.a, 5.C et 10.4, recommandant l'adoption de textes juridiques octroyant aux femmes des droits égaux en matière de propriété foncière, d'accès et de contrôle des ressources et en matière d'héritage, de politiques favorisant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles, notamment en matière de protection sociale et d'égalité des salaires.
- Une approche en termes d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs tels que définis les Nations Unies<sup>1</sup>, structurés autour de cinq (5) domaines :
    - Structures économiques, participation aux activités productives et accès aux ressources
    - Education
    - Services de santé et services connexes
    - Vie publique et prise de décisions
    - Droits fondamentaux des femmes et des filles
  - Une approche en termes de domaines critiques reposant sur la Déclaration de Pékin et la Plateforme d'Action en 1995 :
    - La persistance de la pauvreté
    - L'éducation et la formation des femmes
    - Les femmes et la santé
    - La violence à l'égard des femmes
    - Les femmes et les conflits armés
    - Les femmes et l'économie
    - Les femmes et la prise de décisions
    - Les mécanismes institutionnels chargés de favoriser la promotion de la femme
    - Les droits fondamentaux de la femme
    - Les femmes et les médias
    - Les femmes et l'environnement
    - La petite fille

## Section 2 : Analyse genre en Tunisie et dans la municipalité de Béja

### Rapport INS genre en Tunisie

L'INS a retenu un découpage selon les Nations Unies pour évaluer la situation du genre en Tunisie dans le rapport de 2015.

### Structures économiques, participation aux activités productives et accès aux ressources

Cette dimension regroupe les sous-catégories : emploi, chômage de division du travail, l'accès au financement et les écarts salariaux entre les hommes et les femmes.

<sup>1</sup> Indicateurs genre Nations Unies : <https://genderstats.un.org/#/indicators>

## Emploi et chômage

En 2015, si les femmes représentaient 50.2% de la population en âge d'activité et 28.2% de la population active, il n'en demeure pas moins que des inégalités subsistent :

- en matière d'activité : le taux d'activité des femmes est de 26.2%, comparé à 69% pour les hommes, soit un taux de parité (taux d'activité des femmes / taux d'activité des hommes) de 0.38 alors que la moyenne dans les pays de l'OCDE en 2014 est de 0.88 ;
- en matière de répartition sectorielle : au niveau du secteur agricole et de pêche, les femmes n'occupent que 22.45% des emplois par rapport à 77.55% pour les hommes et au niveau des industries non manufacturières, l'inégalité est flagrante avec une présence à hauteur de 1.5% pour les femmes. Les femmes sont majoritairement, à concurrence de 73.76%, employées dans les services ;
- en matière de chômage : au troisième trimestre 2015, le taux de chômage des femmes est de 22.5% comparé à 12.4% pour les hommes et le taux de chômage des femmes diplômées du supérieur est de l'ordre de 41.1% contre 21.4% pour les hommes.

## Division du travail

L'enquête « Budget temps des femmes et des hommes en Tunisie » qui a été réalisée en 2005-2006 révèle les disparités suivantes :

**Tableau 1 : Budget temps**

Budget temps	Femmes	Hommes
Sommeil nocturne	07:02	07:22
Autres repos et sieste	01:37	01:31
Repas et boissons	01:22	01:19
Soins personnels	00:39	00:43
Activité religieuse	00:49	00:39
Travail et recherche de travail	01:32	04:17
Assister à des cours	00:21	00:21
Préparation des cours et des devoirs	00:19	00:14
Préparation des repas	02:01	00:06
Vaisselle	00:34	00:01
Nettoyage de la maison	01:19	00:03
Lessive	00:31	00:01
Soins des personnes à charge	00:24	00:05

Budget temps	Femmes	Hommes
Autres activités ménagères	00:27	00:23
Activités associatives et bénévolat	00:06	00:04
Conversations familiales	00:32	00:25
Visites	00:42	00:24
Autres activités sociales	00:10	00:19
Cafés et hôtels	00:01	00:40
Regarde la télévision	02:08	02:06
Autres activités de loisir	00:14	00:42
Aller et revenir du travail	00:13	00:40
Aller et revenir de l'école	00:07	00:12
Autres déplacements	00:42	01:09
Autres activités	00:08	00:08

Tableau 2 : Budget temps en pourcentage du temps utile

	Temps pour les activités de loisir	Temps pour le travail rémunéré	Temps pour les tâches domestiques
Femmes (en heures et minutes)	2.55	1.53	5.26
Femmes (en pourcentage du temps utile*)	27.30%	16.38%	56.32%
Hommes (en heures et minutes)	3.78	4.28	0.65
Hommes (en pourcentage du temps utile*)	43.40%	49.14%	7.46%

\*Le temps utile est égal à la somme du temps de loisirs, du temps de travail rémunéré et du temps consacré aux tâches domestiques

## L'accès au financement

En 2015, les inégalités en matière d'accès au financement ont concerné :

- Les nouveaux projets : 17% des projets approuvés par la BFMPE sont portés par des promoteurs femmes ;
- Les crédits aux logements avec 23.8% de crédits attribués aux femmes et 76.2% aux hommes ;
- Les crédits à la consommation ont été accordés à hauteur de 26.4% aux femmes contre 73.6% aux hommes.

## Les écarts salariaux entre les femmes et les hommes

Des écarts salariaux entre les femmes et les hommes ont été mis en évidence :

- Au niveau global<sup>2</sup> : l'écart salarial mensuel moyen en 2012 de 35.5% en faveur des hommes, qui s'est creusé par rapport à 1997, où l'écart ne constituait que 24.5%.
- Au niveau sectoriel,<sup>3</sup> les écarts en faveur des hommes sont les suivants :
  - Secteur de la construction : 14.9% en 2012 contre 22% en 1997.
  - Secteur des services : 40.4% en 2012 contre 25.8% en 1997.
  - Secteur du « commerce, réparations automobile et articles domestiques » : 30.7% en 2012 contre 24.7% en 1997.
  - Secteur privé et structuré : 25.4% en 2012.

## Education

- En matière d'éducation, les filles prennent l'avantage sur les garçons. En effet, en 2012/2013, le taux de scolarisation dans le cycle primaire est de 99.2% pour les filles contre 98.9% pour les garçons. Le taux de scolarisation dans le deuxième cycle de l'enseignement de base et l'enseignement du secondaire est de 84.5% pour les filles et de 75.8% pour les garçons, et le taux d'abandon scolaire est de 0.8% pour les filles et de 1.2% pour les garçons.
- En matière de qualification : 38.3% de la population active féminine âgée de plus de 25 ans possède un niveau d'éducation supérieur contre 19.1% pour les hommes. Pour ce qui est des diplômé(e)s de l'enseignement supérieur pour l'année universitaire 2013/2014, 67% d'entre eux/elles sont des filles.

Les inégalités en faveur des hommes réapparaissent au niveau du taux d'analphabétisme, lequel atteint en 2014 25% pour les femmes alors qu'il n'est que de 12.4% pour les hommes et au niveau du choix de la filière mathématique en terminale, 10.4% de filles et 13.6% pour les garçons.

## Services de santé et services connexes

- Accouchement non assisté : en 2012, le pourcentage des accouchements non assistés par un personnel qualifié de la santé est estimé à 1.4% pour l'ensemble de la Tunisie, alors que pour les zones rurales, ce chiffre est de l'ordre de 3.1%.

<sup>2</sup> « Enquête micro-entreprises en Tunisie » INS, en 1997, 2002, 2007 et 2012

<sup>3</sup> Enquête sur la « Structure des salaires dans le secteur privé en Tunisie » réalisée par le Centre de Recherche et des Etudes Sociales en 2011-2012

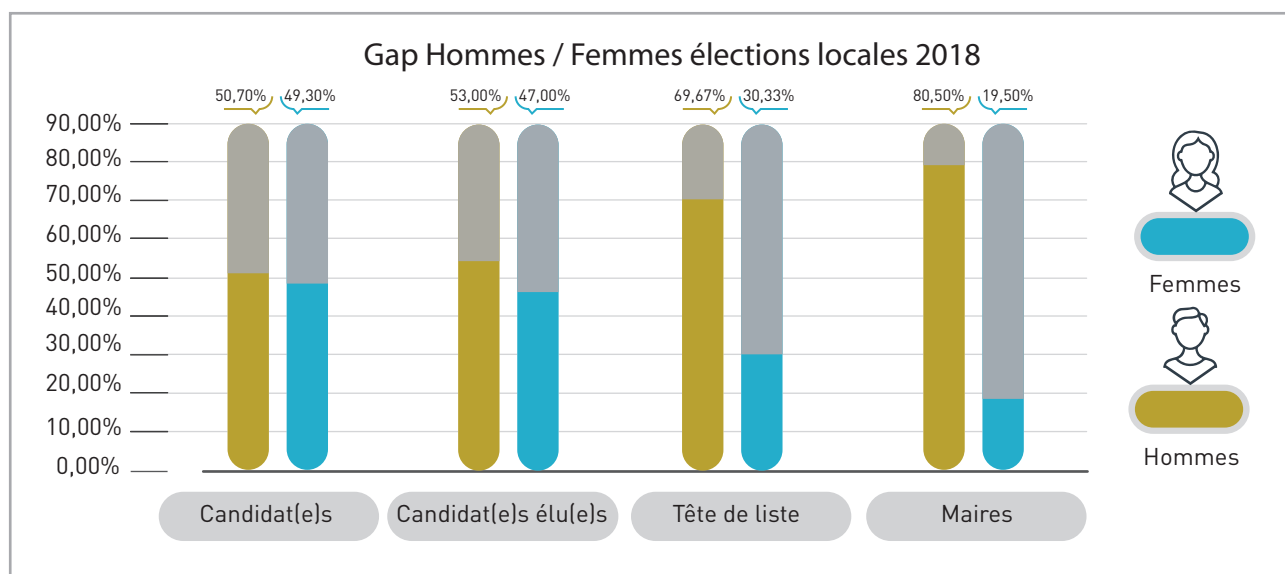
- Consultation prénatale : en 2011, 98.2% des femmes ont eu au moins une consultation prénatale, le décalage entre zone urbaine et rurale étant de l'ordre de 1.5 % en faveur des zones urbaines.
- Prévalence du sida : les inégalités entre les hommes et les femmes au niveau de la prévalence du sida sont favorables aux femmes avec 9.3 cas pour 100 milles femmes par rapport à 21.8 cas pour 100 milles hommes.

## Vie publique et prise de décisions

En matière électorale :

- Au niveau national, de nombreuses inégalités entre hommes et femmes ont été observées. A l'occasion des élections législatives de 2019, les femmes ne représentaient que 14% des têtes de liste et seulement 22% de l'ensemble des député(e)s.
- Au niveau local, lors des élections municipales du 6 mai 2018<sup>4</sup>, les inégalités suivantes entre hommes et femmes ont été remarquées :
  - 47% des candidat(e)s élus sont des femmes
  - 50.7 % des candidat(e)s sont des hommes et 49.3 % des femmes
  - 69.67 % des listes sont présidées par des hommes et 30.33 % par des femmes
  - 68 femmes élues maires aux dernières élections municipales, soit 19.5 % du total des maires

Figure 1 : Gap hommes / femmes élections locales 2018



Source : OCDE 2018

<sup>4</sup> OCDE 2018 « La place des femmes dans la vie politique locale »

Au niveau de la fonction publique, les femmes sont sous-représentées avec un taux avoisinant les 36.3% en 2015<sup>5</sup>. Au niveau du ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche, ce taux est de 19.4%, par contre, les femmes constituent une part importante des fonctionnaires dans les trois catégories supérieures de fonctionnaires : A1 (43.2 %), A2 (47.2 %) et A3 (51.5 %).

### Droits fondamentaux des femmes et des filles

L'enquête nationale sur la violence à l'égard des femmes réalisée en 2010 par l'Office National de la Famille et de la Population (ONFP) auprès d'un échantillon de 5600 femmes entre 18 et 64 ans, révèle que :

- 47.6% des femmes ont été victimes de violence au cours de leur vie et 32.9% au cours des douze (12) derniers mois.
- La violence conjugale est présente sous forme de violence physique à hauteur de 47.2%, de violence psychologique à hauteur de 68.5 % et de violence économique à hauteur de 77.9%.
- Le taux le plus élevé de violence physique à l'encontre des femmes est enregistré dans la région du sud-ouest (32.8%) alors que la région du sud-est enregistre le taux le plus faible (12.9%). Les régions de Tunis et du centre-ouest connaissent des taux élevés avec respectivement 28% et 26.7%.
- 18% des femmes rurales et 14% des femmes urbaines déclarent avoir subi une forme de violence sexuelle et 24.3% des femmes rurales et 20.2% des femmes urbaines déclarent avoir subi une forme de violence physique.
- 73% des femmes affirment ne pas savoir à qui s'adresser quand elles sont victimes de violences.

L'enquête nationale sur les violences faites aux femmes et aux filles dans l'espace public publiée par le CREDIF en 2016<sup>6</sup> montre que :

- 53.5% des femmes disent avoir subi une forme de violence dans l'espace public entre 2011 et 2015
- 75.4% des violences sont sexuelles, 41.2% sont physiques et 78% sont psychologiques.

L'enquête menée par l'INS en 2017<sup>7</sup> sur la gouvernance locale indique que 66.3% des personnes interrogées déclarent avoir peur de la violence à l'égard des femmes.

<sup>5</sup> ONU Femmes 2017 « présence des femmes dans la fonction publique et accès aux postes de décision en Tunisie »

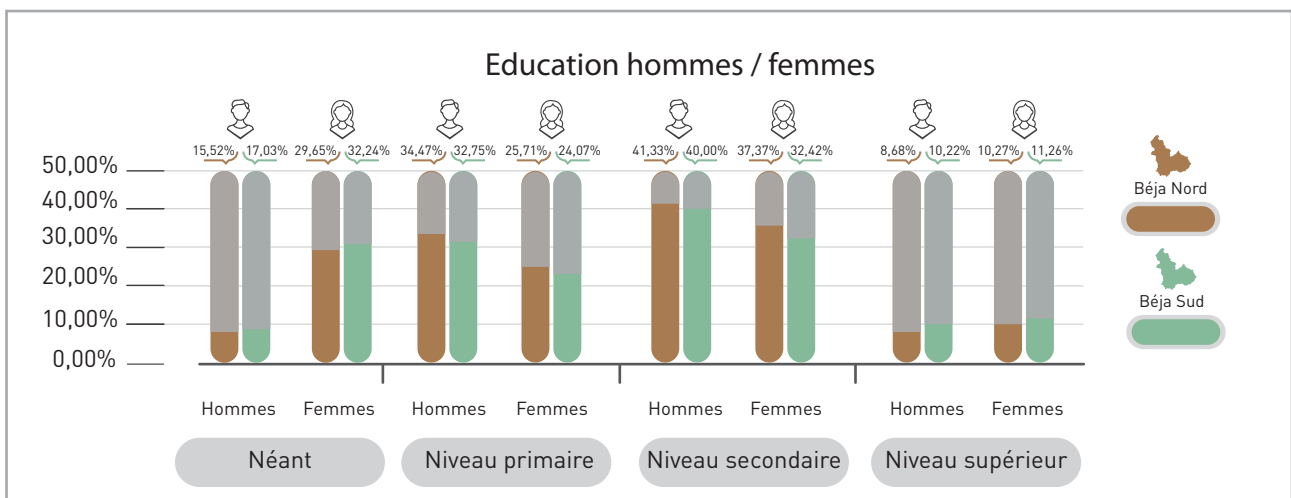
<sup>6</sup> Etude Nationale sur la violence fondée sur le genre dans l'espace public, CREDIF-ONU Femmes, 2016

<sup>7</sup> INS 2017 enquête nationale sur "la perception des citoyens envers la sécurité, liberté et la gouvernance locale en Tunisie".

# Analyse genre dans la municipalité de Béja

## Education

Figure 2 : Education hommes / femmes

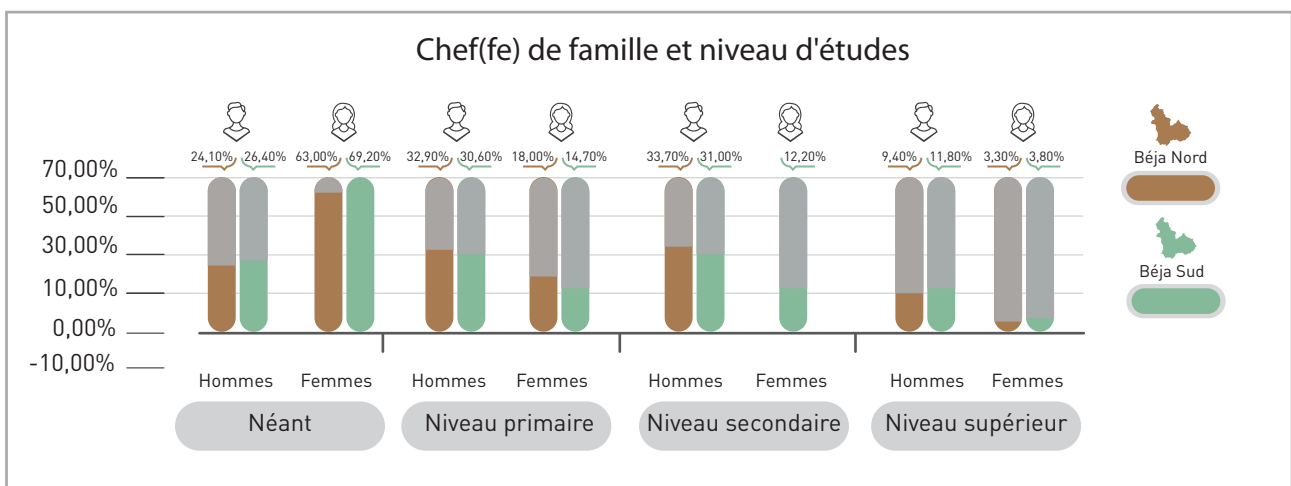


Source : INS 2014

En matière du niveau d'études, l'écart est favorable aux hommes jusqu'au niveau secondaire, ensuite au niveau supérieur la tendance s'inverse avec 10.62% de femmes contre 9.2% d'hommes. Par contre, en l'absence de tout niveau d'études, le taux est nettement supérieur chez les femmes avec 30.55% comparé aux hommes avec 16.04%. On notera aussi que la proportion d'individus n'ayant aucun niveau d'études est plus importante pour Béja Sud que pour Béja Nord.

## Chef(fe) de famille et niveau d'études

Figure 3 : Chef(fe) de famille et niveau d'études



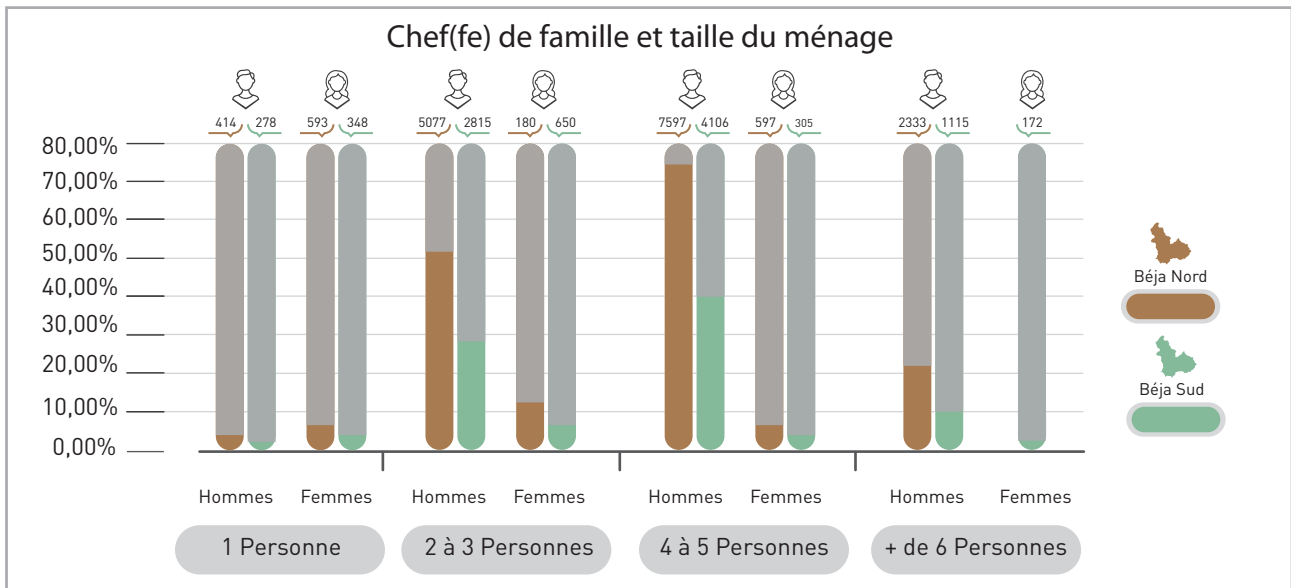
Source : INS 2014

Pour ce qui est des chef(fe)s de famille, quel que soit le niveau d'études au sein de Béja, ce rôle est joué par les hommes à hauteur de 85,84% et par les femmes à hauteur de 14,16%. Les chiffres sont très similaires entre Béja Nord et Béja Sud.

On constate une relation inverse entre le niveau d'études et la position occupée par la femme en qualité de chef(fe) de famille. En effet, lorsque le niveau d'études est inexistant, les femmes sont majoritairement positionnées en qualité de chef(fe) de famille à hauteur de 63% à Béja Nord et de 69,2% à Béja Sud, ensuite au fur et à mesure que le niveau d'études s'élève, les hommes s'imposent en qualité de chefs de famille.

### Chef(fe) de famille et taille du ménage

Figure 4 : Chef(fe) de famille et taille du ménage



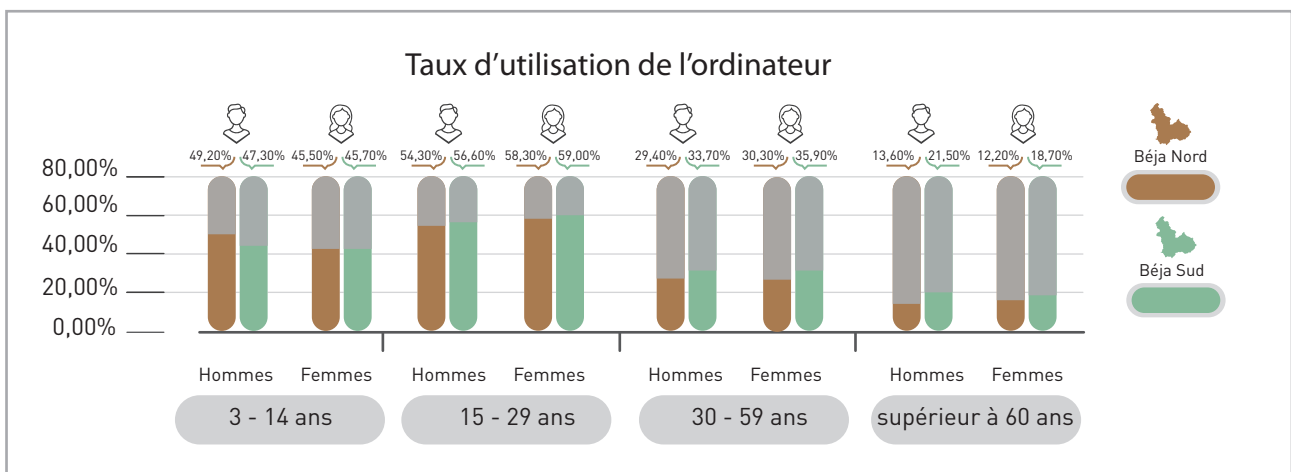
Source : INS 2014

Lorsque la taille du ménage est d'une (1) à trois (3) personnes, chef(fe) de famille est de sexe féminin et dès lors que la taille du ménage dépasse les quatre (4) personnes, l'homme s'impose comme étant le chef de famille.

### Moyens de communication et technologie

#### Taux d'utilisation de l'ordinateur

Figure 5 : Taux d'utilisation de l'ordinateur



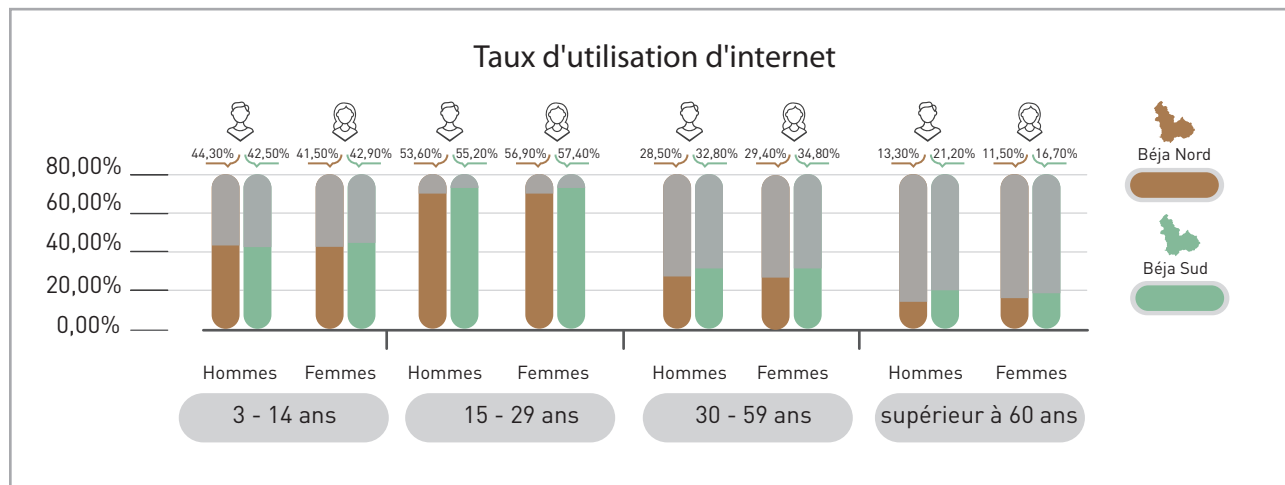
Source : INS 2014



Globalement, quel que soit l'âge des individus, l'écart en matière d'utilisation de l'ordinateur est favorable aux femmes avec 41.7% des femmes contre 38.7% des hommes à Béja Nord et 44.5% des femmes contre 41.6% des hommes à Béja Sud. Cette tendance s'inverse pour les personnes âgées de plus de 60 ans, pour lesquelles les hommes reprennent l'avantage en matière d'utilisation de l'ordinateur, avec un écart plus marqué au niveau de Béja Sud.

### Taux d'utilisation d'internet

Figure 6 : Taux d'utilisation d'internet

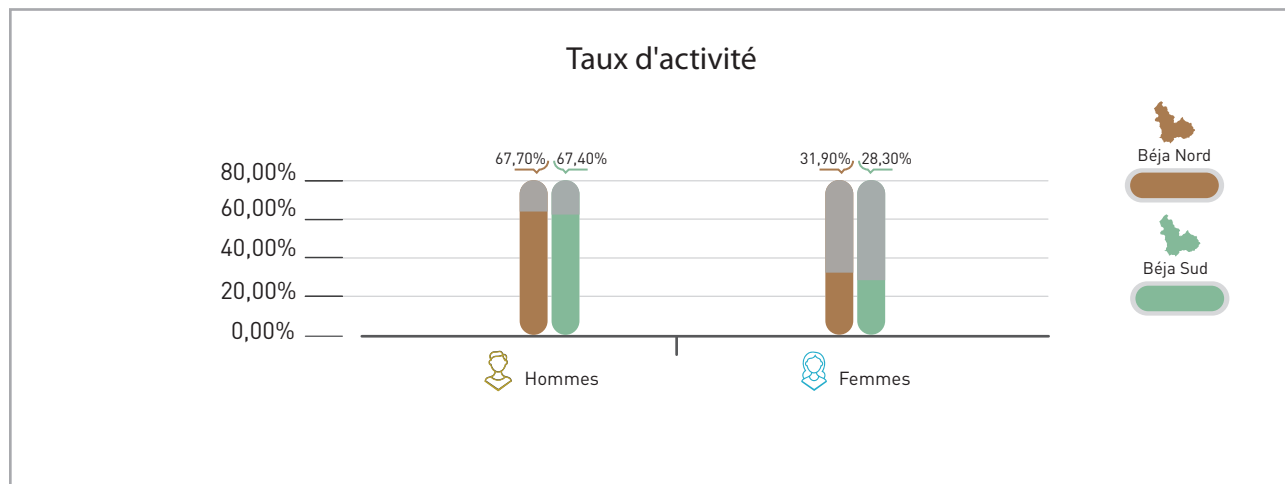


Source : INS 2014

Globalement, quel que soit l'âge des individus, le taux d'utilisation d'internet est favorable aux femmes avec 40% contre 37.1% pour les hommes à Béja Nord et avec 42.9% contre 39.9% à Béja Sud. Par contre, l'écart est défavorable pour les femmes, pour la tranche d'âge entre 3 et 14 ans, à Béja Nord et pour la tranche d'âge supérieure à 60 ans à Béja Nord et à Béja Sud.

### Participation à la vie économique

Figure 7 : Participation à la vie économique

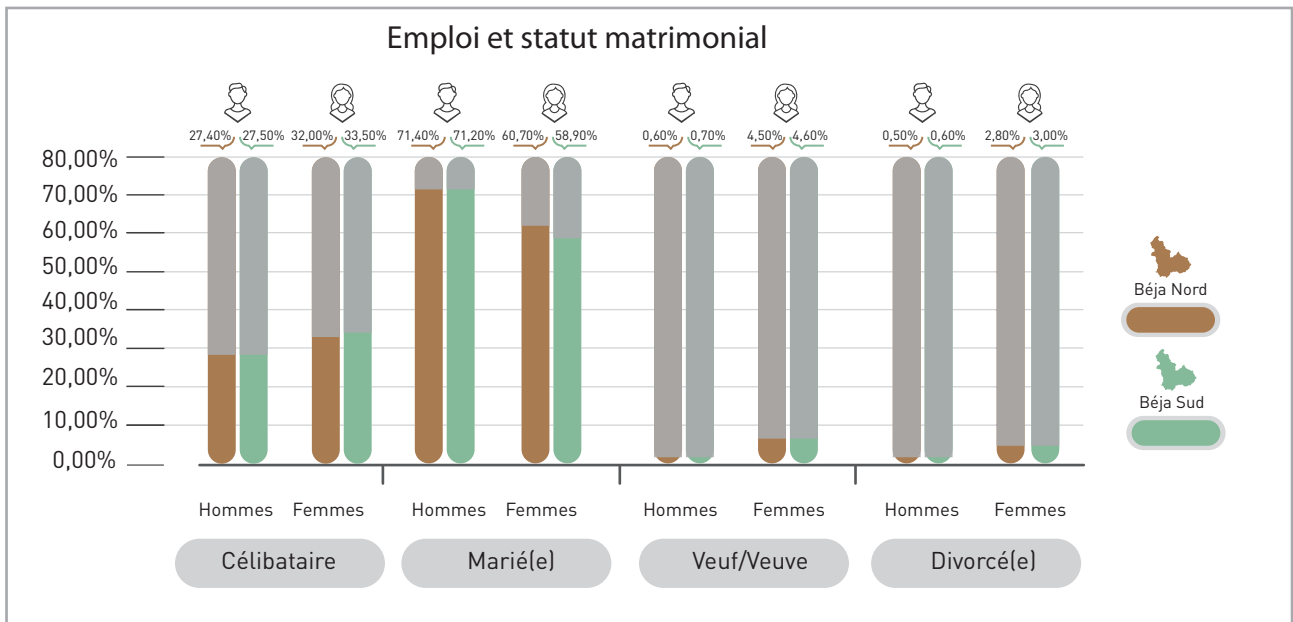


Source : INS 2014

En matière du taux d'activité, les femmes sont nettement moins actives que les hommes, avec un taux d'activité de 31.9% à Béja Nord et un taux d'activité de 28.3% à Béja Sud alors que les hommes ont des taux d'activité dans les deux localités de l'ordre de 67%.

### Emploi et statut matrimonial

Figure 8 : Emploi et statut matrimonial

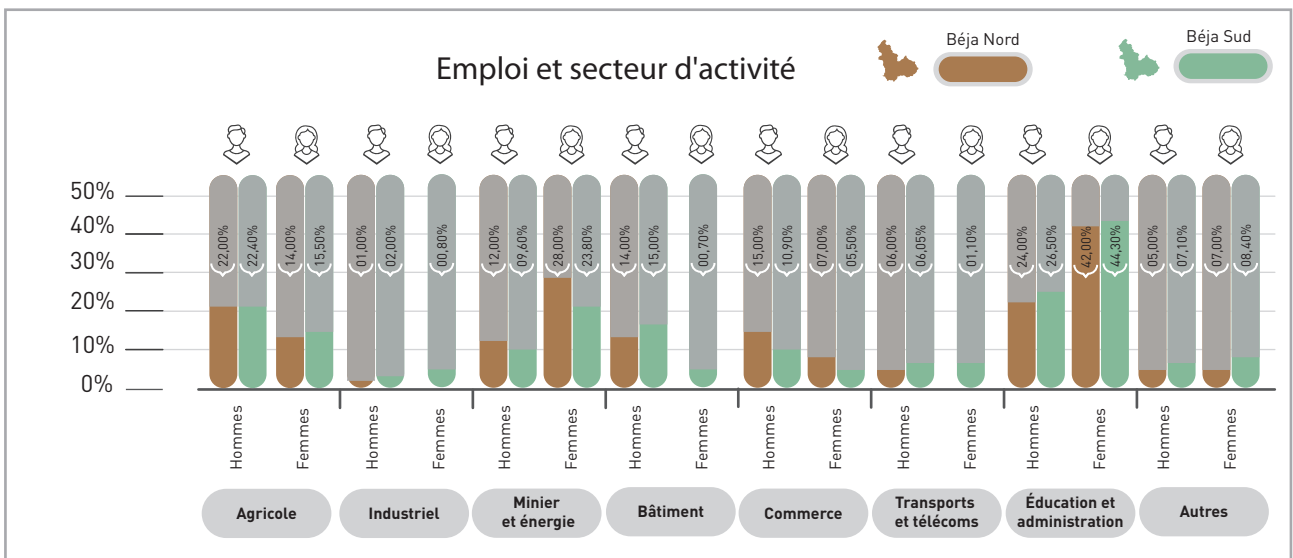


Source : INS 2014

En ce qui concerne l'écart en matière d'activité, il est favorable à la femme lorsqu'elle est célibataire, veuve ou divorcée et ce au niveau des deux délégations, par contre il est défavorable à cette dernière dès lors qu'elle est mariée.

### Emploi et secteur d'activité

Figure 9 : Emploi et secteur d'activité

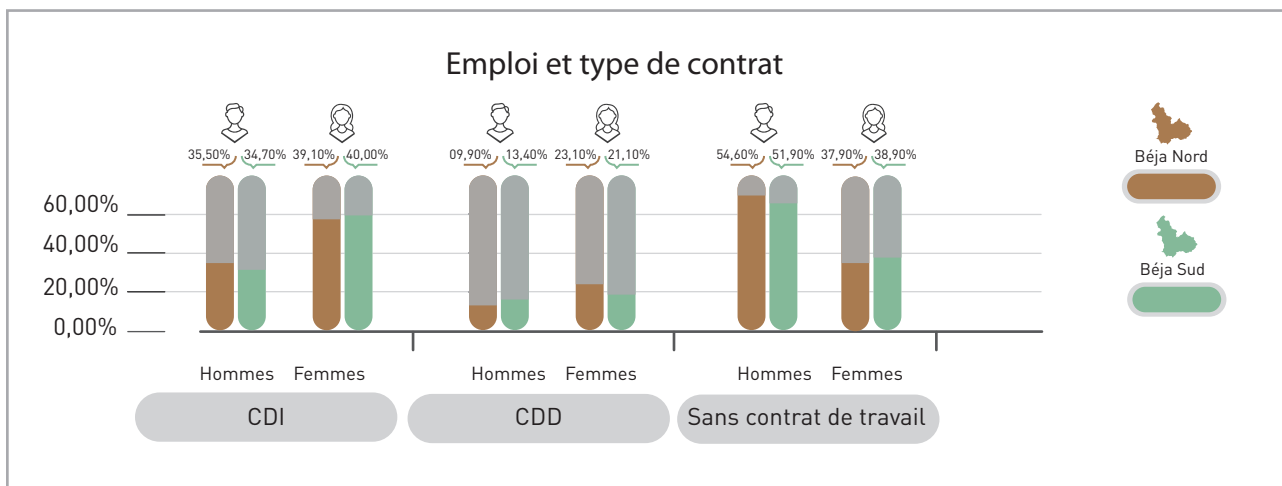


Source : INS 2014

L'écart est favorable aux femmes dans les secteurs de l'éducation, des secteurs "autres" et du secteur minier et de l'énergie. Il est favorable aux hommes dans les secteurs des transports et télécommunications, du bâtiment, agricole, industriel et dans le commerce.

### Emploi et contrat de travail

Figure 10 : Emploi et type de contrat

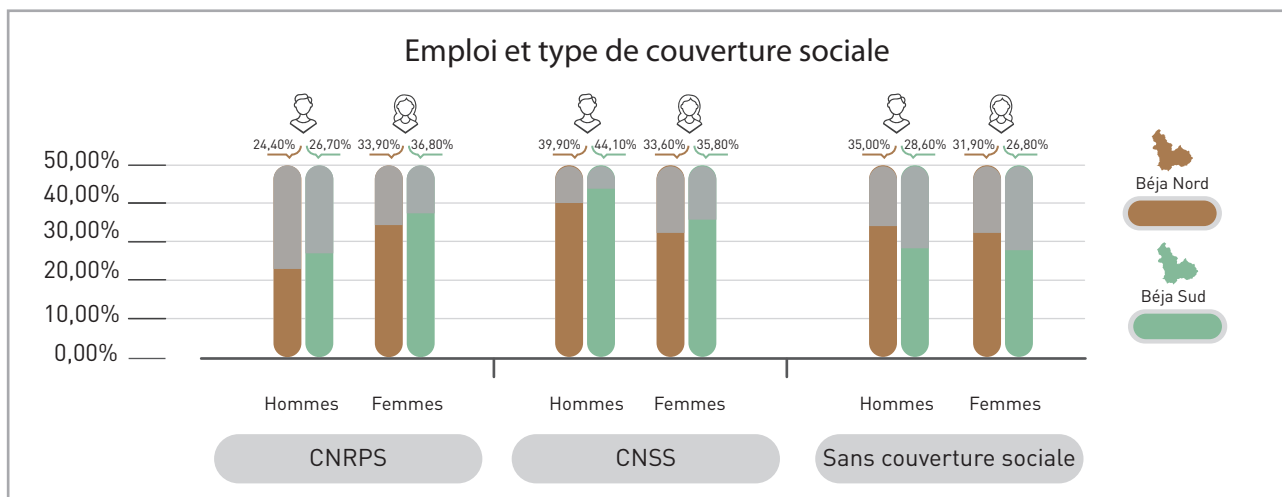


Source : INS 2014

On constate un écart favorable aux femmes au niveau des contrats à durée indéterminée et déterminée et une prédominance des hommes au niveau des emplois sans contrat de travail.

### Emploi et couverture sociale

Figure 11 : Emploi et type de couverture sociale

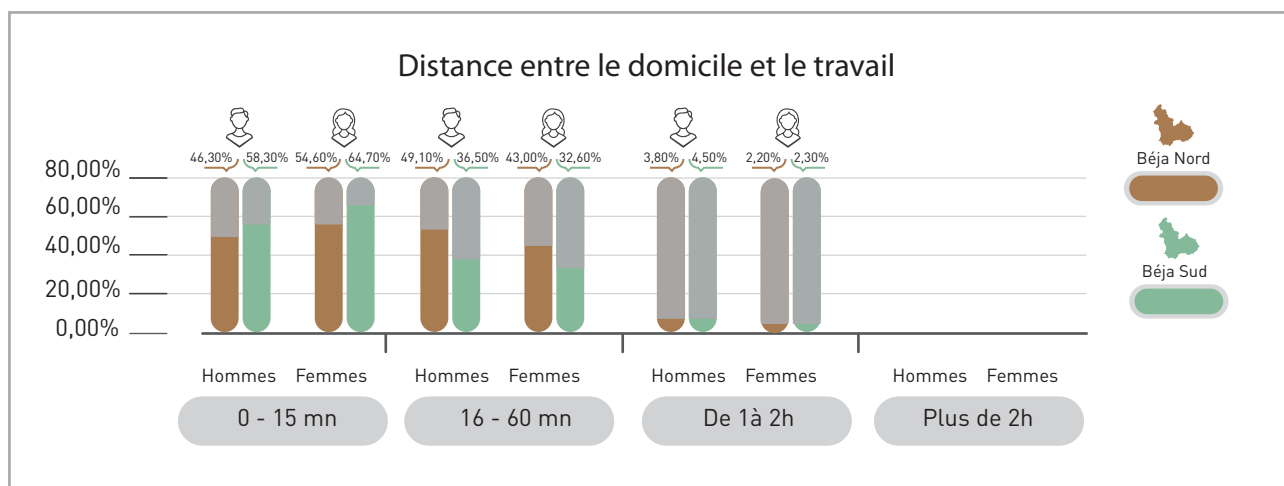


Source : INS 2014

Pour ce qui est de la couverture sociale, les femmes sont plus présentes que les hommes au niveau de la CNRPS, cette tendance s'inverse pour la CNSS. Par ailleurs, les hommes sont plus nombreux que les femmes à ne pas bénéficier de couverture sociale.

## Emploi et distance entre le domicile et le travail

Figure 12 : Distance entre le domicile et le travail



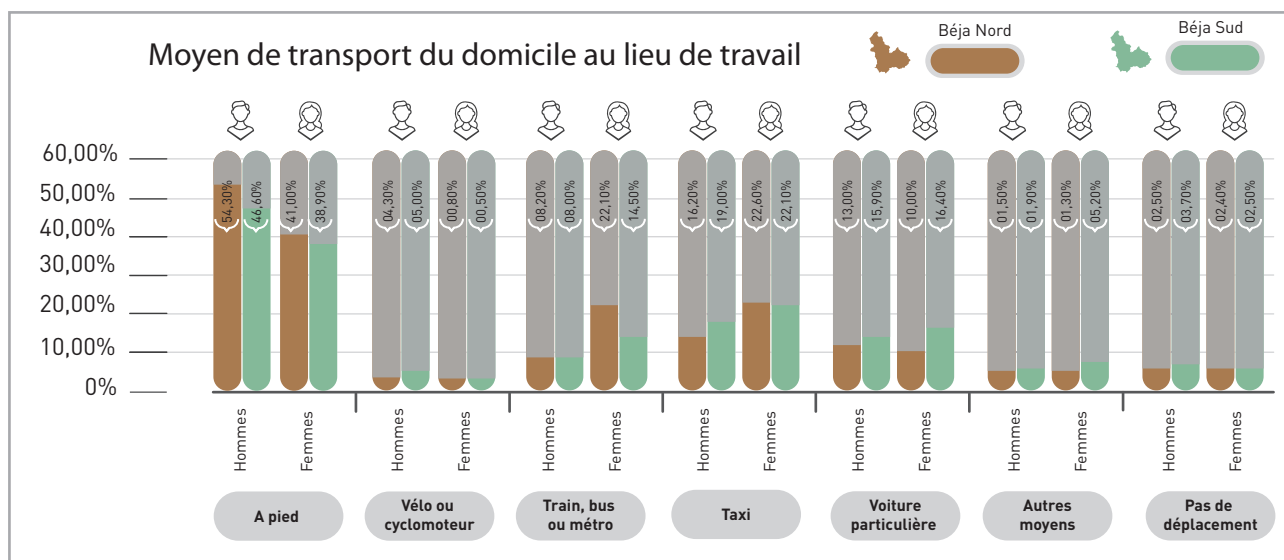
Source : INS 2014

Pour ce qui est de la distance entre le travail et le domicile :

- Pour Béja Nord, pour 54.6% des femmes elle est inférieure à 15 minutes, alors que pour 49% des hommes cette distance oscille entre 16 et 60 minutes.
- Pour Béja Sud, pour 64.7% des femmes et 58.3% des hommes elle est inférieure à 15 minutes.

## Emploi et moyen de transport au travail

Figure 13 : Moyen de transport utilisé du domicile au lieu de travail



Source : INS 2014

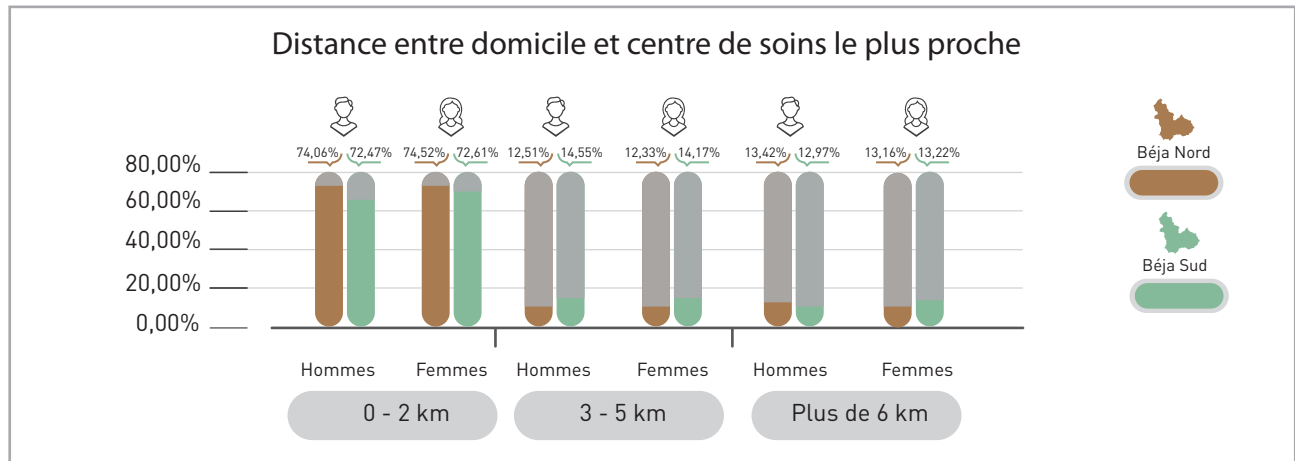
- Pour Béja Nord, les moyens de transport utilisés sont par ordre d'importance :
  - Pour les femmes à hauteur de 41% à pied, 22.6% en taxi, 22.1% par train, bus ou métro et 10% par voiture particulière,
  - Pour les hommes, à hauteur de 54.3% à pied, 16% en taxi, 13% par voiture particulière et 8.2% en train, bus ou métro.

- Pour Béja Sud, les moyens de transport utilisés sont par ordre d'importance :
  - Pour les femmes à hauteur de 38.9% à pied, 22.1% en taxi, 14.5% par train, bus ou métro et 16.4% par voiture particulière,
  - Pour les hommes, à hauteur de 46.6% à pied, 19.00% en taxi, 15.90% par voiture particulière et 8% en train, bus ou métro.

## Santé

### Distance entre le domicile et le centre de soins le plus proche

Figure 14 : Distance entre le domicile et le centre de soins le plus proche



Source : INS 2014

Il n'y a pas d'écart notable entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la distance par rapport au centre de soins le plus proche. Par ailleurs, pour la majorité des hommes et des femmes (plus de 70% entre eux et elles), le centre de soins le plus proche est à moins de deux (2) kilomètres de leur domicile.

## Conclusion

L'écart est favorable aux hommes dans les domaines suivants :

- Secteur d'activité : les hommes sont plus présents dans les secteurs des transports et télécommunications, du bâtiment, agricole, industriel et dans le commerce.
- Taux d'activité : le taux d'activité des femmes est de 31.9% à Béja Nord et de 28.3% à Béja Sud, alors que pour les hommes le taux d'activité au niveau des deux localités se situe autour de 67%.
- Chef(fe) de famille : quel que soit le niveau d'études, au niveau de Béja, ce rôle est occupé par les hommes à hauteur de 85.84% et par les femmes à hauteur de 14.16%.
- Education : Au niveau de Béja, 30.55% de femmes sont dépourvues d'éducation alors que la proportion n'est que de 16.04% pour les hommes.

L'écart est favorable aux femmes, en matière de :

- Couverture sociale : les femmes sont plus nombreuses que les hommes à bénéficier de couverture sociale.
- Contrat de travail : Il y a prédominance des hommes au niveau des emplois sans contrat de travail.

- Taux d'utilisation d'internet : le taux d'utilisation pour les femmes est de 40% contre 37.1% pour les hommes à Béja Nord et de 42.9% contre 39.9% à Béja Sud.
- Taux d'utilisation de l'ordinateur : le taux d'utilisation pour les femmes est de 41.7% contre 38.7% pour les hommes à Béja Nord et de 44.5% pour les femmes contre 41.6% pour les hommes à Béja Sud.

# **Chapitre II :** **Intégration du genre** **dans les plans de** **développement** **locaux**

## Section 1 : Cadre législatif et stratégies nationales d'égalité du genre

### Cadre législatif

**Conventions et traités internationaux** : en vertu de la loi n° 67-41 du 21 novembre 1967, la Tunisie a adhéré à la Convention sur les droits politiques de la femme signée à New York le 31 mars 1953, à la Convention sur la nationalité de la femme mariée signée à New York le 20 février 1957 et à la Convention sur le consentement au mariage, l'âge minimum du mariage et l'enregistrement des mariages à New York le 10 décembre 1962. La Tunisie a, en outre, ratifié la Convention de 1951 portant sur l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur équivalent, la Convention sur le travail de nuit des femmes de 1948 ainsi que le protocole complémentaire en date du 21 août 2000 et la Convention internationale du travail sur l'égalité de traitement (sécurité sociale) en 1965.

**CEDEF** : en 1985, l'État tunisien a entériné la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes (CEDEF).

Cette convention garantit les droits des femmes, en matière de :

- Lutte contre les stéréotypes (article 5) ;
- Lutte contre le trafic et la prostitution (article 6) ;
- Participation effective des femmes dans la sphère politique et publique au niveau national et international (articles 7 et 8) ;
- Droits économiques et sociaux : tels que l'éducation (article 10), la santé (article 12), l'emploi et les prestations économiques et sociales (articles 11 et 13), la condition des femmes rurales (article 14) ;
- Droits civils: tels que la nationalité (article 9), l'égalité devant la loi (article 15) et le mariage et la vie de famille (article 16).

**Protocole de Maputo** : ce Protocole a été adopté par l'Assemblée des représentants du peuple en mai 2018 en Tunisie. Il constitue un protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples. Pour ce qui est des droits de la femme en Afrique, le protocole énonce l'interdiction de la discrimination à l'égard des femmes (article 2) et consacre le droit à la dignité (article 3), le droit à la vie, le droit à l'intégrité et à la sécurité (article 4), l'accès à la justice et à l'égale protection devant la loi (article 8) et le droit de participation au processus politique et à la prise de décisions (article 9).

### La Constitution de 2014

**Egalité des droits et devoirs** : en vertu de l'article 21 : « Les citoyens et les citoyennes sont égaux en droits et en devoirs. Ils sont égaux devant la loi sans discrimination. L'Etat garantit aux citoyens et aux citoyennes les libertés et les droits individuels et collectifs. Il veille à leur assurer les conditions d'une vie digne ».

**Droit de vote et représentativité législative** : en vertu de l'article 34 : « Les droits d'élire, de voter et de se porter candidat sont garantis conformément à ce qui est prévu par la loi. L'Etat veille à garantir la représentativité de la femme dans les assemblées élues».



**Droit au travail décent et à un salaire équitable** : en vertu de l'article 40 « Le travail est un droit pour chaque citoyen et citoyenne. L'Etat prend les mesures nécessaires à sa garantie sur la base de la compétence et de l'équité. Tout citoyen et toute citoyenne a le droit au travail dans des conditions décentes et à salaire équitable ».

**Egalité des chances, parité législative et lutte contre la violence faite aux femmes** : en vertu de l'article 46 « L'Etat s'engage à protéger les droits acquis de la femme et veille à les consolider et les promouvoir. L'Etat garantit l'égalité des chances entre l'homme et la femme pour l'accès aux diverses responsabilités et dans tous les domaines. L'Etat s'emploie à consacrer la parité entre la femme et l'homme dans les assemblées élues. L'Etat prend les mesures nécessaires en vue d'éliminer la violence contre la femme ».

**Le Code du Statut Personnel** : le Code du Statut Personnel (CSP) promulgué le 13 août 1956 a permis d'interdire la polygamie et la répudiation, a relevé l'âge minimum du mariage et a rétabli l'équilibre entre les sexes en matière de divorce.

**Les lois relatives aux élections et référendums**

**Principe de parité verticale dans les listes électorales** : le décret-loi n° 35 du 10 mai 2011 relatif à l'élection de l'Assemblée Nationale Constituante impose le principe de parité de candidatures entre les femmes et les hommes, avec alternance des noms féminins et masculins sur les listes électorales, et annule celles qui ne respectent pas cette règle.

**Principe de parité verticale pour les élections et référendums** : l'article 24 de la loi organique n° 2014-16 du 26 mai 2014 relative aux élections et aux référendums dispose que « Les candidatures sont présentées sur la base du principe de parité entre femmes et hommes et de la règle d'alternance entre eux sur la liste ».

**Principe de parité horizontale dans les listes électorales** : l'article 49 de la loi n°2017-7 prévoit la parité au niveau des têtes de listes candidates.

**La loi organique des collectivités locales** : le Code des collectivités locales a été adopté par l'ARP le 26 avril 2017.

**Principe de parité à la tête de la commune** : selon l'article 7, le Président et le Vice-président de la commune doivent être de sexe différent, sauf en cas d'impossibilité.

**Commission d'égalité des sexes au niveau régional et communal** : en vertu de l'article 308, le conseil régional devra inclure une commission chargée de l'égalité entre les personnes et l'égalité des chances entre les sexes et en vertu de l'article 210 du code, une commission couvrant la thématique de l'égalité entre les personnes et de l'égalité des chances entre les sexes devra être constituée au sein de la commune.

**Base de données désagrégées par sexe** : en vertu de l'article 34, la commune doit développer une base de données statistiques désagrégées par sexe et par secteur au niveau local, en collaboration avec l'Institut National de la Statistique.

**Intégration du genre dans le plan de développement local** : en vertu de l'article 106 : « Le conseil de la collectivité locale approuve les plans de développement local et prend en considération l'égalité entre les personnes et l'égalité des chances entre les sexes ».

**Budget et égalité des chances** : selon l'article 156 : « Dans l'établissement du budget, sont prises en compte les dépenses obligatoires et l'impératif de concourir à la justice sociale et l'égalité des chances entre les sexes sur la base des données statistiques dont dispose la collectivité ».

**La loi sur la lutte contre la violence faite aux femmes** : loi organique n° 58 du 11 août 2017

**Définition et classification de la violence faite aux femmes** : l'article 3 définit la violence comme étant toute atteinte physique, morale, sexuelle ou économique à l'égard des femmes basée sur une discrimination de sexes et entraînant un préjudice ou un dommage et distingue entre violence physique, morale, sexuelle, politique « tout acte ou pratique fondé sur la discrimination entre les sexes dont l'auteur vise à priver la femme ou l'empêcher d'exercer toute activité politique, partisane, associative ou tout droit ou liberté fondamentale » et économique « tout acte ou abstention de nature à exploiter les femmes ou à les priver de ressources économiques ».

**Politiques de lutte contre la violence faite aux femmes** : en vertu de l'article 5, l'Etat s'engage à élaborer des politiques nationales, des plans stratégiques et des programmes sectoriels en vue d'éliminer toute forme de violence à l'égard des femmes.

**Infractions de violence faite aux femmes** : des sanctions pénales sont prévues en cas de violences sexuelles, physiques ou de harcèlement sexuel et des amendes sont prévues en cas de discrimination économique ou de violence politique.

**Abrogation de la circulaire n°216 du 5 novembre 1973**, relative au mariage de la « Tunisienne musulmane » avec un non-musulman.

## Stratégies nationales d'égalité des genres

**La stratégie nationale de lutte contre les violences faites aux femmes à travers le cycle de vie, de 2008 (actualisée en 2012)**

La stratégie nationale de lutte contre les violences faites aux femmes à travers le cycle de vie a été mise au point par le ministère de la Femme, de la Famille, et des Personnes Âgées, avec le concours du Fonds des Nations Unies pour la Population (FNUAP). Elle a pour objectif d'atteindre la cible de l'Objectif de Développement Durable 5.2 « Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation ».

Dans cette perspective, la stratégie s'articule autour de trois axes d'intervention :

1. La prestation de services essentiels spécifiques de qualité pour les femmes et filles victimes de violence à travers la mise en place de normes minimales et le renforcement des capacités nationales
2. La coordination intersectorielle des services de prise en charge et la gouvernance de la coordination
3. L'information et la sensibilisation sur les violences faites aux femmes et aux filles et les services de prise en charge disponibles en Tunisie.

**La stratégie nationale d'autonomisation des femmes et des filles rurales (2017-2020)**

La stratégie nationale d'autonomisation des femmes et des filles rurales pour la période 2017-2020 a été élaborée par le ministère de la Femme, de la Famille, et Personnes Âgées. Cette stratégie s'inscrit dans l'atteinte des ODD suivants ; l'ODD 1 (absence de pauvreté), l'ODD 5 (égalité entre

les sexes), l'ODD 10 (inégalités réduites), l'ODD 4 (éducation de qualité), l'ODD 8 (travail décent et croissance économique), l'ODD 3 (santé et bien-être), l'ODD 2 (faim « zéro »), et l'ODD 6 (eau propre et assainissement).

De ce fait, la stratégie comporte cinq axes d'intervention :

1. L'autonomisation économique : amélioration de l'employabilité
2. L'autonomisation sociale : lutte contre l'abandon scolaire, accès au travail décent (égalité de salaire, couverture sociale, travail et transport protégés), rapprochement et amélioration des services de santé de base et de santé de la mère et de l'enfant
3. La participation à la vie publique et à la gouvernance locale
4. L'amélioration de la qualité de la vie (infrastructures et droit à la culture et aux loisirs)
5. La production des données et des statistiques selon le genre et le milieu géographique et leur intégration dans l'élaboration et l'évaluation des plans de développement.

### Le Plan d'action national d'institutionnalisation du genre (PANIG)

Ce plan s'inscrit dans le cadre du programme de coopération du ministère de la Femme, de la Famille et des Personnes Agées avec UNFPA-PNUD- Tunisie 2007-2011. Il a été relancé en 2016 par le ministère de la Femme, de la Famille, et des Personnes Agées et a reçu le soutien de l'UNFPA et de la Commission Européenne en Tunisie. Cette initiative sera suivie par d'autres ministères en vue de développer une politique générale d'institutionnalisation du genre au niveau national.

Le programme comporte trois composantes :

1. L'intégration du genre dans les plans et budgets annuels des secteurs clés et des médias
2. Le renforcement de la capacité et la participation des femmes dans la vie publique et associative
3. La formulation et la mise en œuvre de stratégies et de plans d'actions nationaux de lutte contre la violence fondée sur le genre.

## Section 2 : Genre et développement local

### Méthodologie d'intégration du genre au niveau local

Une politique d'intégration de la dimension genre au niveau local suppose la définition d'objectifs tels que la promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans les domaines de l'éducation, de la santé, la sécurité etc. ainsi que la modification des stéréotypes relatifs aux rôles respectifs des femmes et des hommes dans la société.

Les objectifs poursuivis lors de l'intégration du genre au niveau local s'expriment en matière de promotion :

- De l'égalité des femmes et des hommes dans la vie économique, en garantissant aux hommes et aux femmes les mêmes chances d'accès à l'emploi, à la propriété foncière et au financement ;
- De l'égalité de la participation des femmes à la prise de décision, politique, économique et sociale ;

- De l'égalité d'accès aux droits sociaux pour les femmes et les hommes avec l'amélioration de l'accès des femmes aux services sociaux de base, santé, éducation, etc. ;
- Du changement des rôles et des stéréotypes assignés aux femmes et aux hommes.

L'application de l'approche genre dans le processus de développement passe par deux étapes :

- L'identification et l'analyse des caractéristiques de genre ou diagnostic de la situation selon le genre ;
- L'intégration du genre dans la planification des activités de développement ou planification des activités de développement selon le genre.

## La phase diagnostic de la situation selon le genre

Le diagnostic de la situation selon le genre recense en premier lieu l'état actuel des disparités entre les femmes et les hommes, les besoins différenciés des hommes et des femmes, puis identifie les causes, sous-causes et les incidences des disparités. Le diagnostic doit, en outre, mettre en exergue les pistes de changement permettant d'atténuer ou d'éliminer les disparités selon les sexes ainsi que des mesures à mettre en œuvre afin de renforcer l'autonomisation des femmes et de répondre aux besoins des femmes.

Le diagnostic de la situation selon le genre peut être conduit de deux manières :

- En utilisant des outils d'analyse genre, tels que le profil d'activités, le profil d'accès et de contrôle, la matrice d'analyse du genre, le tableau des besoins pratiques/intérêts stratégiques etc. lors de focus groupes ;
- En procédant à une enquête par questionnaire auprès des hommes et des femmes de la commune.

## La phase planification des actions de développement selon le genre

La planification selon le genre permet, d'une part, de prendre en compte les différences sociales, les besoins différenciés de l'homme et de la femme et, d'autre part, de s'assurer que le projet quel que soit le secteur d'activité apporte un changement pour la femme et pour l'homme.

Deux outils peuvent être mis en œuvre afin d'intégrer le genre dans le développement local : le cadre logique sensible au genre et la budgétisation sensible au genre.

Le cadre logique sensible au genre est l'outil qui va permettre d'apporter les réponses appropriées aux problèmes identifiés dans le diagnostic du contexte selon le genre. Il permet de présenter selon un enchaînement logique les objectifs d'un projet et leurs liens de causalité, d'indiquer comment peut-on vérifier si les objectifs ont été réalisés et de souligner les facteurs entravant la réussite du projet. Afin de construire un cadre logique sensible au genre, il faut, d'une part formuler des objectifs sensibles au genre et, d'autre part, définir des indicateurs sensibles au genre.

### Formuler des objectifs sensibles au genre

Il s'agit de prendre en compte les besoins des femmes et des hommes dans la formulation des objectifs à plusieurs niveaux :

Pour l'objectif global, il faut s'assurer que le programme/projet va contribuer à long terme à l'élimination des inégalités fondées sur le sexe.

Pour les objectifs spécifiques :

- Réduire des disparités socio-économiques de genre dans les domaines de l'éducation, de la santé, de l'emploi, de la participation à la prise de décision... ;
- Réduire des inégalités en termes d'accès et de contrôle aux ressources ;
- Créer un environnement socioculturel et institutionnel favorable au changement en direction de l'égalité et de l'équité de genre.

Pour les résultats, ils devront être formulés en termes de :

- Services accessibles pour les femmes et pour les hommes ;
- Décisions prises avec la participation des femmes ;
- Femmes formées ;
- Discriminations supprimées ou atténuées à l'égard des femmes et des petites filles ;
- Violences réduites à l'égard des femmes et des petites filles ;
- Cadre politique et juridique amélioré en vue de l'équité et de l'égalité de genre ;
- Mécanismes institutionnels de promotion de la femme et de l'égalité de genre renforcés.

Construire des indicateurs sensibles au genre :

Les indicateurs sensibles au genre doivent mesurer aussi bien la situation des femmes que celle des hommes, à l'instar des indicateurs suivants :

- **Incidence de la pauvreté**: Niveau de revenus (homme/femme), Taux d'activité (homme/femme) dans les différents secteurs, Accès des femmes et des hommes à l'emploi, % de chômeurs, hommes et femmes dans la population urbaine, Ménages monoparentaux dirigés par une femme/homme
- **Accès et contrôle des ressources économiques selon le sexe** : Accès au crédit bancaire, Accès à la terre en zone rurale, Accès à la propriété en zone urbaine, Accès aux intrants et aux technologies
- **Education** : Taux d'analphabétisme, Taux de scolarisation, Taux d'achèvement et de réussite scolaire
- **Santé** : Taux de mortalité maternelle, Taux de fécondité, Taux de prévalence contraceptive, Accès aux services de santé reproductive, Taux de malnutrition des enfants de moins de 5 ans, Taux de prévalence au VIH/SIDA
- **Partage du pouvoir et des responsabilités selon le sexe** : pourcentage des femmes dans les postes électifs et les postes de direction
- **Protection des droits des femmes** : Instruments juridiques de protection des droits des femmes ; mesures pour améliorer le niveau de connaissance des droits des femmes
- **Violences contre les femmes** : Mesures spécifiques pour éliminer la violence, Mesures de protection prises pour soutenir les femmes maltraitées, Degré de réduction des violences
- **Mécanismes de promotion du genre** : Nombre de leaders et membres formés en genre dans ces mécanismes, Projets et programmes prenant en compte les questions de genre, Existence de bases de données désagrégées par sexe dans tous les domaines.

La budgétisation sensible au genre traduit l'utilisation efficiente des crédits budgétaires sur la base d'une analyse des besoins différenciés entre les femmes et les hommes dans le but d'améliorer la qualité de vie des hommes et des femmes.

Les objectifs poursuivis par la budgétisation sensible au genre sont :

- D'allouer, de manière différenciée entre les femmes et les hommes, les ressources et les emplois, en vue de dégager la contribution de chacun ;
- D'analyser les effets de la répartition des recettes et des dépenses sur les hommes et les femmes ;
- D'apporter une réponse équitable aux besoins pratiques et stratégiques des femmes, des hommes, des filles et des garçons issue(e)s des différentes couches socioéconomiques ;
- De réduire les inégalités socioéconomiques existantes entre ces couches sociales et la concrétisation des principes d'équité et d'égalité entre les sexes.

## Classification des plans de développement communaux et des communes selon le degré d'intégration du genre

Kabeer, N. (1994).<sup>8</sup> a proposé la typologie de plan de développement local selon le degré de prise en compte de la dimension genre :

- Plan de développement local positif : plan sensible au genre, incorporant une analyse genre et œuvrant pour l'élimination progressive des inégalités
- Plan de développement local neutre : plan tenant compte des différences entre hommes et femmes mais ne visant pas à transformer les relations de pouvoir et les rapports sociaux de genre
- Plan de développement local négatif : plan insensible au genre, plan d'ordre général lequel n'est basé sur aucune analyse du genre, ignorant les différences de genre. De ce fait, il repose sur un modèle de comportement masculin singulier.

L'Institut Méditerranéen de la Gouvernance et l'ONU Femmes<sup>9</sup> ont suggéré la typologie de communes suivante selon le degré d'intégration au genre :

- Une commune est sensible au genre si elle remplit les trois conditions suivantes :
  - Les élu(e)s locaux/locales et les fonctionnaires municipaux/municipales ont suivi des séances de renforcement de capacités en matière d'intégration du genre et sont sensibilisé(e)s aux disparités de genre
  - Le plan de développement communal intègre des données désagrégées par sexe
  - Le plan de développement communal prévoit des mesures, actions et projets en vue de réduire les disparités de genre

<sup>8</sup> Kabeer, N. (1994) *Reversed realities: gender hierarchies in development thought*. London, Verso.

<sup>9</sup> Institut Méditerranéen de la Gouvernance et l'ONU Femmes 2017 « Evaluation du degré d'intégration du genre dans les Plans Communaux de Développement » Rapport d'évaluation Maroc

- Une commune est neutre au genre si elle remplit les deux conditions suivantes :
  - Les élu(e)s locaux/locales et les fonctionnaires municipaux/municipales ont suivi des séances de renforcement de capacités en matière d'intégration du genre et sont sensibilisé(e)s aux disparités de genre
  - Le plan de développement communal intègre des données désagrégées par sexe
  
- Une commune est insensible au genre si elle remplit les deux conditions suivantes :
  - Les élu(e)s locaux/locales et les fonctionnaires municipaux/municipales n'ont pas suivi des séances de renforcement de capacités en matière d'intégration du genre et ne sont pas sensibilisé(e)s aux disparités de genre
  - Le plan de développement communal n'intègre pas des données désagrégées par sexe

# **Chapitre III :**

## **Besoins en genre et intégration du genre dans les plans de développement locaux à Béja**



## Méthodologie de recherche

La recherche repose sur une double enquête de terrain :

- Une première enquête quantitative visant à identifier les besoins en genre de la population
- Une deuxième enquête qualitative ayant pour objet d'évaluer le degré d'intégration du genre dans les politiques locales

Pour ce qui est de la première enquête, elle présente les caractéristiques suivantes :

- Unité de sondage : l'unité de sondage est le citoyen/la citoyenne habitant la localité.
- Taille de l'échantillon : la taille globale de l'échantillon est de trois cent quinze (315) citoyens et citoyennes issu(e)s de la commune de Béja.

Les participant(e)s à l'enquête ont un âge minimum de seize (16) ans.

La répartition de l'échantillon est la suivante :

Quatre sous-groupes sont constitués, en fonction du sexe et de la délégation :

- Sous-groupe 1 : hommes Béja Nord
- Sous-groupe 2 : hommes Béja Sud
- Sous-groupe 3 : femmes Béja Nord
- Sous-groupe 4 : femmes Béja Sud

En ce qui concerne la taille et la sélection de l'échantillon, l'étude reproduit la démarche préconisée par WECF, en vue d'évaluer et de suivre l'impact du genre dans le cadre du projet Women 2030. Par ailleurs, en termes de représentativité de la population hormis le sexe et la délégation, une autre caractéristique démographique, à savoir le statut matrimonial de la population de Béja, servira de base pour la construction d'un échantillon représentatif.

En se basant sur les données de l'INS, le tableau en annexe I reprend les caractéristiques attendues de l'échantillon en vue de garantir sa représentativité.

- Mode d'échantillonnage : la méthode d'échantillonnage est arbitraire, les enquêteurs/ enquêtrices interrogent les participant(e)s dans la rue, principalement à proximité des souks et des commerces alimentaires, en veillant à respecter les critères de sélection de l'échantillon susmentionnés.
- Méthode de collecte des données : l'enquête est réalisée via un questionnaire, lequel est administré en face à face par une équipe de quatre animateurs/ animatrices .
- Questionnaire (voir annexe II) comporte des questions fermées, pré formées et à échelle et il couvre les sections suivantes, en lien avec les objectifs de développement durable (ODD) :

- **Section 1 : Conditions de vie économiques**

- Conditions d'accès à la propriété et au crédit

- **Section 2 : Conditions d'assainissement et d'hygiène à la maison au travail/à l'école et accès aux soins**

- Conditions d'accès aux soins et conditions d'hygiène à la maison, au travail, à l'école et accès aux soins
- Questions pour les femmes relatives aux conditions d'hygiène durant la période menstruelle

- **Section 3 : Participation des femmes à la prise de décision**
  - Evaluation de la participation à la prise de décision des femmes au sein de la famille et dans les réunions de la commune
  - Evaluation de l'influence des femmes sur la prise de décision au niveau local et au niveau national
- **Section 4 : Egalité entre les hommes et les femmes**
  - Evaluation du gap de salaires entre les deux sexes dans le secteur structuré et non structuré
  - Question pour les femmes concernant l'exigence d'une permission de la part d'un référent masculin pour effectuer des déplacements
- **Section 5 : Division du travail entre les femmes et les hommes**
  - Pourcentage du temps consacré aux différentes activités (travail rémunéré, loisirs et tâches domestiques)
- **Section 6 : Violences conjugales**
  - Légitimité des violences conjugales
  - Questions pour les femmes, relatives au recours et à l'accès au centre d'écoute psychologique et les raisons de la faible accessibilité au centre d'écoute psychologique
- **Section 7 : Recommandations en matière de politiques publiques**
  - Mesures permettant de rétablir l'égalité entre les deux sexes
- **Section 8 : Informations personnelles**
  - Informations personnelles concernant le répondant : âge, revenu mensuel, milieu urbain ou rural, niveau d'éducation, statut matrimonial, nombre d'enfants et profession.

- Types d'analyse : deux types d'analyse quantitative
  - Analyse uni variée : tri à plat des réponses des groupes d'hommes et de femmes
  - Comparaison entre les groupes : comparaison des groupes d'hommes versus des groupes de femmes.

Pour ce qui est de la deuxième enquête, elle présente les caractéristiques suivantes :

- Unité de sondage : l'unité de sondage est l' élu local de sexe féminin ou masculin
- Taille de l'échantillon : La taille globale de l'échantillon est de treize (13) élu(e)s locaux/locales, ainsi répartis :
  - Le maire de la commune
  - Le Président de la commission de la démocratie participative et gouvernance
  - Deux Vice-présidentes
  - Le Président de la commission d'urbanisme

- Le Vice-président et Président de la commission de la jeunesse et des sports
- Le Président de la commission des affaires financières, économiques et du suivi budgétaire
- Une rapporteuse de la commission de la coopération décentralisée
- Le Président de la commission de la propreté et de la santé
- La Présidente de la commission des arts, de la culture et de l'éducation
- Une rapporteuse de la commission de la femme, de la famille et de l'égalité des sexes et des chances
- Deux conseillères municipales

Les entretiens ont été conduits par des représentantes d'Aswat Nissa (Voir planning des entretiens annexe IV).

- Méthode de collecte des données : les élu(e)s locaux/locales sont interrogé(e)s sur la base d'un guide d'entretien (voir annexe III), lequel englobe les dimensions suivantes :
  - Degré d'intégration du genre dans le processus de planification territoriale et évaluation des actions genre
  - Leviers et contraintes à l'intégration du genre dans les plans de développement locaux
  - Recommandations relatives à l'intégration du genre dans la planification communale pour aboutir à de meilleures pratiques
- Type d'analyse : Une analyse de contenu est conduite sur la base des entretiens semi structurés réalisés avec les élu(e)s locaux/locales dans le but :
  - D'identifier des recommandations liées à l'intégration du genre au niveau des plans de développement locaux
  - De lister les obstacles à l'intégration du genre dans les plans de développement locaux
  - De classer la commune dans l'une des trois catégories : sensible au genre, neutre ou insensible au genre, en s'appuyant sur la nomenclature proposée par l'Institut Méditerranéen de la Gouvernance et l'ONU Femmes<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Institut Méditerranéen de la Gouvernance et l'ONU Femmes 2017 « Evaluation du degré d'intégration du genre dans les Plans Communaux de Développement »  
Rapport d'évaluation Maroc





## Résultats de l'enquête de terrain à Béja

### Analyse des données de l'enquête auprès des citoyens et citoyennes

Tableau 3 : Profil socio-démographique des échantillons Hommes/Femmes

Variable/ Echantillon	Hommes	Femmes
Taille globale	159	159
Milieu	81.1% des répondants appartiennent au milieu urbain et 17.6% au milieu rural	84% des répondantes appartiennent au milieu urbain et 16 % au milieu rural
Age	27.0% des répondants ont un âge compris entre 30 et 39 ans, 15.7% entre 20 et 29 ans, 29.6% ont un âge compris entre 40 et 49 ans 14.5% ont un âge compris entre 50 et 59 ans et seulement 5.7% ont un âge supérieur à 60 ans	24.4% des répondantes ont un âge compris entre 30 et 39 ans, 15.4% entre 20 et 29 ans, 26.3% ont un âge compris entre 40 et 49 ans, 19.9% ont un âge compris entre 50 et 59 ans et seulement 13.5% ont un âge supérieur à 60 ans
Niveau d'éducation	26.4% ont un niveau universitaire, 40.9% ont un niveau secondaire, 22.0% ont un niveau primaire et 8.8% sont sans éducation	26.3% ont un niveau universitaire, 35.3% ont un niveau secondaire, 20.5% ont un niveau primaire et 17.3% sont sans éducation
Statut matrimonial	25.8% sont célibataires, 57.2% sont mariés, 5.0% sont veufs et 11.3% sont divorcés	21.8% sont célibataires, 61.5% sont mariées, 12.2% sont veuves et 4.5% sont divorcées
Nombre d'enfants	24.5% sont sans enfants, 13.8% ont trois enfants, 17.6% ont deux enfants et 13.8% ont un seul enfant	23.7% sont sans enfants, 21.8% ont trois enfants, 32.7% ont deux enfants et 7.1% ont un seul enfant
Profession	6.9% sont au chômage, 14.5% sont des ouvriers, 29.6% sont des fonctionnaires, 15.1% exercent des professions libérales et 17% sont des élèves ou des étudiants	48.1% sont au chômage ou femme au foyer, 17.9% sont des fonctionnaires, 10.9% sont des ouvrières, 13.5% exercent des professions libérales et 4.5% sont des élèves ou de étudiantes
Revenu	15.7% ont un revenu mensuel inférieur à 500Dt, 26.4% ont un revenu mensuel entre 500Dt et 800Dt, 15.7% ont un revenu mensuel entre 800Dt et 1200Dt, 13.2% ont un revenu mensuel supérieur à 1200Dt et 26.4% n'ont pas souhaité répondre à la question	17.3% ont un revenu mensuel inférieur à 500Dt, 12.8% ont un revenu mensuel entre 500Dt et 800Dt, 9.0% ont un revenu mensuel entre 800Dt et 1200Dt, 8.3% ont un revenu mensuel supérieur à 1200Dt et 52.6% n'ont pas souhaité répondre à la question

**Tableau 4 : Représentativité des échantillons Hommes/Femmes**

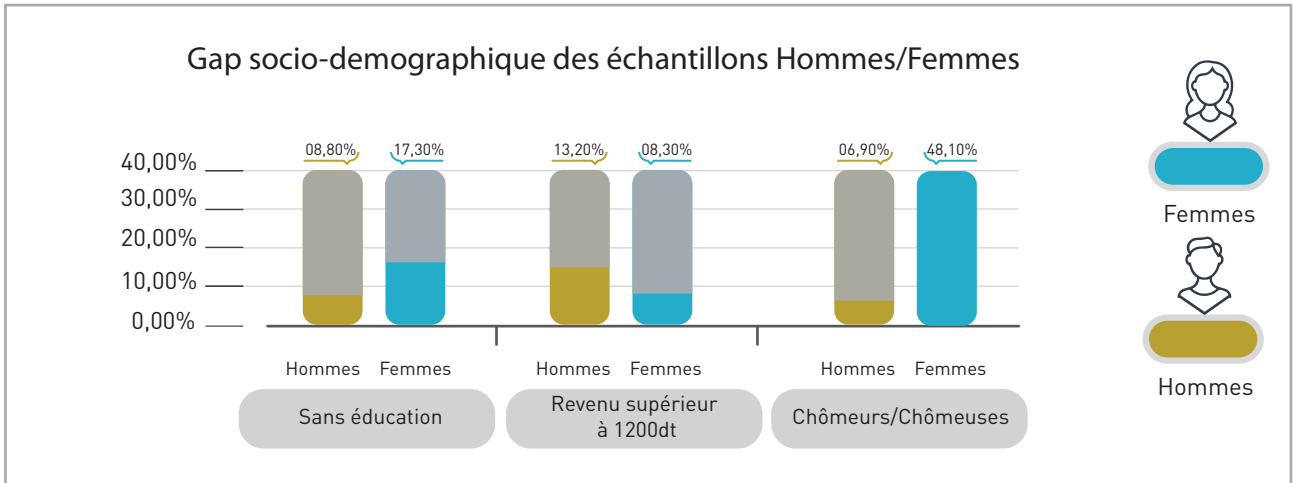
	Statut matrimonial			
	Marié	Divorcé	Célibataire	Veuf
 Hommes Béja Nord	53.75%	12.50%	25.00%	8.75%
 Hommes Béja Sud	61.54%	10.26%	26.92%	1.28%
 Femmes Béja Nord	53.75%	12.50%	25.00%	8.75%
 Femmes Béja Sud	61.54%	10.26%	26.92%	1.28%

L'échantillon d'hommes surpondère les divorcés et sous-pondère les célibataires et les veufs au niveau de Béja Nord et Sud. Quant à l'échantillon de femmes, il surpondère les divorcées et les mariées et sous-pondère les célibataires au niveau de Béja Nord et il surpondère les mariées et des sous-pondère les célibataires au niveau de Béja Sud (voir Annexe I).

Les deux échantillons hommes et femmes, montrent l'existence d'un gap en matière :

- **D'éducation** : avec 8.8% sans éducation pour les hommes contre 17.3% chez les femmes. Ceci corrobore les résultats de l'INS 2014 selon lesquels au niveau de Béja, 30.55% de femmes sont dépourvues d'éducation alors que la proportion n'est que de 16.04% pour les hommes
- **De chômage** : avec 6.9% de chômeurs chez les hommes contre 48.1% chez les femmes. Ceci rejoint les résultats de l'INS 2014 selon lesquels le taux d'activité des femmes est de l'ordre de 30% alors que celui des hommes est de l'ordre de 67%
- **De revenu** : avec 13.2% ont un revenu mensuel supérieur à 1200Dt chez les hommes contre 8.3% chez les femmes. On note par ailleurs que 52.6% des femmes n'ont pas souhaité répondre à la question ce qui laisse à penser qu'elles ne veulent pas révéler leurs faibles ressources

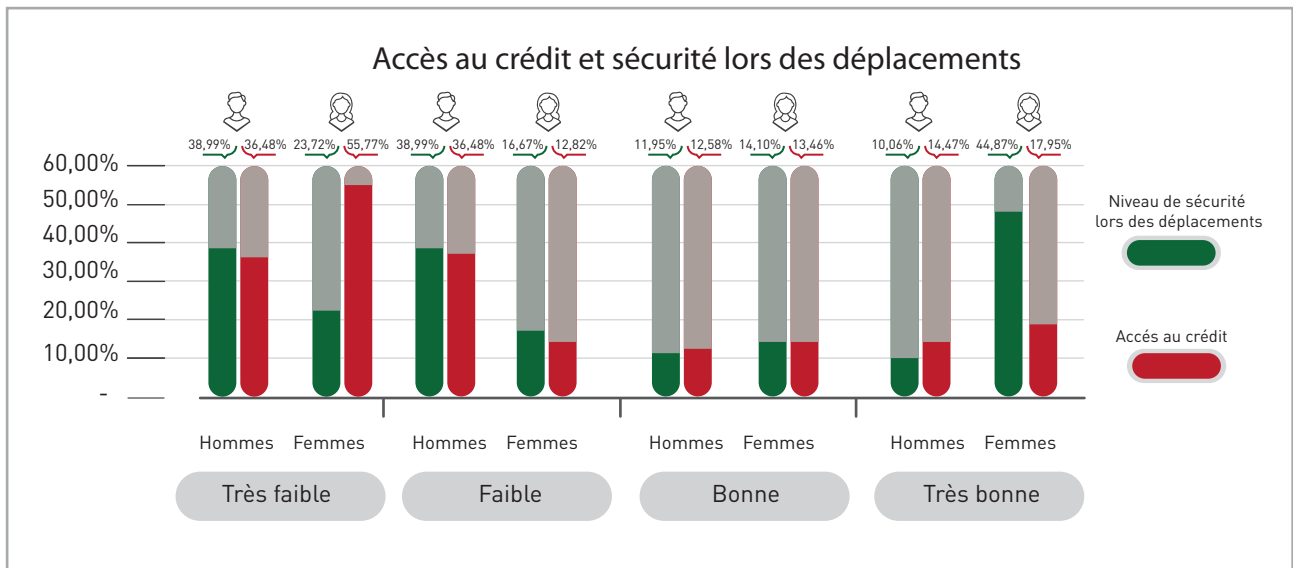
**Figure 15 : Gap socio démographique des échantillons Hommes/Femmes**



Source : INS 2014

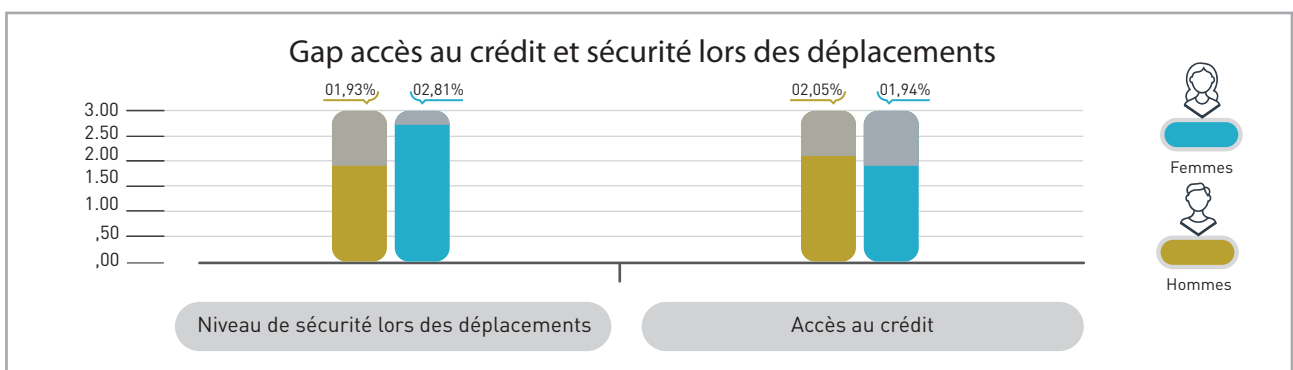
## Section 1 : Accès et contrôle des ressources

**Figure 16 : Accès au crédit et niveau de sécurité lors des déplacements Hommes/Femmes**



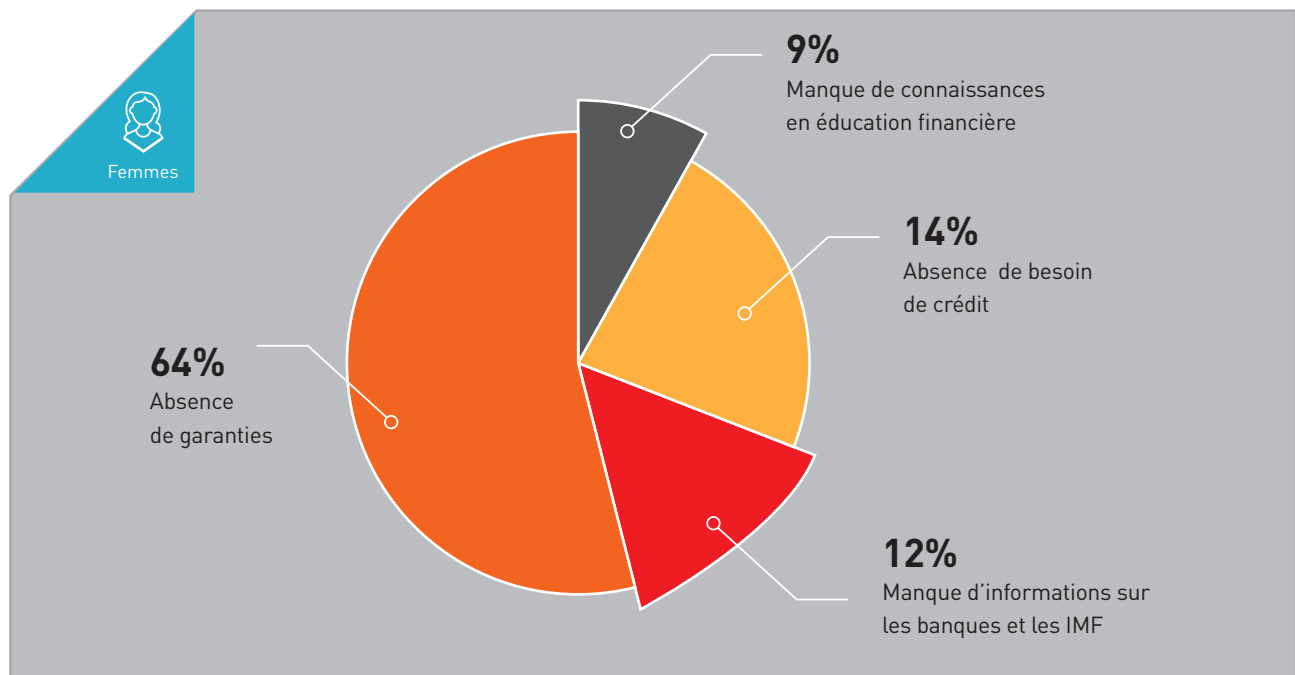
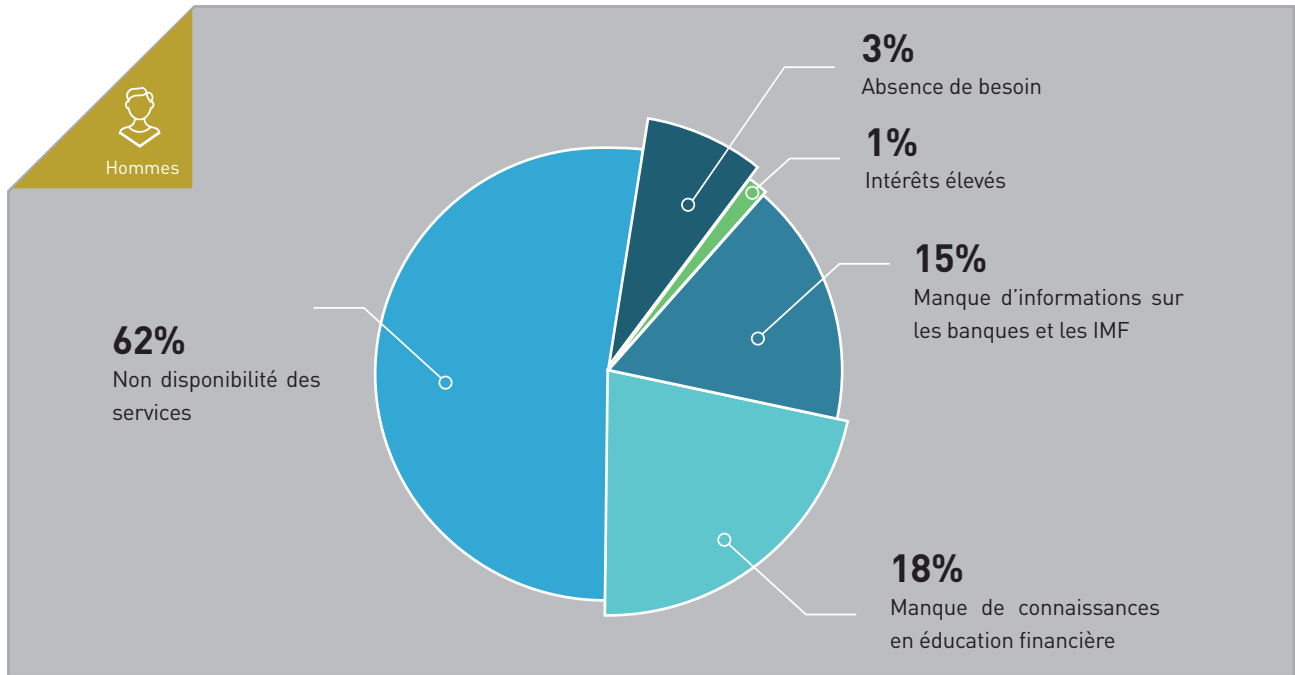
Source : INS 2014

**Figure 17 : Gap accès au crédit et niveau de sécurité Hommes/Femmes**



L'écart est favorable aux femmes en matière du niveau de sécurité lors des déplacements par contre l'écart est défavorable aux femmes en matière d'accès au crédit, les femmes souffrent de discrimination en matière d'accès au crédit. En effet, plus de la moitié d'entre elles considèrent que l'accessibilité au crédit bancaire est très faible. (L'échelle de notation retenue étant de 1 : très faible, 2 : faible, 3 : moyen et 4 : fort)

**Figure 18 : Raisons de non accessibilité au crédit Hommes/Femmes**



Les principales raisons relatives à la faible accessibilité au crédit pour les femmes sont, par ordre d'importance :

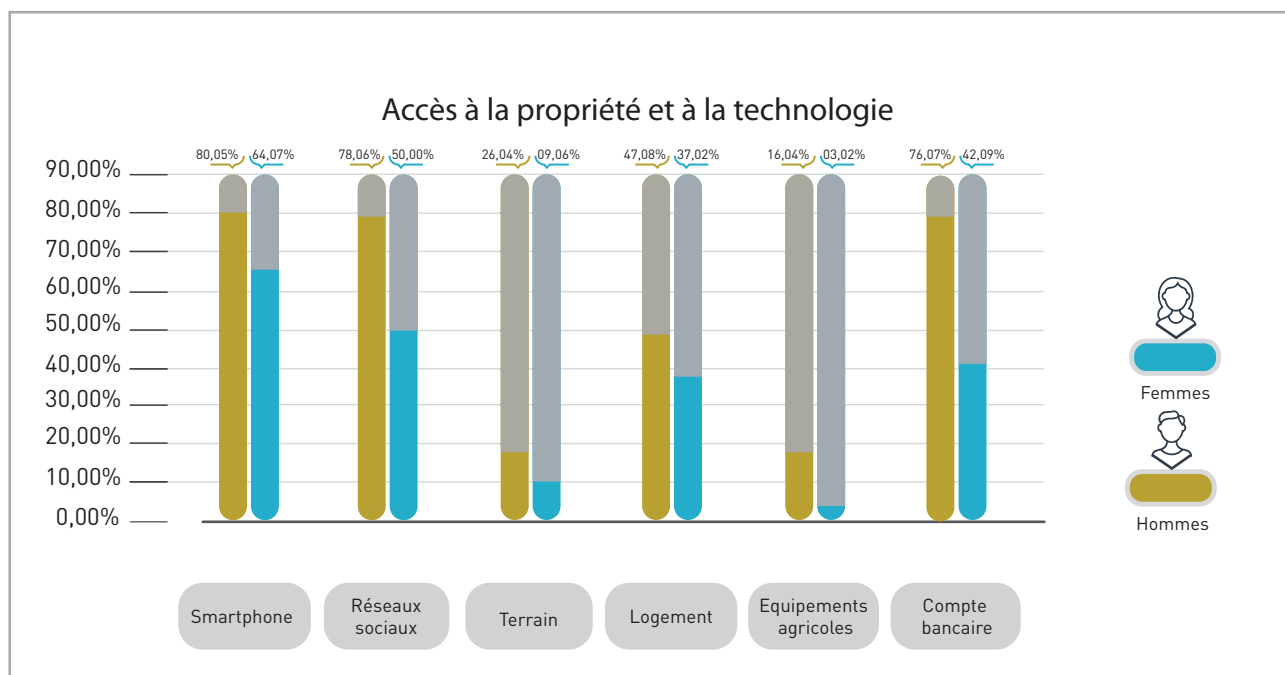
- L'absence de garanties à hauteur de 64%
- Le manque d'informations concernant les banques et les institutions de microfinance à hauteur de 12%
- Le manque de connaissances en éducation financière à hauteur de 9%.

Les principales raisons relatives à la faible accessibilité au crédit pour les hommes sont, par ordre d'importance :

- La non disponibilité des services de crédit à hauteur de 62%
- Un manque en matière de connaissances en éducation financière de l'ordre de 18%
- Le manque d'informations concernant les banques et les institutions de microfinance à hauteur de 15%.

L'indisponibilité des crédits pourrait être le résultat conjoint de l'absence de culture financière et d'informations concernant les banques et les institutions de microfinance.

**Figure 19 : Accès à la propriété et à la technologie Hommes/Femmes**



Source : INS 2014

L'écart est favorable aux hommes en matière d'accès à la propriété et à la technologie. Le gap en faveur des hommes est important en matière de possession de terrain et d'équipements agricoles et de comptes bancaires. Les hommes sont, de ce fait, plus connectés que les femmes, ce qui contredit les résultats de l'INS 2014 pour lesquels le taux d'utilisation d'internet pour les femmes était de 40% contre 37.1% pour les hommes à Béja Nord et de 42.9% contre 39.9% à Béja Sud.

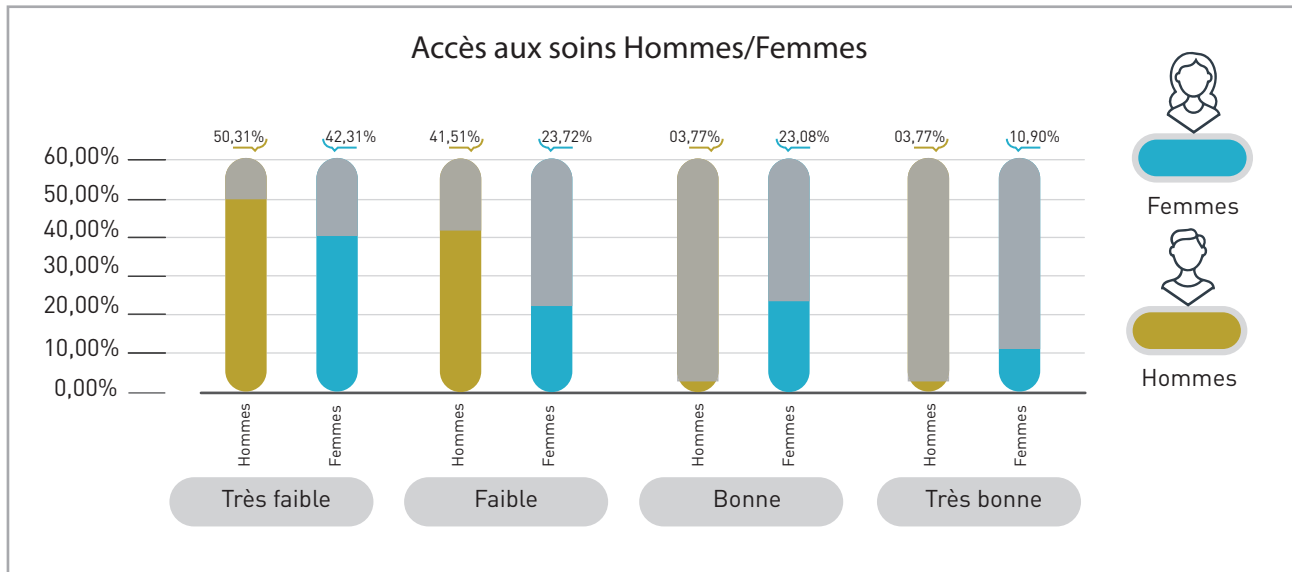


## Section 2 : Reconnaissance de besoins différenciés/santé des femmes

Couverture sociale :

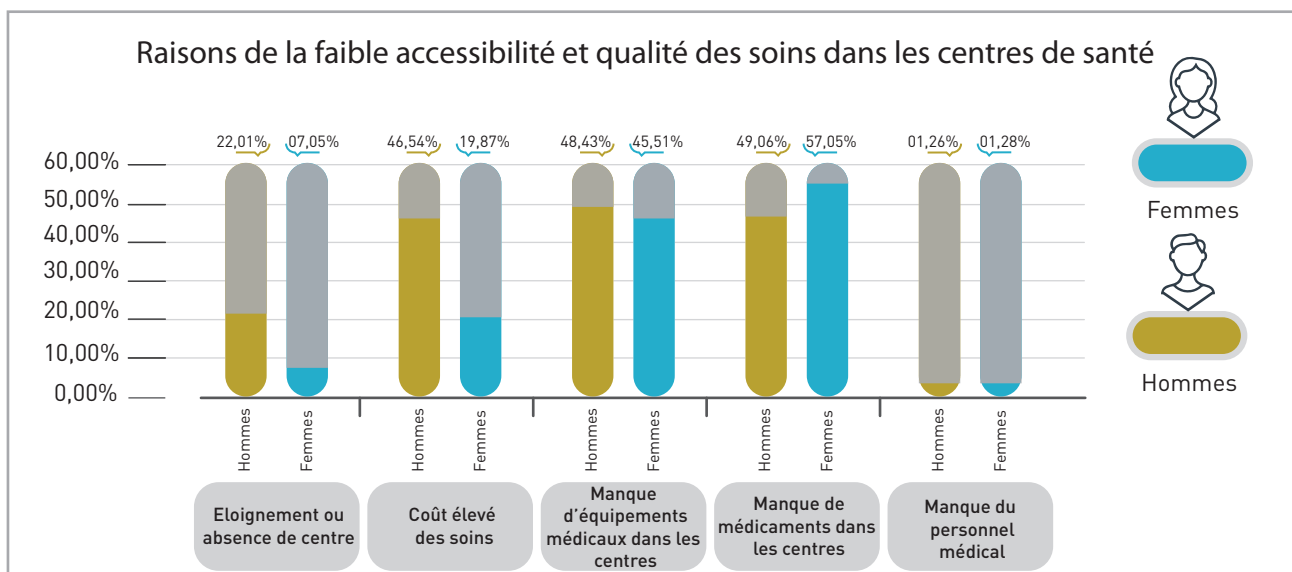
L'écart en termes de couverture sociale est en faveur des hommes, avec 61.5% pour les femmes et 92.5% pour les hommes. Ceci contredit les résultats de l'INS 2014 pour lesquels les femmes sans couverture sociale représentent à Béja Nord et Sud respectivement 31.90% et 26.80% contre 35.00% et 28.6% pour les hommes.

Figure 20 : Accès aux soins Hommes/Femmes



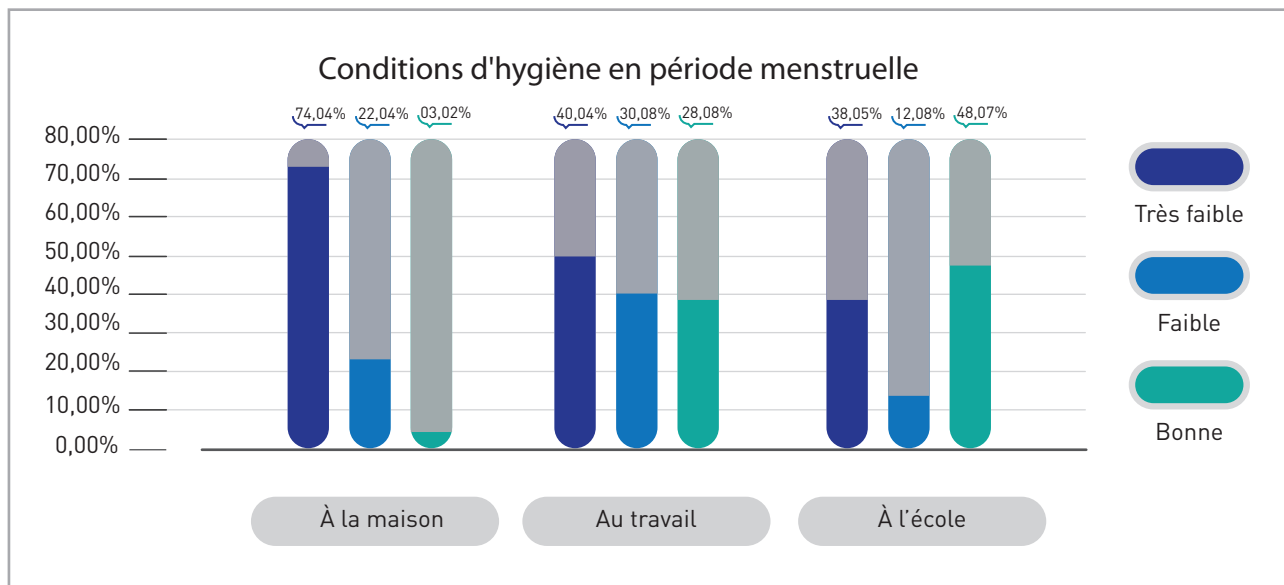
L'accès aux soins se situe entre faible et très faible aussi bien pour les hommes que les femmes avec un écart favorable aux femmes. En effet, la moyenne de l'accès aux soins de 2,03 pour les femmes et de 1,61 pour les hommes. (L'échelle de notation retenue étant de 1 : très faible, 2 : faible, 3 : moyen

Figure 21 : Raisons de la faible accessibilité des soins Hommes /Femmes



Les principales raisons de la faible accessibilité aux soins pour les hommes sont : le coût élevé des soins, le manque d'équipements dans les centres, le manque de médicaments dans les services et l'éloignement ou l'absence de centre de soins. Pour ce qui est des femmes, elles souffrent du manque d'équipements dans les centres et du manque de médicaments dans les services.

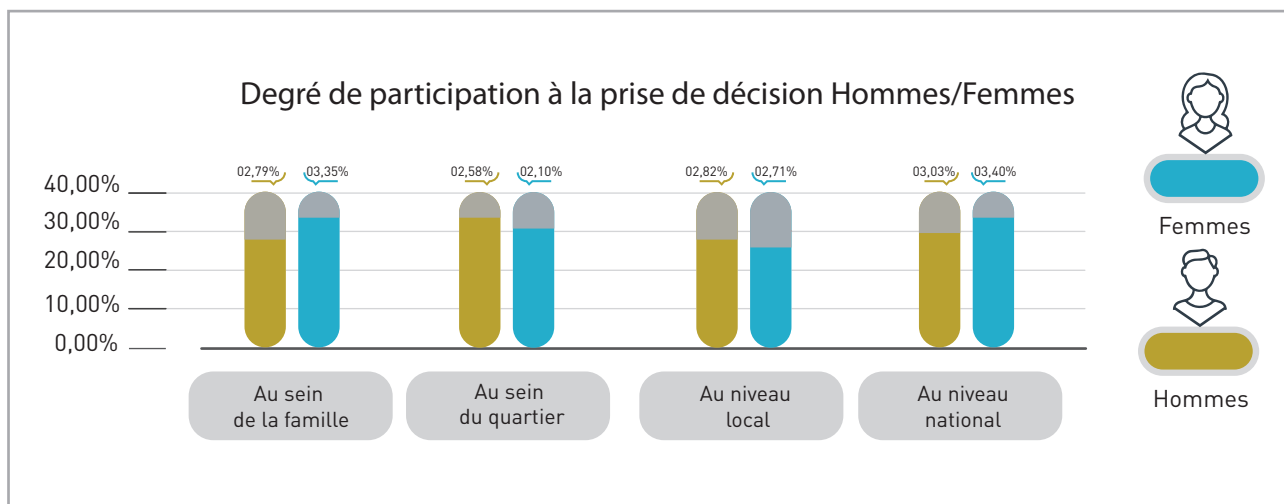
**Figure 22 : Conditions d'hygiène des femmes en période menstruelle**



Les résultats montrent un problème aigu d'hygiène durant la période menstruelle au niveau de la maison et dans une moindre mesure au travail.

### Section 3 : Participation à la prise de décision

**Figure 23 : Degré de participation des femmes à la prise de décision Hommes/Femmes**







Le degré de participation des femmes au sein de la famille est perçu comme étant faible par les hommes et plus important par les femmes.

Pour ce qui est du degré de participation des femmes au sein des réunions de quartier, il est considéré comme étant faible aussi bien par les hommes et que les femmes.

Quant à la participation au niveau local, elle est considérée comme étant relativement faible par les femmes, par contre ces dernières estiment que la femme est influente au niveau national.

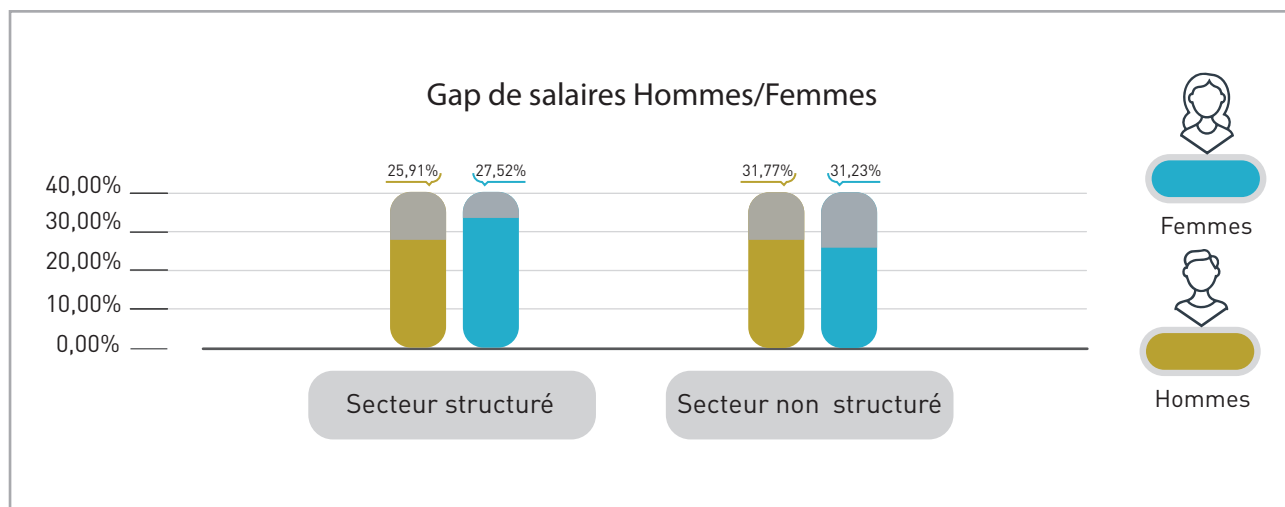
## Section 4 : Division du travail entre les femmes et les hommes et égalité entre hommes et femmes

Tableau 5 : Division du travail enquête Béja versus enquête budget temps nationale

Variable/ Echantillon	 Hommes Enquête Béja	 Hommes budget temps	 Femmes Enquête Béja	 Femmes budget temps
Pourcentage temps pour le travail rémunéré	50.99%	49.14%	24.11%	16.38%
Pourcentage temps pour les tâches domestiques	15.77%	7.46%	40.37%	56.32%
Pourcentage temps de loisirs	33.23%	43.40%	35.52%	27.30%

Même si le temps consacré au travail rémunéré pour la femme a progressé depuis l'enquête budget temps de 2005/2006, en passant de 16.38% à 24.11%, il reste très en dessous du temps alloué pour les hommes, qui est de 50.99%. On constate par ailleurs une régression du temps alloué aux tâches ménagères pour les femmes par rapport à l'enquête budget temps de 2005/2006, avec une baisse de 16% et une amélioration du temps consacré aux tâches ménagères pour les hommes par rapport à l'enquête budget temps de 2005/2006 avec une hausse de 8.31%. Pour ce qui est du temps de loisirs pour les femmes, il a connu une amélioration sensible par rapport à l'enquête budget temps de 2005/2006.

Figure 24 : Gap de salaire Hommes/Femmes



Les hommes et les femmes considèrent qu'il existe un gap de salaire au niveau du secteur structuré, entre 25% et 27%, et un gap de salaire au niveau du secteur non structuré de l'ordre de 31%. On entend par secteur non structuré l'activité économique réalisée par le « secteur informel ».

#### Liberté de déplacement pour la femme

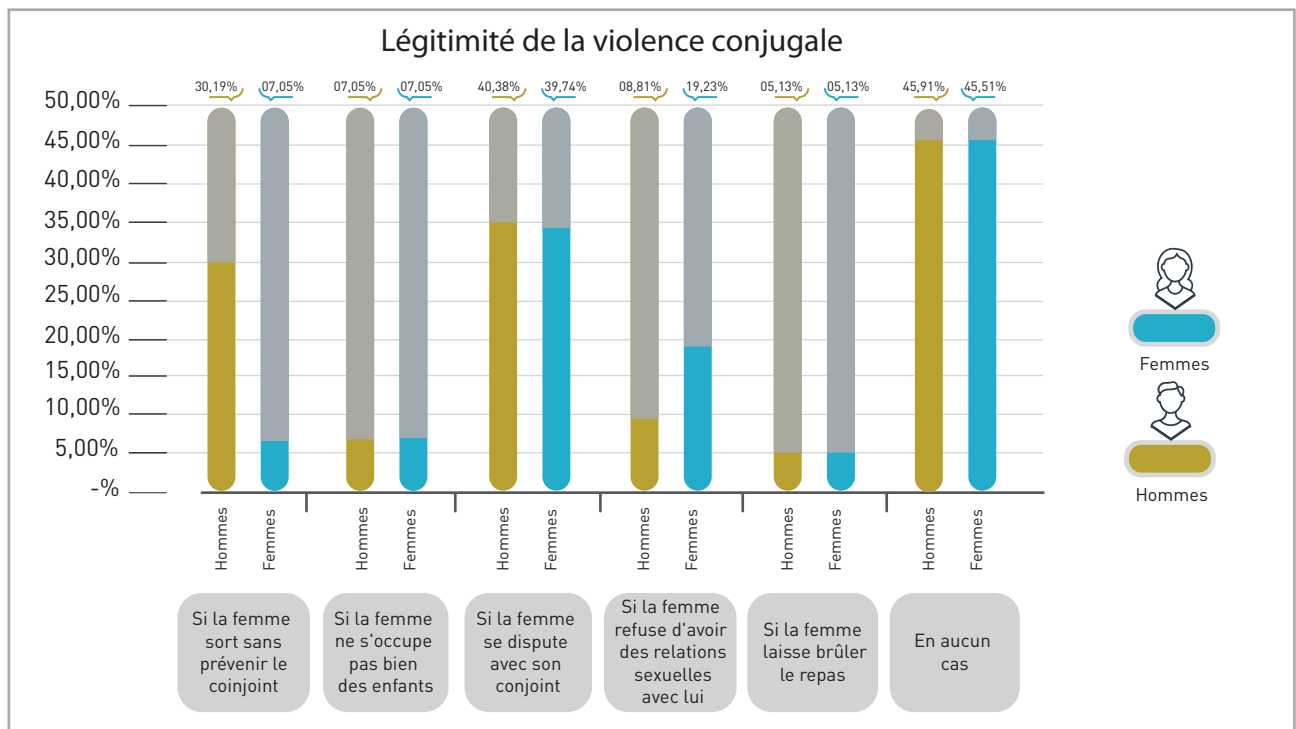
Concernant la nécessité d'obtention d'une permission du mari pour les déplacements, 59.4% des répondantes répondent par l'affirmative.

## Section 5 : Violences conjugales

### Légitimité de la violence conjugale

54.5% des femmes et 54% des hommes légitiment la violence conjugale. Les hommes attribuent comme première raison à la violence conjugale les disputes à concurrence de 40.38% et comme deuxième raison le fait que la femme sorte sans la permission de l'homme à hauteur de 30.19%. Les femmes, quant à elles, pensent que les disputes conjugales à concurrence de 39.74% et le refus de relations sexuelles avec le conjoint à hauteur de 19.23% sont à l'origine des violences.

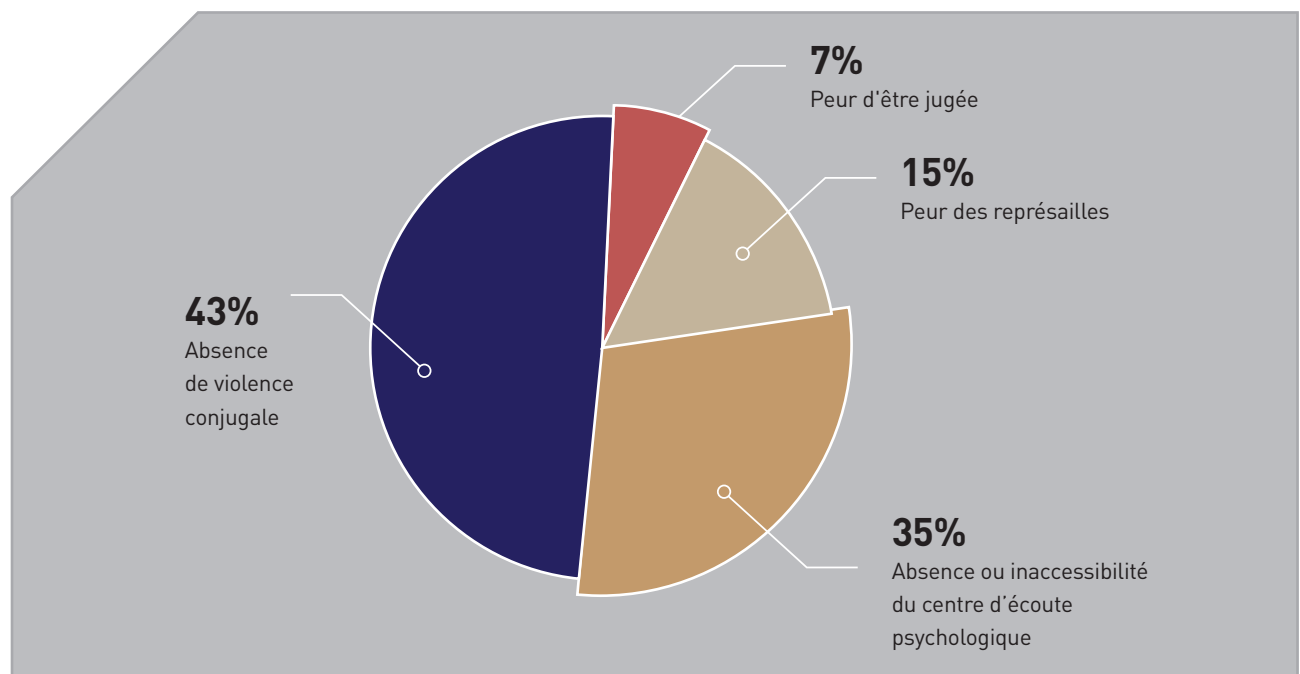
Figure 25 : Légitimité de la violence conjugale



Consultation dans un centre d'écoute psychologique

1.3% des répondantes se sont déjà rendues dans un centre d'écoute psychologique.

Figure 26 : Raisons de non-consultation dans un centre d'écoute psychologique



Les raisons pour lesquelles les femmes ne se sont pas rendues dans un centre d'écoute psychologique sont l'absence de violence conjugale à hauteur de 43%, l'absence ou inaccessibilité du centre d'écoute psychologique à hauteur de 35%, la peur d'être jugée à hauteur de 7% et la peur des représailles à hauteur de 15%. Cela laisse penser que la violence conjugale affecte 57% des femmes ce qui corrobore les résultats de l'enquête nationale sur la violence à l'égard des femmes réalisée en

2010 par l'Office National de la Famille et de la Population (ONFP), qui révèle que 47,6% des femmes déclarent avoir été victimes de violence au cours de leur vie.

## Section 6 : Recommandations en termes de politiques publiques

Tableau 6 : Recommandations en termes de politiques publiques

Recommandations	Femmes	Hommes
Campagne de sensibilisation relative aux violences faites aux femmes	20.00%	61.18%
Durcir la législation en matière de répression de la violence faites aux femmes	35.56%	15.79%
Augmenter la sécurité dans les transports en commun	10.37%	12.50%
Prévoir des peines pour les parents/organisations religieuses en cas de mariage de mineur	10.37%	5.26%
Préscolarisation des enfants de 3 à 5 ans	1.48%	2.63%
Salaires égaux pour les femmes effectuant le même travail que les hommes	2.22%	/
Discrimination positive des femmes en matière d'accès au crédit	10.37%	0.66%
Discrimination positive des femmes au niveau des concours de recrutement dans la fonction publique	9.63%	0.66%
Ouvrir des centres d'écoute psychologique pour femmes battues	/	1.32%

Pour les hommes, les principales recommandations sont, par ordre d'importance : la campagne de sensibilisation relative aux violences faites aux femmes, le durcissement de la législation en matière de répression de la violence faite aux femmes et l'augmentation de la sécurité dans les transports en commun.

Pour les femmes, les principales recommandations sont, par ordre d'importance: le durcissement de la législation et la campagne de sensibilisation en matière de violence faites aux femmes, puis l'augmentation de la sécurité dans les transports en commun, l'instauration de peines pour les parents/organisations religieuses en cas de mariage de mineur et la mise en place de politiques de discrimination positive lors de l'octroi de crédits et lors de l'attribution de postes dans le cadre des concours de recrutement dans la fonction publique.

On remarquera que l'ouverture des centres d'écoute psychologique n'est pas au centre des préoccupations ni des femmes, ni des hommes.

## Conclusion

L'étude des besoins en genre effectuée auprès des citoyens et citoyennes de la municipalité de Béja a révélé, au niveau des dimensions suivantes :

- Accès pouvoir et contrôle des ressources :
  - Accès : les femmes souffrent de problèmes d'accès au crédit par rapport aux hommes, et ce en raison de l'absence de garanties, d'un déficit en éducation financière et du manque d'informations concernant le système financier.
  - Sécurité lors des déplacements : l'écart est favorable aux femmes en matière de sécurité lors des déplacements.
  - Pouvoir et contrôle des ressources : les hommes sont plus connectés et bénéficient d'une meilleure inclusion financière que les femmes. Les femmes, quant à elles, ont un faible accès à la propriété mobilière et immobilière par rapport aux hommes.
  
- Reconnaissance de besoins différenciés / santé des femmes :
  - Couverture sociale : le pourcentage des hommes ayant une couverture sociale est plus important que celui des femmes.
  - Accès aux soins : le niveau d'accès aux soins est mauvais aussi bien pour les hommes que pour les femmes en raison du manque d'équipements médicaux et du manque de médicaments dans les centres de soins.
  - Santé durant la période menstruelle : les conditions durant la période menstruelle d'hygiène des femmes à la maison sont particulièrement mauvaises, ce phénomène s'atténuant en milieu professionnel.
  
- Participation à la prise de décision : les femmes participent activement à la prise de décision au niveau de la famille, mais nettement moins au niveau des réunions du quartier. Quant à l'influence de la femme aux prises de décision à l'échelle locale, elle reste modérée tandis qu'à l'échelle nationale, elle semble plus marquée.
  
- Division du travail entre les femmes et les hommes et égalité entre hommes et femmes :
  - Division du travail : les femmes consacrent 40.37% de leur temps aux tâches domestiques et disposent de peu de travail rémunéré, à hauteur de 24%, et ce contrairement aux hommes qui allouent 50.99% de leur temps à des tâches lucratives.
  - Liberté de déplacement : le déplacement de la femme est tributaire selon 59.4% du bon vouloir du référent masculin.
  - Egalité de salaires : le gap de salaire entre les femmes et les hommes, en faveur des hommes varie entre 25% et 31% respectivement dans les secteurs structurés et non structurés.
  
- Violence conjugale :
  - Légitimité de la violence conjugale : 54.5% des femmes et 54% des hommes trouvent que l'homme est en droit d'user de violence.

- o Niveau de violence conjugale : 57% des femmes interrogées seraient victimes de violences conjugales.
- o Raisons de non consultation dans des centres d'écoute psychologiques sont principalement l'absence ou inaccessibilité du centre d'écoute psychologique, la peur d'être jugée et la peur des représailles.

**Tableau 7 : Tableau de besoins par genre**

Type de besoin	Hommes	Femmes	Gap (Hommes - Femmes)
Sécurité des déplacements	xxx	xx	-
Accès au crédit	xxx	xxx	o
Possession de smartphone	/	x	o
Possession de compte sur les réseaux sociaux	/	xx	+
Possession de terrain	xxx	xxx	o
Possession de logement	xx	xx	+
Possession de compte bancaire	x	xxx	+
Possession d'équipements agricoles	xx	xxx	+
Couverture sociale	/	xxx	+
Accès aux soins	xxx	xxx	-
Conditions d'hygiène et d'intimité à la maison	/	xxx	/
Conditions d'hygiène et d'intimité au travail	/	xx	/
Conditions d'hygiène et d'intimité pour la fille à l'école	/	x	/
Participation à la prise de décision des femmes au sein de la famille	/	x	/
Participation à la prise de décision des femmes au sein des réunions de quartier	/	xxx	/
Influence des femmes sur la prise de décision au niveau local	/	xx	/



Travail rémunéré	x	xxx	+
Temps de loisirs	x	x	-
Egalité de salaire secteur structuré	/	xx	+
Egalité de salaire secteur non structuré	/	xxx	+
Liberté de déplacement	/	xxx	+
Lutte contre la violence conjugale	/	xxx	+

x : moyennement important ; xx : important ; xxx : très important ;  
+ : écart favorable aux hommes ; - : écart favorable aux femmes

## Analyse des données de l'enquête auprès des élu(e)s locaux/locales

### Degré d'intégration du genre dans le processus de planification territoriale

#### Intérêt de l'intégration du genre dans les plans de développement locaux :

- Absence d'intégration du genre : selon la Présidente de la commission des arts, de la culture et de l'éducation et le maire de la commune
- Confusion entre parité homme/femme et intégration du genre :

« L'intégration du genre découle de la parité hommes et femmes » **Président de la commission de la démocratie participative et gouvernance**

« Quatorze (14) femmes sur trente (30) conseiller(e)s, parité au niveau du conseil municipal » **Vice-président et président de la commission de la jeunesse et des sports**

« La commission des affaires financières, économiques et du suivi budgétaire comprend sept (7) membres, dont quatre (4) femmes et trois (3) hommes et en sus deux (2) Vice-présidentes lesquelles assistent aux commissions, il n'y a donc pas de problème de parité. Lors de sujets débattus autour de la femme, il y a primauté de la demande déposée par une femme sur celle déposée par un homme, en raison de conditions sociales défavorisées de la femme. (Exemple : femme divorcée ou célibataire, en matière de réduction de taxes locatives ou pour l'obtention d'un service économique...). Du fait de la composition de la commission, lors du vote, les demandes féminines sont privilégiées. En termes d'assiduité, seules deux (2) à trois (3) femmes sont vraiment présentes, par contre au niveau du conseil municipal, la part réservée aux discussions sur l'intégration du genre est marginale» **Président de la commission des affaires financières, économiques et du suivi budgétaire**

- En lien avec la commission de l'égalité des sexes et des chances :

« Il s'agit d'un nouveau concept, l'intégration du genre se manifeste par la création de la commission de l'égalité des chances » **Première vice-présidente**

- Confusion entre développement régional et intégration du genre :

« Il y a eu intégration du genre dans le plan de développement communal grâce à la tenue de réunions participatives lesquelles ont permis d'intégrer le volet sociétal et grâce à l'aménagement des voiries et de l'éclairage en priorité pour les zones défavorisées et de l'amélioration de l'accessibilité du transport pour les personnes vulnérables » **Président de la commission d'urbanisme**

**Renforcement des capacités en matière d'intégration du genre :** Seul(e)s quatre (4) élu(e)s sur treize (13) ont bénéficié de sessions de renforcement de capacité en matière d'approche genre.

Le Président de la commission de la démocratie participative et de la gouvernance a suivi plusieurs sessions de formation en genre, lors d'une journée nationale, autour du travail féminin et avec l'association 'Ahrar El Watan, autour des travailleuses agricoles.

La Vice-présidente de la commune a suivi des formations en gestion des droits des femmes dans le travail, en budgétisation sensible au genre, violence faite aux femmes et ce pendant les cinq années passées au Centre d'Affaires de Sfax.

Le Président de la commission des affaires financières, économiques et du suivi budgétaire a eu l'occasion de travailler sur les thématiques de l'intégration du genre et de la violence faite aux femmes dans le cadre d'activité associative.

La Présidente de la commission des arts, de la culture et de l'éducation a suivi une formation en intégration du genre dans les politiques locales organisée par la Fédération des villes.

**Commission couvrant la thématique de l'égalité entre les personnes et l'égalité des chances entre les sexes :**

- Confusion autour de l'intitulé et de la vocation de la commission de l'égalité entre les personnes et l'égalité des chances entre les sexes :

« Il existe une commission des affaires sociales qui travaille sur cette thématique » **Président de la commission d'urbanisme**

« Elle fait partie de la commission de la femme » **Vice-président** et **Président de la commission de la jeunesse et des sports**

« La seule activité de la commission réside dans la distribution d'aides sociales » **Président de la commission des affaires financières, économiques et du suivi budgétaire**

- Inertie de la commission de l'égalité des chances et des sexes :

« La commission est plutôt à l'arrêt et il y a absence de vision de la commission » **Rapporteuse de la commission de la coopération décentralisée**

« La commission est inefficace, elle ne fonctionne pas » **Présidente de la commission des arts, de la culture et de l'éducation**

« La commission ne fonctionne pas et n'a pas d'impact sur le travail municipal, la commission ne s'est réunie qu'une fois ou deux depuis deux ans et il s'agissait de réunions préparatoires » **Rapporteuse de la commission de la femme, de la famille et de l'égalité des sexes et des chances**

### **Participation des hommes et des femmes au processus d'élaboration du plan de développement communal :**

- Forte participation des femmes :

« Lors des réunions in situ, les femmes ont alors largement participé peut-être parce que les hommes étaient alors au travail, ce sont les femmes qui militent pour leurs droits en matière d'aménagement des routes car elles sont soucieuses du développement régional » **Président de la commission d'urbanisme**

« Les femmes participent parfois plus que les hommes, par exemple pour le projet annuel d'investissement, trois cents (300) personnes ont assisté à un événement dans la salle de la commune, parmi elles, entre cent cinquante (150) et cent quatre vingt (180) femmes. Deux facteurs expliquent cette tendance : d'une part, les hommes ont des obligations professionnelles alors que, 90% des femmes dans les zones défavorisées sont sans emploi ou occupent un travail saisonnier et les femmes font preuve de plus de détermination et de persévérance en vue de l'aboutissement d'un projet » **Vice-président et Président de la commission de la jeunesse et des sports**

« Présence des femmes dans toutes les commissions lors de la préparation du budget, l'évaluation du travail et de l'investissement communal » **Rapporteuse de la commission de la coopération décentralisée**

« Dans le cadre du projet annuel d'investissement, regroupant l'ensemble des projets portés par la commune, les étapes de planification et de priorisation des projets requièrent un vote, les femmes localisées dans les zones défavorisées font alors preuve d'assiduité lors de ces réunions car elles ont conscience que leur vote est déterminant pour la satisfaction de leurs revendications » **Vice-président et Président de la commission de la jeunesse et des sports.**

- Faible pouvoir décisionnel :

« La participation existe, les femmes émettent leur avis, mais le problème réside dans la prise de décision, en pratique les avis des femmes sont rarement suivis d'effet » **Vice-présidente**

« La participation des femmes est effective au travers des commissions. Toutefois, seules 30% des femmes sont présidentes de commissions » **Rapporteuse de la commission de la femme, de la famille et de l'égalité des sexes et des chances**

- Formes de participation :

« Les femmes participent en émettant des avis, en prenant des décisions, en formulant des propositions et en votant » **Conseillère municipale**

### **Intégration du genre dans le processus d'élaboration du plan de développement communal et désagrégation par sexe des données du plan de développement communal :**

Pour la totalité des élu(e)s interrogé(e)s, le plan de développement communal n'intègre pas l'approche genre et ne présente pas de données désagrégées par sexe.

- Absence de plan de développement communal :

« Le budget est consacré à hauteur de 70% de salaires, le reste est dédié à l'aménagement de routes, il n'y a pas de budget d'investissement propre à des projets, l'intégration du genre est donc une étape prématurée, la commune éprouve des difficultés à appliquer le Code des collectivités locales. Il n'y a pas de plan de développement communal à proprement parler en l'absence de budget conséquent » **Vice-présidente**

« Quelle est la signification du plan de développement communal ? » **Conseillère municipale**

- Projet de désagrégation des données par sexe du plan de développement communal en collaboration dans le futur avec Aswat Nissa, selon la Première vice-présidente

### **Besoins différenciés entre hommes et femmes, en termes d'accès égal à l'éducation, à la santé, à la formation, aux ressources, à l'autonomisation socioéconomique :**

- Absence de différenciation des besoins entre les hommes et les femmes :

« Il y a prise en compte des besoins des citoyens en général. Au niveau de la région, il y a absence de stratégie pour l'égalité des chances » **Première vice-présidente**

- Problème de compétence communale en matière d'éducation et de santé :

« La différenciation des besoins relève de la compétence de la commission des affaires sociales » **Vice-Présidente**

« Ces compétences n'ont pas été transférées aux communes, il n'y a pas de mainmise des communes sur ces thématiques » **Maire de la commune**

**Besoins différenciés entre hommes et femmes, en matière de lutte contre toutes les formes de discrimination et de violence que peuvent subir les composantes de la population locale, dites vulnérables :**

- Problème de compétence communale en matière de lutte contre les discriminations :

« La compétence en matière de lutte contre les discriminations relève de la commission des affaires sociales laquelle n'est pas opérationnelle en raison de l'absence du président de la commission. Il faut remarquer qu'il existe une cellule contre la violence faite aux femmes au sein du poste de police de Béja en coordination avec le procureur de la République, de même pour la protection de l'enfance, qui relève de la commission de la jeunesse. Pour l'aménagement des routes ou le théâtre municipal, on tient compte des besoins différenciés » **Président de la commission de la démocratie participative et gouvernance**

« Cette thématique relève de la compétence du ministère de la Femme, de la Famille et des Personnes Âgées » **Maire de la commune**

« L'absence de centre d'hébergement pour femmes battues est justifiée par l'insuffisance des ressources financières de la commune, de l'absence de volonté et le manque de collaboration de la part de l'union régionale des femmes tunisiennes et des associations. On se demande quel est le rôle joué par l'union régionale des femmes tunisiennes ?

Je pense que les propositions doivent émaner de la société civile » **Président de la commission d'urbanisme**

- Absence de différenciation des besoins et de stratégie de lutte contre les discriminations :

« Besoins des citoyens en général, pour la région » **Première vice-présidente**

« Pas de différenciation de besoins, pas de stratégie de lutte contre la violence par la commission de la femme, de la famille, de l'égalité des sexes et des chances » **Rapporteuse de la commission de la coopération décentralisée**

- Absence de violence faite aux femmes :

« Il y a absence de violence faite aux femmes dans la région et au niveau du conseil municipal, car les citoyens de Béja sont civilisés du fait de leur proximité avec Tunis. Dans d'autres municipalités, des élues se plaignent d'harcèlement ou de violence perpétrés par le maire à leur encontre » **Vice-Présidente**

Budget prenant en compte l'égalité des chances : Tou(te)s les élu(e)s estiment que le budget ne prend pas en compte l'égalité des chances entre les deux sexes, hormis pour une conseillère, laquelle n'a pas d'opinion en la matière et pour le Président de la commission d'urbanisme, lequel pense que le budget reflète une répartition équitable entre les hommes et les femmes.

- Inadéquation des règles budgétaires et du contrôle des dépenses :

« Absence de rubriques dédiées à la chose (au niveau du titre I), pas de possibilité d'insertion de mesures de promotion de l'intégration du genre en raison du contrôle des dépenses. Il existe une contradiction entre le contrôle des dépenses et le Code des collectivités locales, exemple : la mise en place d'un centre d'hébergement nécessite le recrutement d'assistantes sociales sur le budget de la commune » **Président de la commission des affaires financières, économiques et du suivi budgétaire**

- Absence d'inégalité entre les sexes ou gap favorable aux hommes :

« Je m'interroge sur l'existence d'un gap entre hommes et femmes, est-on sûr que le gap est défavorable aux femmes ? Nous manquons de statistiques à ce sujet, dans l'avenir, on détaillera les rubriques budgétaires (dépenses et recettes) par sexe » **Maire de la commune**

« Il y a absence de disparité entre les hommes et les femmes, surtout en matière de santé » **Président de la commission de la propreté et de la santé**

### **Mesures, actions et projets pour redresser les inégalités de genre au niveau des habitants de la commune :**

- Absence de mesures de réduction des disparités de genre :

« Les mesures relèvent de la compétence de la commission de la femme, famille, de l'égalité des chances et des sexes laquelle fournit peu d'efforts en la matière en raison de l'absence des membres et du faible nombre de réunions » **Président de la commission de la démocratie participative et gouvernance**

- Centre d'écoute psychologique :

« La commission de la femme et la lutte contre les violences prévoit la mise en place de centre d'écoute psychologique dans le budget de 2021 » **Première vice-présidente**

- Aménagement de jardins et d'espaces publics :

« Des projets financés par des bailleurs de fonds d'aménagement de jardins et d'espaces publics intégrant le genre, un espace au centre-ville » **Maire de la commune**

## Leviers et contraintes liés à l'intégration du genre dans les plans de développement communaux

### Leviers liés à l'intégration du genre dans les plans de développement communaux :

Les leviers évoqués par les élu(e)s sont les suivants :

- Société civile active avec la participation lors des réunions, association Jousour, Voix de jeunes, etc....
- Connaissances et compétences en matière de genre
- Volonté politique
- Opérationnalisation et existence de la commission de la femme
- Forte participation des femmes dans les espaces publics et dans les associations

### Contraintes liées à l'intégration du genre dans les plans de développement communaux :

Les contraintes citées par les élu(e)s sont les suivantes :

- Défaillance du ministère de la Femme
- Absence de décrets d'application des lois; absence de coordination entre le ministère du Transport et le ministère de la Femme concernant la loi sur le transport des travailleuses agricoles
- Défaillances organisationnelles
- Manque de ressources financières, faible niveau du budget du ministère des Affaires locales
- Lenteur dans la mise en place de la décentralisation

« La décentralisation est restée lettre morte » **Président de la commission d'urbanisme**

- Opacité du Code des collectivités en matière de compétences pour les élues femmes et des commissions
- Absence de la possibilité d'insertion d'une ligne budgétaire dédiée à l'intégration du genre au sein du budget communal
- Lourdeur de la procédure de contrôle de dépenses de budget communal
- Tiraillements politiques au sein du conseil municipal et tensions au niveau de l'administration
- Absence de données sur le genre, en particulier sur les violences faites aux femmes
- Facteur culturel :

« Les citoyens refusent qu'une femme élue signe un acte de mariage. Deux femmes assument cette charge au niveau de la commune de Béja » **Président de la commission des affaires financières, économiques et du suivi budgétaire**

« Une société orientale, non démocratique, qui réduit le rôle de la femme. L'agent municipal préfère s'adresser à un homme plutôt qu'une femme car il considère que l'homme est seul décisionnaire » **Présidente de la commission des arts, de la culture et de l'éducation** « Les femmes sont présentes dans les conseils municipaux en tant que décor » **Rapporteuse de la commission de la femme, de la famille et de l'égalité des sexes et des chances**

- Absence de compétence en matière d'approche genre :

« L'absence d'activité de la commission de la femme, de la famille et de l'égalité des sexes et des chances est due au fait que les membres de la commission ne sont pas du domaine. Moi, je viens du domaine de l'éducation. Elles n'ont aucune idée de ce qu'il faut faire et des projets à entreprendre, les formations dispensées aux élues sont centrées autour du métier de conseiller municipal » **Rapporteuse de la commission de la femme, de la famille et de l'égalité des sexes et des chances**

- Manque d'informations sur la violence et de statistiques
- Manque d'infrastructures au niveau communal, interdisant la priorisation de la thématique de l'intégration du genre
- Thématique de l'intégration du genre élitiste, réservée aux élu(e)s locaux/locales et aux membres issus de la société civile
- Absence de revendications au sujet des disparités de sexe :

« Lors des réunions communales, on n'enregistre pas de plainte au sujet de disparités entre les sexes » **Maire de la commune**

- Mise à l'écart de conseillères municipales :

« On ne m'a pas donné l'opportunité de participer au travail de la commune et j'ai été mise à l'écart » **Conseillère municipale**

- Pouvoir décisionnel entre les mains des maires :

« Le pouvoir demeure entre les mains du maire, en dépit de l'existence de nombreuses commissions. Même les vices présidents n'ont pas de prérogatives, cela justifie les démissions collectives des conseils municipaux, car les élus ont le sentiment de ne servir à rien » **Vice-Présidente**

## Recommandations liées à l'intégration du genre dans les politiques locales (citées par les élu(e)s)

### Recommandations pour renforcer l'intégration de l'approche genre dans le processus de planification communale :

- Formation en approche genre
- Sensibilisation et communication autour de l'approche genre via les médias et des droits des femmes
- Renforcement du rôle du citoyen dans le contrôle du travail communal
- Lobbying et plaidoyer de la société civile
- Augmentation des ressources financières de la commune



- Amendement du Code des collectivités locales, en clarifiant le rôle dévolu à la commission de l'égalité des chances et des sexes
- Amendement du Code des collectivités locales, en rajoutant une ligne budgétaire dédiée à l'intégration du genre
- Création d'une cellule de suivi périodique de l'intégration du genre
- Vulgarisation des concepts liés à l'approche genre
- Renforcement des capacités en genre des élu(e)s communaux/ communales

**Recommandations pour lutter contre toutes les formes de disparité, de discrimination et de la violence que peuvent subir les populations vulnérables et surtout les femmes dans la commune :**

- Réunions de sensibilisation au niveau des zones rurales
- Mise en application des lois
- Sensibilisation dans les écoles (pour les enfants de 10 à 11 ans)
- Favoriser l'émancipation des femmes
- Mise en place de centres d'écoute psychologique pour les femmes
- Assurer la sécurité des femmes dans les espaces publics
- Collaboration avec la maison de la culture en vue de l'initiation des jeunes aux arts et à la culture
- Création de clubs
- Augmentation des ressources financières dédiées à l'aménagement des clubs
- Création d'un centre d'écoute psychologique et d'hébergement pour les femmes victimes de violence en collaboration avec les ministères de la Femme, de l'Education et l'Union Nationale des Femmes Tunisiennes :

« La municipalité peut se charger de la coordination entre les différentes composantes, le ministère de l'Education, le ministère de la Femme et l'Union Nationale des Femmes Tunisiennes. Elle peut aussi contribuer en affectant un local au centre. Le problème réside dans l'absence de personnel compétent pour travailler dans le centre (besoin de formation), sous la tutelle du ministère de la Femme » **Présidente de la commission des arts, de la culture et de l'éducation**

- Collecte de données sur le genre
- Création d'une police de proximité
- Subventions octroyées aux associations féminines
- Réduction du gap de salaires dans le travail rural
- Amélioration des conditions de travail des ouvrières agricoles
- Organisation de séances de dialogue entre les hommes visant à faire disparaître le sentiment de supériorité de l'homme sur la femme.

## Recommandations pour renforcer la participation des femmes aux décisions communales :

- Formations en confiance en soi, prise de conscience, présence et assiduité aux réunions
- Formation et renforcement de capacités différenciées selon le niveau de vie des femmes, selon l'âge, le niveau d'éducation
- Clarification des attributions des conseillers et conseillères (rôle de chacun, mode d'élection et de désignation) au niveau du Code des collectivités locales
- Instaurer la parité à tous les niveaux
- Atelier de leadership, de confiance en soi
- Informer les élues par téléphone ou par courrier officiel lors de la tenue de réunions communales

## Conclusion

- Le plan de développement communal ne comporte pas de données désagrégées par sexe ;
- Absence d'analyse de la situation d'un point de vue genre au niveau de la commune ;
- Le conseil municipal se montre globalement peu engagé sur la thématique du genre ;
- Une commission pour l'égalité des chances existe au sein de la commune et elle est intégrée dans la commission de la femme et de la famille mais son rôle se limite à distribuer des aides sociales. Elle se substitue ainsi à la commission des affaires sociales, laquelle a été désactivée du fait de la vacance du poste de président de la commission;
- La prise de décision revient au maire et non aux présidents de commission;
- La femme au sein du conseil municipal est autorisée à participer mais rarement à prendre des décisions ;
- Certain(e)s élu(e)s, notamment le maire de la commune remettent en cause l'existence de disparités entre les sexes;
- Absence de mesures de réduction de disparités entre les sexes, au niveau de la commune;
- La majorité des élu(e)s n'ont pas suivi de sessions de formation à l'approche genre;
- Absence de cohésion du conseil municipal, en raison de l'appartenance des élu(e)s à des familles politiques ayant des idéologies diamétralement opposées.

Par conséquent, en se basant sur la typologie de l'Institut Méditerranéen de la Gouvernance et l'ONU Femmes, la commune est considérée comme étant insensible au genre car elle satisfait les deux conditions suivantes :

- Les élu(e)s locaux/locales n'ont pas suivi pour la plupart des séances de renforcement de capacités en matière d'intégration du genre ;
- Le plan de développement communal n'intègre pas des données désagrégées par sexe.

## Actions de promotion de l'égalité de genre dans le cadre du plan de développement local à Béja

Sur la base de l'enquête relative à l'étude des besoins en genre au sein de la municipalité de Béja et des entretiens conduits auprès des élu(e)s locaux/locales de la commune de Béja, des actions ont pu être formulées visant à répondre aux besoins des femmes, préalablement sélectionnées, sur la base de critères d'existence d'un écart favorable à l'homme ou d'importance du besoin. Le tableau suivant reprend la liste des besoins et associe les actions actuelles et les actions futures à mettre en place dans le cadre du plan de développement local.

**Tableau 8 : Besoins en genre femmes / actions futures**

Type de besoins	Actions futures
Sécurité des déplacements	Réalisation d'une étude sur la sécurité dans les transports Augmenter la sécurité dans les transports en commun et sur les routes via l'installation des systèmes de vidéosurveillance
Possession de terrain	Promotion de programmes d'autonomisation des femmes en accordant des subventions aux associations féminines Plaidoyer en collaboration avec des ONG/OSC pour la promulgation de la loi sur l'égalité sur l'héritage Discrimination positive en faveur des femmes en matière de taxes municipales
Possession de logement	Promotion de programmes d'autonomisation des femmes en accordant des subventions aux associations féminines Plaidoyer en collaboration avec des ONG/OSC pour la promulgation de la loi sur l'égalité sur l'héritage Discrimination positive en faveur des femmes en matière de taxes municipales
Possession de smartphone	Collecte et reconditionnement par la commune des smartphones usagés puis distribution de smartphones reconditionnés aux femmes démunies
Possession de compte sur les réseaux sociaux	Formation des femmes en « intérêt et utilisation des réseaux sociaux »
Possession de compte bancaire	Programmes d'éducation financière pour les femmes
Accès au crédit	Programmes d'éducation financière pour les femmes Octroi de subventions à des associations de micro crédit féminines Promotion des coopératives de travailleuses et de crédit Discrimination positive des femmes au niveau de l'accès au crédit
Accès aux soins	Etude sur l'accessibilité aux soins
Conditions d'hygiène et d'intimité au travail	Fixation des impôts locaux des entreprises en fonction du niveau de salubrité des toilettes
Conditions d'hygiène et d'intimité à la maison	Distribution de serviettes hygiéniques pour les ménages nécessiteux

Participation à la prise de décision des femmes au sein des réunions de quartier	Sensibilisation Formation des femmes et des élèves en leadership, en confiance en soi et en prise de parole en public Promotion des associations féminines par l'octroi de subventions
Influence des femmes sur la prise de décision au niveau local	Sensibilisation Formation des femmes et des élèves en leadership , en confiance en soi et en prise de parole en public
Travail rémunéré	Plaidoyer pour l'instauration de primes pour les femmes au foyer
Egalité de salaire secteur structuré et non structuré	Plaidoyer pour l'égalité de salaires
Liberté de déplacement	Sensibilisation Formation des femmes en confiance en soi
Lutte contre la violence conjugale	Sensibilisation Plaidoyer pour le durcissement pour des peines en cas de violence conjugale Amélioration de l'accessibilité des centres d'écoute psychologiques Etude sur la violence conjugale dans la commune

## CONCLUSION GENERALE

La double enquête, d'une part, l'analyse des besoins en genre des citoyens et citoyennes de la commune de Béja et, d'autre part, l'intégration du genre dans les politiques locales de la commune de Béja, a permis de construire l'analyse SWOT suivante :

### Forces

- Forte participation des femmes lors des réunions communales

### Faiblesses

- Absence de différenciation des besoins entre les sexes au niveau du plan de développement local
- Absence de désagrégation des données par sexe au niveau du budget et du plan de développement communal
- Déficit en formation à l'approche genre pour la majorité des élu(e)s
- Manque d'infrastructure au niveau communal
- La thématique genre est jugée élitiste par élu(e)s
- L'élue municipale n'est pas associée à la prise de décision
- Inactivité de la commission de la femme, de la famille et de l'égalité des chances et des sexes
- Absence de cohésion du conseil municipal
- Les président(e)s de différentes commissions ont peu de latitude pour prendre des décisions
- Absence de parité au niveau des présidences de commissions (deux (2) femmes présidentes de commissions sur un total de huit (8))

### Opportunités

- Analyse genre de la commune de Béja réalisée par l'INS de manière quinquennale
- Code des collectivités locales favorable à l'intégration transversale du genre dans les politiques locales

### Menaces

- Lenteur dans la mise en place de la décentralisation au niveau local
- Opacité du Code des collectivités locales, par rapport au rôle des élu(e)s et aux prérogatives des président(e)s de commissions et aux règles budgétaires relatives aux mesures et actions de réduction des disparités
- Lourdeur de la procédure de contrôle des dépenses budgétaires
- Absence de compétences transférées de l'autorité centrale à la commune en matière de construction et d'aménagement de centre d'écoute psychologique ou d'hébergement pour les femmes victimes de violence
- Légitimation de la violence conjugale par nombre de citoyens/citoyennes de la commune
- Faible inclusion des femmes au niveau financier et technologique

L'analyse SWOT de la commune de Béja montre que cette dernière dispose de leviers : en interne l'implication des femmes, élues et citoyennes, dans le travail communal, et en externe d'un environnement législatif et de données statistiques sur le genre généré par l'Institut National de

la Statistique (INS) susceptibles d'impulser l'intégration du genre de manière transversale dans les politiques locales.

Sur la base de l'analyse SWOT, des recommandations et des stratégies peuvent être mises en œuvre :

- Renforcement de la cohésion sociale du conseil municipal en dispensant des formations en team building aux élu(e)s locaux/locales
- Renforcement des capacités en genre des membres du conseil municipal après avoir au préalable réalisé une identification des besoins en compétence en genre
- Stratégie de plaidoyer en faveur de l'adoption d'un scrutin majoritaire au niveau des élections municipales. En effet, le scrutin proportionnel actuel tel que défini par l'article 117 de la loi organique n° 2017-7 du 14 février 2017 dispose que « Le vote a lieu sur listes en un seul tour. Les sièges sont répartis au niveau des circonscriptions à la représentation proportionnelle au plus fort reste » et constitue un obstacle à la formation d'un bloc majoritaire au sein du conseil municipal
- Stratégie de plaidoyer en faveur du transfert de compétences au niveau local, en matière de lutte contre la violence faite aux femmes du ministère de la Femme, de la Famille et des Personnes Âgées vers la commune. En effet, les compétences transférées de l'autorité centrale vers la commune tels que définis par l'article 244 du Code des collectivités locales ne concernent que la construction et l'entretien des établissements de santé, sportifs, culturels et d'éducation occultant, de ce fait, la construction et l'entretien des centres d'écoute psychologique et d'hébergement à destination des femmes victime de violence
- Renforcer la composition de la commission de la femme, de la famille, de l'égalité des chances et des sexes en intégrant des membres engagés et formés sur la thématique de l'approche genre
- Stratégie de plaidoyer pour l'intégration de l'approche genre au niveau du budget de la commune, en reprenant les dispositions de l'article 123 en date de mai 2017 du projet de Code des collectivités locales relatives à l'intégration de l'approche genre dans la préparation du budget annuel de la commune, lequel n'a pas été retenu dans la mouture finale dudit code
- Stratégie de plaidoyer en faveur de l'instauration de la parité au niveau des présidences de commissions communales
- Convention de jumelage avec une collectivité territoriale membre de la "Charte Européenne pour l'Egalité des femmes et des hommes dans la vie locale" (CCRE-CEMR), en vue

## BIBLIOGRAPHIE

**OCDE 2018** La place des femmes dans la vie politique locale

<https://www.oecd.org/mena/governance/la-place-des-femmes-dans-la-vie-politique-locale-tunisie.pdf>

**INS 2015** Rapport national d'analyse genre

[http://www.ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/rapport%20national%20genre%20Site%20\\_0.pdf](http://www.ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/rapport%20national%20genre%20Site%20_0.pdf)

**ONU Femmes 2017** Rapport d'analyse genre Médenine

<https://maghreb.unwomen.org/-/media/field%20office%20maghreb/-documents/publications/2017/10/analyse%20genre%20rgph2014-mdenine.pdf?la=fr&vs=5153>

**ONU Femmes 2017** Rapport d'analyse genre Beja

<https://maghreb.unwomen.org/-/media/field%20office%20maghreb/-documents/publications/2017/10/analyse%20genre%20rgph%202014-bj.pdf?la=fr&vs=5151>

**ONU Femmes 2017** présence des femmes dans la fonction publique et accès aux postes de décision en Tunisie

<https://maghreb.unwomen.org/-/media/field%20office%20maghreb/-documents/publications/2018/1/prsence%20des%20femmes%20dans%20la%20fonction%20publique%20et%20accs%20aux%20postes%20de%20dcision-2017.pdf?la=fr&vs=1813>

**GRDR / ASPROFER / UE / CCFD 2013** Pratiques réussies en matière d'implication des femmes rurales aux prises de décision locale [https://grdr.org/IMG/pdf/Guide\\_VF\\_web.pdf](https://grdr.org/IMG/pdf/Guide_VF_web.pdf)

**OCDE 2017**, L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA : L'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien, Compétitivité et développement du secteur privé

Editions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264280434-fr>

**Centre Hubertine Auclert 2013** Les politiques locales d'égalité en France « analyse des expériences de 30 collectivités engagées pour l'égalité femmes-hommes

**Ministère de la Décentralisation et des Collectivités Locales (MDCL), KFW , GTZ2008** Guide d'Orientation Mainstreaming Genre au niveau des Communautés Rurales dans le cadre de la décentralisation

**Agence de développement Social 2014** Intégration de la dimension genre dans le Diagnostic Territorial Participatif et le Plan Communal de Développement : Guide méthodologique

**UN Habitat 2008** gender mainstreaming in local authorities : best practices

**Commission Européenne/IRS/ Rapport de synthèse** Échange de bonnes pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, Belgique, 17-18 mai 2011

**INS 2017** enquête nationale sur la perception des citoyens envers la sécurité, liberté et la gouvernance locale en Tunisie.

**Organisation Mondiale de la Santé (2013)** Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : Prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autre que le partenaire

**Kabeer, N. (1994).** Reversed realities: gender hierarchies in development thought. London, Verso.



## ANNEXE I : REPRESENTATIVITE DE L'ECHANTILLON

La taille globale de l'échantillon est de trois cents (300) personnes.

Quatre sous-groupes sont constitués, en fonction du sexe et de la délégation :

- sous-groupe 1 : hommes Béja Nord
- sous-groupe 2 : hommes Béja Sud
- sous-groupe 3 : femmes Béja Nord
- sous-groupe 4 : femmes Béja Sud

Hormis le sexe et la délégation, une autre caractéristique démographique à savoir le statut matrimonial de la population de Béja servira de base pour la construction d'un échantillon représentatif.

La population totale de la municipalité de Béja est de 109299, elle est répartie ainsi entre les deux délégations :

- Béja Nord : 71198, soit 65,14% de la population
- Béja Sud : 38101, soit 34,86% de la population

De ce fait, la répartition de l'échantillon de 300 individus par délégation est la suivante :

- échantillon Béja Nord :  $65,14\% \times 300 = 195$
- échantillon Béja Sud :  $34,86\% \times 300 = 105$

En matière de sexe et de délégation, la population de Béja se répartit de la manière suivante :

Catégorie	Total	Pourcentage
Hommes, Béja Nord	35569	49.96%
Femmes, Béja Nord	35629	50.04%
Total Béja Nord	71198	100%
Hommes, Béja Sud	19022	49.9%
Femmes , Béja Sud	19079	50.1%
Total Béja Sud	38101	100%

Par conséquent, la répartition de l'échantillon par sexe et par délégation est la suivante :

Catégorie	Total
Hommes, Béja Nord	97
Femmes, Béja Nord	98
Hommes, Béja Sud	52
Femmes , Béja Sud	53
Total	300

En termes de statut matrimonial, l'échantillon selon la délégation et le sexe se répartit de la manière suivante :

Hommes, Béja Nord

	Célibataire	Marié	Veuf	Divorcé
En pourcentage de la population	38.55%	59.04%	1.80%	0.61%
Effectif de l'échantillon	37	57	2	1

Femmes, Béja Nord

	Célibataire	Mariée	Veuve	Divorcée
En pourcentage de la population	29.62%	58.15%	10.67%	1.56%
Effectif de l'échantillon	29	57	10	2

Hommes, Béja Sud

	Célibataire	Marié	Veuf	Divorcé
En pourcentage de la population	39.21%	58.49%	1.71%	0.60%
Effectif de l'échantillon	20	31	1	0

Femmes, Béja Sud

	Célibataire	Mariée	Veuve	Divorcée
En pourcentage de la population	30.16%	57.80%	10.76%	1.28%
Effectif de l'échantillon	16	30	6	1

Tableau récapitulatif :

	Célibataire	Marié(e)	Veuf/Veuve	Divorcé(e)	Total
Hommes, Béja Nord	37	57	2	1	97
Femmes, Béja Nord	29	57	10	2	98
Hommes, Béja Sud	20	31	1	0	52
Femmes , Béja Sud	16	30	6	1	53

## ANNEXE II : QUESTIONNAIRE

### Section 1 : Conditions de vie économiques

1/ Évaluez le niveau de sécurité, lors de vos déplacements (4 = très forte, 3 = forte, 2 = faible, 1 = très faible)

2/ Disposez-vous d'un smart phone ? oui  non  ne sait pas

3/ Disposez-vous d'un compte sur les réseaux sociaux (facebook, twitter,...)? oui  non  ne sait pas

4/ Êtes-vous propriétaire de terrains ? oui  non  ne sait pas

5/ Êtes-vous propriétaire d'immeubles ? oui  non  ne sait pas

6/ Êtes-vous propriétaire d'équipements agricoles ? oui  non  ne sait pas

7/ Disposez-vous d'un compte courant bancaire? oui  non  ne sait pas

8/ Évaluez l'accessibilité au crédit (4 = très forte, 3 = forte, 2 = faible, 1 = très faible)

9/ raisons de la faible accessibilité aux crédits :

- Manque de connaissances en éducation financière
- Manque d'informations sur les banques et les IMF
- Absence de garanties
- Autre précisez :

### Section 2 : Conditions d'assainissement et d'hygiène à la maison au travail/à l'école et accès aux soins

1/ Disposez-vous d'une couverture sociale ? oui  non  ne sait pas

2/ Évaluez l'accessibilité aux soins et la qualité des soins dans les centres de santé (4 = très forte, 3 = forte, 2 = faible, 1 = très faible)

3/ Raisons de la faible accessibilité et qualité des soins dans les centres de santé

- Eloignement ou absence de centre
- Coût élevé des soins
- Manque d'équipements médicaux dans les centres
- Manque de médicaments dans les centres
- Autres : précisez

À L'ATTENTION DES FEMMES :

1/ Disposez-vous de conditions d'assainissement et d'hygiène décentes et avez-vous pu vous laver et vous changer en toute intimité lors de vos dernières règles ?

A la maison oui  non  ne sait pas

Au travail oui  non  ne sait pas

2/ Avez-vous une fille, ou connaissez-vous personnellement une fille dans votre famille ou votre quartier, qui a l'âge de la puberté (entre 10 et 18 ans) et va à l'école ?

oui  non

Si oui : votre fille ou cette fille dispose-t-elle de conditions d'assainissement et d'hygiène décentes à l'école, et a-t-elle pu se laver et se changer en toute intimité à l'école lors de ses dernières règles ?

oui  non  ne sait pas

À L'ATTENTION DES HOMMES :

Disposez-vous de conditions d'assainissement et d'hygiène décentes ?

A la maison oui  non  ne sait pas

Au travail oui  non  ne sait pas

### Section 3 : Prise de décision

1/ Évaluez le degré de participation des FEMMES aux décisions au sein de la famille (4 = très élevée, 3 = élevée, 2 = faible, 1 = très faible)

2/ Évaluez le degré de participation des FEMMES aux réunions de la communauté/du quartier (4 = très élevée, 3 = élevée, 2 = faible, 1 = très faible)

3/ Évaluez le degré d'influence des FEMMES sur les processus politiques/la prise de décisions au niveau LOCAL : (4 = très élevée, 3 = élevée, 2 = faible, 1 = très faible)

4/ Évaluez le degré d'influence des FEMMES sur les processus politiques/la prise de décisions au niveau NATIONAL (4 = très élevée, 3 = élevée, 2 = faible, 1 = très faible)

### Section 4 : Égalité entre les hommes et les femmes

A combien évaluez-vous le gap de salaire entre hommes et femmes dans le secteur structuré ?

-10%

-20%

-30%

-40%

-50%

A combien évaluez-vous le gap de salaire entre hommes et femmes dans le secteur non structuré ?

-10%

-20%

-30%

-40%

-50%

À L'ATTENTION DES FEMMES :

Avez-vous besoin de la permission de votre mari, frère ou père, pour vous déplacer (rendre visite à des proches, aller au centre de soin, ...)

oui  non  ne sait pas

## Section 5 : Division du travail entre les femmes et les hommes

Combien de temps consacrez-vous à (en heures par jour) :

Activité	Temps en heures par jour
Au travail rémunéré	
Aux tâches domestiques (préparation des repas, ménage, éducation des enfants, chercher de l'eau, ...)	
Au temps libre (regarder la télé, lire, jouer...)	

## Section 6 : Violences conjugales

Pour les hommes et les femmes

Parfois, le mari est déçu ou énervé par des choses que sa femme fait. A votre avis, le mari a-t-il le droit de frapper ou de battre sa femme dans les cas suivants :

- si elle sort sans le prévenir
- Si elle ne s'occupe pas bien des enfants
- Si elle se dispute avec lui
- Si elle refuse d'avoir des relations sexuelles avec lui
- Si elle laisse brûler le repas
- En aucun cas

Pour les femmes :

Vous êtes vous déjà rendu dans un centre d'écoute psychologique ?

oui  non

Si non pour quelles raisons :

- Absence de violence conjugale
- Peur d'être jugée
- Peur des représailles
- Absence ou inaccessibilité du centre d'écoute psychologique
- Autres : précisez

## Section 7 : Recommandations en termes de politiques publiques :

Selon vous, qu'est-ce qui pourrait améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes dans votre communauté/quartier ?

Identifiez les trois mesures les plus importantes parmi les suivantes et les classer de 1 (plus importante) à 3 (moins importante) :

- organiser une campagne de sensibilisation relative aux violences faites aux femmes
- durcir la législation en matière de répression de la violence faites aux femmes
- augmenter la sécurité dans les transports en commun

- prévoir des peines pour les parents/organisations religieuses en cas de mariage de mineur
- préscolarisation des enfants de 3 à 5 ans
- plus de travail rémunéré pour les femmes
- salaire égal pour les femmes effectuant le même travail que les hommes
- promulguer la loi relative à l'égalité dans l'héritage
- promulguer la loi relative aux coopératives de service et de travailleurs
- ouvrir des centres d'écoute psychologique pour femmes battues
- distribuer régulièrement des serviettes hygiéniques aux ménages
- discrimination positive des femmes en matière d'accès au crédit (fixation de quotas pour les femmes pour l'attribution de crédits, assouplissement pour les femmes des critères d'attribution de crédits)
- discrimination positive des femmes au niveau des concours de recrutement dans la fonction publique
- autres :

### 1. Sexe

1	Homme
2	Femme

### 2. Milieu

1	Urbain
2	Rural

### 3. Pouvez-vous préciser à quelle tranche d'âge vous appartenez ?

1	Entre 16 et 19 ans
2	Entre 20 et 29 ans
3	Entre 30 et 39 ans
4	Entre 40 et 49 ans
5	Entre 50 et 59 ans
6	▶ 60 ans

### 3. Niveau d'éducation

1	Primaire
2	Secondaire
3	Universitaire
4	Sans éducation

### 4. Statut matrimonial

1	Marié(e)
2	Divorcé(e)
3	Célibataire
4	Veuf/Veuve

### 5. Nombre d'enfants :

### 6. Profession

1	Elève / étudiant(e)
2	Chômeur / femme au foyer
3	Exploitant agricole
4	Ouvrier/Ouvrière
5	Fonctionnaire
6	Fonction libérale
7	Autres



## 7. Revenu mensuel ?

1	Moins de 500 DT
2	Entre 500 et 800 DT
3	Entre 800 et 1200 DT
4	Plus de 1200 DT
5	Pas de réponse

## ANNEXE III : GUIDE D'ENTRETIEN

Date de l'entretien :

Nom et prénom de l'interviewé :

Responsabilité au niveau de la commune :

### Section 1 : Intégration du genre dans les plans de développement communaux

1. Que pensez-vous de l'intégration de l'approche genre dans le plan de développement communal ?
2. Est-ce que vous avez suivi des séances de renforcement des capacités en matière d'intégration du genre ? Quels étaient les thèmes et les approches proposés (genre , BSG,...)?
3. Y-a-t-il au sein de votre commune, une commission couvrant la thématique de l'égalité entre les personnes et l'égalité des chances entre les sexes ? Quel est son rôle ?
4. Est-ce que des femmes et des hommes ont participé aux différentes phases du processus d'élaboration du plan de développement communal de votre commune ? Quelles sont les formes de participation pour chaque catégorie ?
5. Est-ce que le plan de développement de votre commune analyse les données désagrégées par sexe ? Est-ce que le plan de développement de votre commune identifie des besoins différenciés entre hommes et femmes, en termes :
  - d'accès égal à l'éducation, à la santé, à la formation, aux ressources, à l'autonomisation socioéconomique... ?
  - de lutte contre toutes les formes de discrimination et de violence que peuvent subir les composantes de la population locale, dites vulnérables... ?
  - de participation aux décisions de la commune, ... ?
6. Est-ce que le plan de développement communal de votre commune dispose d'une vision tenant compte des besoins différenciés et tendant à lutter contre les disparités ?
7. Est-ce que le budget annuel de la commune tient compte de l'égalité des chances entre les deux sexes ? Est-ce que le plan de développement communal de votre commune prévoit des mesures, actions et projets pour redresser les inégalités de genre au niveau des habitants de la commune ? lesquelles?

## **Section 2 : leviers et contraintes liées à l'intégration du genre dans les plans de développement communaux**

1. Quels sont les leviers d'intégration de l'approche au niveau de l'élaboration du plan de développement communal (engagement sur la thématique, connaissances et compétences en matière de genre, société civile active dans le domaine des droits des femmes, accompagnement d'un partenaire stratégique ...) ?
2. Quels sont les facteurs politiques, culturels, structurels et organisationnels qui entravent l'intégration du genre dans le processus d'élaboration du plan de développement communal ?

## **Section 3 : recommandations liées à l'intégration du genre dans les politiques locales**

1. Que proposez-vous pour renforcer l'intégration de l'approche genre dans le processus de planification communale ?
2. Que proposez-vous pour lutter contre toutes les formes de disparité, de discrimination et de la violence que peuvent subir les populations vulnérables et surtout les femmes de votre commune ?
3. Que proposez-vous pour renforcer la participation des femmes de votre commune aux décisions communales ?

## ANNEXE IV : PLANNING ENTRETIENS

Prénom et Nom de l'élu	Poste occupé dans la commune	date de l'entretien
Ahlem Gharbi	Conseillère municipale	28/08/2020
Bechir Zaidi	Président de la commission de la démocratie participative et gouvernance	28/08/2020
Imen Mekni	Première vice-présidente	28/08/2020
Nefzi Kamel	Président de la commission d'urbanisme	28/08/2020
Lotfi Khfir	Vice-président et président de la commission de la jeunesse et des sports	28/08/2020
Sonia Gharbi	Vice-présidente de la commune	28/08/2020
Mejdi Blegui	Président de la commission des affaires financières, économiques et du suivi budgétaire	28/08/2020
Moufida Tabboubi	Rapporteuse de la commission de la coopération décentralisée	28/08/2020
Nejib Gharbi	Président de la commission de la propreté et de la santé	28/08/2020
Rihem Jebri	Présidente de la commission des arts, de la culture et de l'éducation	28/08/2020
Wahiba Sami	Conseillère municipale et rapporteuse de la commission de la femme, de la famille et de l'égalité des sexes et des chances	28/08/2020
Mohamed Yasser Gharbi	Maire	28/08/2020
Yosra Najjar	Conseillère municipale	28/08/2020

