

**FONDS DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
POUR LA CONSOLIDATION DE LA PAIX**



<b>Pays : Tunisie</b>	
<b>TITRE DU PROJET :</b> <i>Un dialogue social responsable et inclusif pour une cohésion sociale pérenne en Tunisie<sup>1</sup></i>	
<b>NUMERO de Projet / portail Gateway du MPTF-O (pour les projets en cours) :</b>	
<b>Modalité de financement du PBF :</b> <input checked="" type="checkbox"/> IRF <input type="checkbox"/> PRF	<b>Indiquer si les fonds doivent être déboursés dans un fonds d'affectation spéciale ("Trust Fund") (au lieu des comptes des organisations bénéficiaires) :</b> <input type="checkbox"/> Fonds d'affectation spéciale national <input type="checkbox"/> Fonds d'affectation spéciale régional <b>Nom du fonds d'affectation spéciale :</b>
<b>Liste de l'ensemble des agences bénéficiaires directes des fonds du PBF (en commençant par l'agence chef de file), type d'organisation (ONU, ONG etc.) :</b> - Organisation internationale du Travail - OIT (ONU) - ONU Femmes (ONU)	
<b>Liste des partenaires d'exécution supplémentaires, gouvernementaux et non gouvernementaux: spécifiez le type d'organisation (gouvernement, ONGI, OSC locale) :</b> - Ministère des Affaires Sociales - Comité Général de la Fonction Publique (Présidence du gouvernement) - Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) - Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA) / Chambre Nationale des Femmes Cheffes d'Entreprises (CNFCE-UTICA) - Organisations de la société civile : notamment les organisations de la société civile opérant pour les droits des femmes, le projet va capitaliser sur deux groupes d'OSC: Le groupe constitutif de la dynamique féministe, qui est une coalition d'OSC féministe composée des associations opérant pour les droits des femmes. De même un autre groupe d'OSC accompagnant le comité de pilotage pour la 2ème phase du Plan d'Action National 1325 sera ciblé. Ces OSC ont été identifiées suite à un appel à proposition lancé par ONU Femmes Tunisie et le Ministère de la Famille, Femmes, enfants et personnes âgées,	
<b>Durée du projet en mois<sup>2 3</sup>: 24 mois</b>	
<b>Zones géographiques (à l'intérieur du pays) de mise en œuvre du projet :</b> Niveau national/ identification éventuelle d'aspects régionaux par les partenaires nationaux.	
<b>Le projet relève-t-il d'une ou plusieurs des fenêtres de priorité PBF spécifiques ci-dessous :</b> <input type="checkbox"/> Initiative de promotion de l'égalité des sexes <sup>4</sup>	

<sup>1</sup> Ce document de projet est une première mouture dans le cadre des consultations informelles entre les parties, et n'a pas encore passé le processus d'assurance qualité interne de l'OIT et est donc susceptible d'être modifié.

<sup>2</sup> La durée maximum des projets IRF est de 24 mois et PRF de 36 mois.

<sup>3</sup> Le commencement officiel du projet est la date du premier transfert du budget du projet de la part de MPTFO aux entité(s) récipiendaire(s), comme indiqué sur la page du MPTFO Gateway.

<sup>4</sup> Cochez cette case uniquement si le projet a été approuvé dans le cadre de l'appel à propositions spécial du PBF, l'Initiative de promotion de l'égalité des genres (GPI).

<p>Initiative de promotion des jeunes<sup>5</sup></p> <p><input type="checkbox"/> Transition entre différentes configurations de l'ONU (e.g. désengagement d'une mission de maintien de la paix)</p> <p><input type="checkbox"/> Projet transfrontalier ou régional</p>		
<p>Budget total du projet PBF* (par agence bénéficiaire) :</p> <p>OIT : \$ 1,638,941</p> <p>ONU Femmes : \$ 668,945</p> <p>Total PBF : \$ 2,307,886</p> <p>*</p> <p>Le budget total approuvé et le versement de la deuxième tranche, ou toute tranche supplémentaire, sont soumis à la condition d'être approuvés par PBSO, et à la disponibilité des fonds sur le compte du PBF. L'agence coordinatrice doit démontrer la dépense/engagement d'au moins de 75% de la tranche précédente et la soumission de tous les rapports PBF dus dans la période écoulée.</p> <p>Toute autre source de financement destinée au projet (montant et source) : le projet pourra bénéficier de l'expertise technique du staff de l'OIT en Tunisie ainsi que les spécialistes techniques qui appuieront techniquement ce projet.</p>		
<p><b>PBF 1<sup>ère</sup> tranche (50%) :</b></p> <p>OIT : \$ 819,471</p> <p>ONU Femmes : \$ 334,472</p> <p>Total : \$ 1,153,943</p>	<p><b>PBF 2<sup>ème</sup> tranche* (50%) :</b></p> <p>OIT : \$ 819,471</p> <p>ONU Femmes : \$ 334,472</p> <p>Total : \$ 1,153,943</p>	
<p><b>Fournir une brève description du projet (décrire le principal objectif du projet ; ne pas énumérer les résultats et les extraits) :</b></p> <p>L'année 2022 a connu des mouvements de protestation pacifiques dont la plupart ont été résolus dans le cadre des réunions de conciliation tripartite<sup>6</sup>. Dans ce contexte, le projet est conçu à la fois pour contribuer à préserver l'espace de dialogue social (en lien avec l'effet 2 relatif aux institutions, à l'état de droit et au dialogue social du Plan cadre des Nations Unies pour l'aide au développement 2021 – 2025 et notamment les ODD 5, 8, 10 et 16) en Tunisie et comme une plateforme visant à renforcer les capacités nationales en matière de prévention des conflits. Afin que le projet puisse créer des résultats durables et appropriés à l'échelle nationale, une attention particulière sera portée sur les mécanismes et les espaces permettant aux bénéficiaires ciblés d'agir en tant qu'acteurs/actrices d'alerte précoce et/ou d'institutions capables de s'engager auprès des autorités pour influencer les processus de prise de décision au niveau sectoriel, régional et national. En parallèle, le projet augmentera aussi l'inclusivité du processus par la dissémination d'évidences concernant le dialogue social, ses implications, et moyens de contribution avec une audience vaste et diverse.</p>		
<p><b>Résumez le processus de consultation du projet dans le pays avant la soumission au PBSO, y compris avec le Comité de pilotage du PBF, la société civile (y compris les organisations de femmes et de jeunes) et les communautés de parties prenantes (y compris les femmes, les jeunes et les groupes marginalisés) :</b></p>		

<sup>5</sup> Cochez cette case uniquement si le projet a été approuvé dans le cadre de l'appel à propositions spécial du PBF, l'Initiative de promotion de la jeunesse (YPI).

<sup>6</sup> Selon le rapport annuel du Comité Général du Travail et des Relations Professionnelles (Ministère des Affaires Sociales) l'année 2022 a enregistré 494 préavis de grève dont 281 ont été annulés suite aux réunions de conciliation tripartite.

Un processus de consultation visant à déterminer les opportunités et la pertinence du projet a été entamé par l'OIT et par ONU Femmes avant la préparation de ce ProDoc. Les résultats des consultations digitales menées par le Bureau du Coordonnateur Résident (BCR) à travers WhatsApp et d'autres plateformes en 2022 ont été intégrés dans l'analyse du contexte du projet surtout par rapport aux perceptions des jeunes et des femmes quant à leur participation dans la vie publique et du rôle des corps intermédiaires et notamment les partenaires sociaux. Dans un premier temps, l'analyse des conflits potentiels et l'approche de ce projet a été longuement discuté et analysé avec le BCR. D'autre part, l'OIT a tenu, au préalable, des consultations avec les partenaires sociaux sur la pertinence, la portée et les attentes du projet. Ainsi, des entretiens en présentiel ont été organisés en décembre 2022 avec l'UGTT (secrétaire général adjoint chargé des études et de la documentation/chargé du dialogue social) et l'UTICA (Directeur en charge des affaires sociales).

Après approbation de la note conceptuelle par PBSO, la Directrice du Bureau régional de l'OIT à Alger (pour l'Algérie, la Libye, la Mauritanie, le Maroc et la Tunisie), accompagnée de son équipe en Tunisie, a mené une mission de consultations de haut niveau du 4 au 7 avril 2023 auprès des mandants tripartites à savoir l'UGTT, l'UTICA, la Présidence du Gouvernement ainsi que le ministère des Affaires sociales pour confirmer l'engagement de tous les partenaires pour ce projet.

En complémentarité aux consultations conduites, l'équipe chargée du dialogue social de l'OIT à Tunis a également mené des réunions techniques en présentiel avec les mêmes structures au cours du mois d'avril 2023 pour identifier les axes prioritaires et les activités qui en découlent.

Par ailleurs, ONU Femmes Tunisie a appuyé durant 2022 la "Dynamique féministe", qui est une coalition d'organisations féministes de la société civile (Association Tunisienne des Femmes Démocrates, Calam, Beity, Association Femmes et Citoyenneté, Joussour, Association des Femmes Tunisiennes pour la Recherche et le Développement, Amal pour la Famille et l'Enfant, Aswat Nissa, Ligue des Electriciennes Tunisiennes et Tawhida Ben Chikh). L'UGTT a été représentée lors des différentes rencontres. L'appui dirigé vers la mise en place d'une stratégie et d'un plan d'action de la dynamique a permis de déceler comme axe prioritaire l'importance d'un dialogue social inclusif ainsi que la défense et la promotion des droits socio-économiques des femmes, de la justice sociale et de la lutte contre les violences basées sur le genre.

#### **Degré de contribution à la promotion de l'égalité des sexes<sup>7</sup> : 2**

Spécifiez le pourcentage (%) et le montant (\$) du budget total du projet alloués aux activités directement liées à l'égalité entre les sexes / le renforcement des capacités des femmes :

Le présent projet répond au marqueur de genre 2. En effet, la promotion de l'égalité des sexes est un objectif significatif. Le genre est pris en compte dans l'analyse du conflit, le cadre de résultats et le budget. Le montant alloué directement aux activités en relation avec la dimension genre est de \$ 942,784.50, soit 40.85% du budget alloué aux activités.

#### **Expliquez brièvement par quelle (s) intervention (s) principale (s) le projet contribuera à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes<sup>8</sup> :**

<sup>7</sup> **Score 3** pour les projets qui ont l'égalité entre les sexes comme objectif principal (minimum 80% du budget total est alloué à l'égalité entre les sexes et le renforcement des capacités des femmes).

**Score 2** pour les projets qui ont l'égalité entre les sexes comme objectif significatif (minimum 30% du budget qui va à l'égalité entre les sexes et le renforcement des capacités des femmes).

**Score 1** pour les projets qui contribuent d'une certaine manière à l'égalité entre les sexes, mais pas de manière significative (moins de 30% du budget total).

<sup>8</sup> Veuillez consulter la note d'orientation du PBF sur les calculs de marqueurs de genre et la consolidation de la paix sensible au genre

Le projet cherche à renforcer le caractère inclusif du dialogue social en Tunisie, notamment par la promotion de la représentation égale des femmes au sein de toutes les instances du dialogue mais également en intégrant dans la substance du dialogue la réponse aux besoins spécifiques des femmes, la progression de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Le projet met en place également pour les femmes actives dans la société civile ou constituées en réseau formel ou informel comme le réseau des femmes médiatrices de bénéficiaire de plateforme de dialogue et d'être actrices du changement au niveau local et national. Pour atteindre cet objectif, le projet vise à renforcer les connaissances et capacités des institutions tripartites concernant l'inclusion et le leadership effectif des femmes en tant que garant de résilience et d'une paix sociale durable (*top-down*). Le projet soutient aussi directement les femmes dans leurs connaissances et capacités afin de contribuer à la prise de décision (*bottom-up*). De cette manière, en renforçant les capacités des institutions et des femmes, le projet permettra aux acteurs du dialogue social de promouvoir l'égalité hommes – femmes dans le monde du travail. Concrètement, le projet soutiendra les acteurs pour discuter et pour adopter d'une manière participative de nouvelles conventions sectorielles ou la révision de conventions existantes basées sur une approche inclusive, y compris les dimensions genre et jeunes et une opérationnalisation de l'approche genre par le biais de plans d'action. Plusieurs interventions du projet sont susceptibles de contribuer directement à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. Il s'agit, entre autres, du :

- Développement et appui à l'opérationnalisation d'une stratégie pour l'intégration de la dimension genre et de la promotion de l'égalité hommes-femmes dans l'organisation et le fonctionnement de l'UGTT et de l'UTICA.
- Développement d'un programme de formation de formateurs en vue de constituer au sein des différents mandants un pool de femmes formées aux techniques de médiation et de négociation.
- Développement d'un ensemble de produits de connaissance dédiés spécifiquement à l'inclusion du genre avec les différentes organisations partenaires. Le projet mettra en place un ensemble d'outils et de guides pratiques à la disposition des mandants pour une intégration effective de l'approche genre. (Notamment un guide pratique pour la prévention et l'action contre le harcèlement et les comportements sexistes au travail et un guide pour des conventions collectives intégrant l'approche genre)
- La dissémination des principes d'autonomisation des femmes (WEPs) auprès des partenaires sociaux et des organisations de la société.
  - L'appui et le développement des réseaux de femmes notamment les femmes médiatrices et des coalitions féministes pour jouer un rôle positif en matière de dialogue social et de cohésion sociale.

#### **Degré de risque du projet<sup>9</sup> : 1**

**Sélectionner le domaine de priorité de l'intervention (« focus area ») du PBF résumant au mieux l'objet du projet (choisir un domaine seulement<sup>10</sup>) : (1.4) Dialogue politique**

Le projet contribue en particulier aux effets 1 et 2 du Plan cadre des Nations Unies pour l'aide au développement 2021-2025 présentés ci-dessous :

<sup>9</sup> 0 = risque faible pour la réalisation des résultats

1 = risque moyen pour la réalisation des résultats

2 = risque élevé pour la réalisation des résultats

<sup>10</sup> (1.1) Réforme du Secteur de la Sécurité, (1.2) État de droit, (1.3) DDR, (1.4) Dialogue politique

(2.1) Réconciliation nationale ; (2.2) Prévention/gestion des conflits

(3.1) Création d'emplois ; (3.2) Accès équitable aux services sociaux

(4.1) Renforcement des capacités nationales de l'État ; (4.2) Prolongement de l'autorité de l'État/de l'administration locale ;

**Effet 1:** En 2025, les institutions, menant des politiques publiques performantes et tenant compte des risques en partenariat avec les acteurs économiques et sociaux, mettent les ressources du pays au service d'un développement socio-économique inclusif, durable, résilient et générateur d'emplois décents, particulièrement pour les plus vulnérables.

**Effet 2:** En 2025, des institutions redevables soutenues par un cadre législatif harmonisé et des populations engagées garantissent le renforcement de l'état de droit, la protection des droits humains et la cohésion et justice sociales, particulièrement pour les plus vulnérables, conformément aux conventions et normes internationales et en complémentarité et interdépendance avec les efforts de développement inclusif et durable.

**Objectifs et cibles de développement durable** auxquels le projet contribue : ODD 3, 5, 8, 10, 16 et 17.

**Type de demande :**

Nouveau projet :

Révision de projet :

**Pour les révisions de projet, sélectionnez tous les changements pertinents et fournir une brève justification à la fin du document :**

**Extension de la durée :**  Durée additionnelle du projet en mois :

**Changement de résultat / sujet :**

**Changement de l'allocation budgétaire entre résultats ou augmentation de plus de 15% par catégorie de budget :**

**Budget PBF supplémentaire :**  Budget supplémentaire par agence bénéficiaire :

**USD XXXXX**

**Brève justification de la révision:**

*NB : s'il s'agit d'une révision, indiquer chaque changement du document de projet en rouge ou en MODE RÉVISION. Inclure également un nouveau cadre de résultats et un budget en indiquant clairement les changements apportés. Les parties sans modifications restent les mêmes. De nouvelles signatures seront requises.*

## SIGNATURES DU PROJET :

<p><b>AGENCE RECIPIENDAIRE<sup>11</sup></b></p> <p><i>Nom :</i> Halim Hamzaoui</p> <p><i>Signature :</i> [REDACTED]</p> <p><i>Nom de l'agence :</i> Organisation internationale du Travail</p> <p><i>Date et visa :</i> 16.08.2024</p> 	<p><b>Représentant du gouvernement national</b></p> <p><i>Nom :</i> M. Taoufik Kalthoum</p> <p><i>Signature</i></p> <p><i>Titre :</i> Chargé de la gestion du Cabinet du Ministre des Affaires Sociales.</p> <p><i>Date et visa :</i> [REDACTED] 6 AOÛT 2024</p> 
<p><i>Nom :</i> Isadora DeMoura</p> <p><i>Signature:</i> [REDACTED]</p> <p><i>Nom de l'agence :</i> ONU Femmes</p> <p><i>Date et visa :</i> 16/08/2024</p> 	<p><b>Bureau d'appui à la consolidation de la paix (PBSO)</b></p> <p>Elizabeth Spehar [REDACTED]</p> <p><i>Signature</i></p> <p>Sous-Secrétaire générale chargée du Bureau d'appui à la consolidation de la paix</p> <p><i>Date et visa :</i> 22 August 2024</p> 

## I. Contexte de consolidation de la cohésion sociale et justification de l'appui de PBF (4 pages max)

- a) Décrire brièvement les conclusions principales de l'analyse de conflit en ce qui concerne les principales thématiques du projet. Comment le projet compte-t-il répondre aux causes structurelles et principaux facteurs de tensions / conflits ? Fournir une analyse des acteurs clefs et des principales parties prenantes ayant un impact ou étant sensibles aux principaux facteurs de tension visés par le projet. Cette analyse doit être sensible au genre et à l'âge.

La Tunisie connaît aujourd'hui des difficultés socio-économiques et défis associés aux effets néfastes du changement climatique et des crises multiples telles que la crise COVID 19 et la guerre Russo-Ukrainienne.

Ce constat a été clairement dressé par la récente "Analyse des conflits", réalisée à la fin de l'année 2022 par l'équipe-pays des Nations Unies et coordonnée par l'équipe Paix et développement du BCR. Cette dernière étude a identifié sept principales sources de conflits sociaux existant dans la plupart des gouvernorats du pays. Il s'agit des (1) conflits liés à l'activité des industries extractives, (2) des conflits liés à la gestion des déchets, (3) des conflits liés aux déficits d'emploi décent, (4) des conflits relatifs à l'accès aux ressources pour l'agriculture, (5) des conflits émanant de la problématique d'accès aux services publics de base, (6) des conflits ayant pour base les inégalités et discriminations réelles ou perçues, (7) des conflits liés à la paupérisation dans les zones péri-urbaines.

Déjà en 2020, l'Analyse Commune de Pays (CCA, avril 2020) avait mis en évidence le contexte d'une croissance fébrile, de taux de chômage élevés des jeunes, d'une dette publique en forte croissance et d'un affaiblissement de la monnaie nationale. Ce constat intègre une dimension genre importante puisque les femmes sont davantage concernées par le chômage ainsi que par l'informalité et de mauvaises conditions de travail; tout cela associé à des écarts de salaire importants qui peut en partie expliquer leur faible taux de participation sur le marché du travail (24% contre 70% pour les hommes d'après le Profil du marché du travail 2020-2021 de DTDA<sup>11</sup>). La recrudescence des violences basées sur le genre est une réalité tangible démontrant la situation de crise. En 2021, les unités spécialisées dans la lutte contre la violence faite aux femmes ont reçu 69 777 plaintes de victimes. En 2023, le phénomène est encore alarmant, le numéro vert du ministère de la femme ayant relevé 921 signalements de violence envers les femmes, soit le triple des signalements pour la même période en 2022. Encore plus alarmant est le nombre fort inquiétant de féminicides (9) recensés durant le premier trimestre de 2023. Le CCA a donc constaté que pour affronter les risques qui pourraient compromettre la réalisation des ODD, une "approche intégrée" est nécessaire qui "place en son cœur l'ODD 5 (égalité entre les femmes et les hommes)" parce que "qu'une plus grande égalité et inclusion mèneront à une Tunisie plus pacifique et plus prospère."

Malgré ces avancées sur le dialogue social, il est force de constater que la période 2019-2023 a connu un changement dans le paysage politique du pays. La date du 25 juillet 2021 marque un tournant des dynamiques politiques récentes dans le pays. En effet les changements d'ordre politique ont apporté un changement radical dans les priorités socio-économiques dans le pays notamment en matière de réformes structurelles nécessaires à une relance post pandémie,

---

<sup>11</sup> Danish Trade Union Development Agency: <https://www.ulandssekretariatet.dk/wp-content/uploads/2020/06/LMP-Tunisia-2020-Final-version.pdf>

exigeant ainsi une adaptation de l'organisation du dialogue social à ce nouveau contexte. Ce dernier a, en effet, fragilisé les relations entre les mandants tripartites à certains niveaux et a prolongé l'arrêt des activités du Conseil National de Dialogue Social (CNDS). Néanmoins et malgré le gel du fonctionnement du CNDS, le dialogue social s'est partiellement poursuivi entre le gouvernement et les partenaires sociaux (travailleurs et employeurs) sur la période 2022-2023, ce qui a permis d'aboutir à des accords importants.<sup>12</sup> La circulaire 21 du 4 novembre 2022 a été adoptée par le Gouvernement Tunisien à la suite de la demande de l'UGTT de réviser les dispositions de la circulaire 20 en date du 9 décembre 2021, ce qui prouve l'existence d'un dialogue social entre le Gouvernement et l'UGTT.

En effet, la fonction publique est l'un des secteurs les plus pourvoyeurs d'emplois pour les femmes : en 2016, une femme ayant un emploi sur quatre travaille dans la fonction publique (26%), contre 17% pour les hommes. Il n'est pas moins vrai que des études menées dans la fonction publique ont révélé des disparités entre les deux sexes et l'existence certaine d'un plafond de verre<sup>13</sup>. De ce fait, les femmes sont directement impactées par tout changement de paradigme dans ce secteur. Il importe d'ajouter également au contexte récent la publication du décret présidentiel (n°2023-591) du 21 septembre 2023, relatif à l'audit général des opérations de recrutement et d'intégration dans la fonction publique, les instances publiques, les établissements publics, les entreprises publiques, les sociétés à participation publique et toutes autres structures publiques, réalisées à compter du 14 janvier 2011 jusqu'au 25 juillet 2021, ce décret pourrait avoir une incidence directe sur la représentation des femmes dans ces secteurs.

Ces développements risquent d'impacter négativement les conditions dans lesquelles évolue le dialogue social dans ce secteur, d'où l'intérêt d'y accorder une attention particulière dans le cadre du présent projet en aidant les deux acteurs à maintenir ouverts les canaux de communication et de dialogue afin de surmonter les tensions temporaires actuelles.

D'autre part, les réformes structurelles ainsi que les plans de relance postpandémique pour pallier une conjoncture nationale et internationale difficile nécessitent une approche consensuelle et participative qui intègre l'ensemble des partenaires sociaux travaillant main dans la main avec le gouvernement pour éviter tout risque menaçant la paix sociale (notamment les réformes concernant les régimes de retraites, les subventions, etc). Quel que soit le pays,

---

<sup>12</sup> Accord UGTT-UTICA conclu le 1er janvier 2022 sur les salaires couvrant la période 2022-2025 ;

- Accord gouvernement-UGTT conclu le 15 septembre 2022 sur (i) les augmentations salariales (3,5% pour les agents du secteur public pour la période 2022-2025) et (ii) une augmentation de 7% du salaire minimum);
- Plusieurs accords sectoriels sur les salaires dont celui du 27 mars 2023 dans le secteur pétrolier et celui du 23 mai dans le secteur de l'enseignement secondaire et celui d'octobre 2022 dans le secteur du Bâtiment et travaux publics, ce secteur faisant également l'objet, avec l'appui de l'OIT, d'accords de coopération entre les mandants tripartites pour l'année 2023 sur la promotion de la SST, l'amélioration de la productivité et la mise en place d'un pacte sectoriel;
- Déclaration conjointe de la cheffe du Gouvernement et des leaders de l'UTICA et de l'UGTT adoptée le 12 août 2022 pour la promotion du dialogue social autour des réformes urgentes ;
- Participation des mandants tripartites à la conférence de haut niveau sur la relance du dialogue social organisée par l'OIT (24 octobre 2022) et adoption de recommandations conjointes tripartites.

<sup>13</sup> Les femmes sont aussi sous-représentées dans les emplois fonctionnels les plus élevés. Elles sont légèrement sous-représentées pour le cas des postes de directeur général (5,8% contre 9,6% pour les hommes) et de directeur (12,9% contre 16,8% pour les hommes). On enregistre par ailleurs, une surreprésentation franche des femmes pour le poste de chef de service (59,4% contre 49,2% pour les hommes). Cette différence nette de 10 points de pourcentage signifiera que, si l'on prend 100 femmes et 100 hommes qui occupent des emplois fonctionnels, il y aurait 10 femmes de plus (que d'hommes) pour le poste de chef de service. Etude Présence des femmes dans la fonction publique et accès aux postes de décisions, ONU Femmes Tunisie (Décembre 2017)

les réformes socio-économiques sont de nature complexe, nécessitent souvent des compromis et doivent souvent être placées dans un cadre global qui favorise l'identification de points consensuels entre notamment le gouvernement et les partenaires sociaux. Dans le contexte tunisien, cela nécessite également la préparation d'un environnement favorable au dialogue tripartite qui passe par la mise à disposition des acteurs concernés, d'outils et de méthodologies afin de mener à bien les négociations dans le cadre d'un dialogue social efficient permettant de prévenir l'accumulation des difficultés socio-économiques.

Il est important de préparer un cadre propice aux négociations permanentes basé sur une approche participative, axé sur la transparence et le partage de l'information. L'analyse du contexte menée par le SNU (CCA, 2020) en Tunisie et qui a ciblé neuf gouvernorats a pu montrer plusieurs opportunités de soutien à la culture de dialogue surtout au niveau local et régional. Les structures gouvernementales, syndicales et patronales jouent un rôle crucial dans la résolution des différents conflits. Les organisations syndicales et patronales, quant à elles, leur rôle se voit très souvent dans la facilitation du dialogue entre leurs membres et les employeurs/employés ainsi qu'avec l'Etat sur les conditions de travail et les avantages et devoirs des entreprises.

Ce méso-niveau (représentants des partenaires sociaux aux niveaux local et sectoriel) est souvent négligé mais pourrait s'avérer stratégique pour relier les dynamiques nationales, locales et sectorielles et créer des opportunités pour des initiatives, politiquement moins sensibles.

Il ressort des entretiens conduits auprès des mandants tripartites un besoin clair de renforcement des capacités organisationnelles et techniques à tous les niveaux, local, régional et national. La faiblesse de ces capacités est souvent présentée comme un obstacle significatif à la conduite de négociations et à des avancées réelles en termes de justice sociale. Au niveau organisationnel, ces faiblesses concernent en particulier les moyens de communication, de partage de l'information, de coordination du travail entre le local, le régional et le national. Les mandants tripartites ont également exprimé des besoins en termes de renforcement technique sur des sujets précis qui nécessitent des connaissances et des évidences empiriques pour mieux appréhender l'ensemble des enjeux.

Le projet intervient dans ce sens en renforçant les capacités organisationnelles mais également techniques des mandants tripartites tout en favorisant la production d'évidences théoriques et empiriques afin de mener des négociations basées sur des éléments relativement consensuels.

En effet, l'OIT à travers sa Recommandation (n° 205) de 2017 sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience ainsi que son document conjoint OIT-PBSO<sup>14</sup> « Pérenniser la Paix grâce au travail décent » précise que la garantie d'une paix durable, et la satisfaction des besoins de l'ensemble de la population, notamment des personnes les plus vulnérables, requièrent la stabilité économique et sociale grâce à un dialogue social efficace sous toutes ses formes, fondé sur l'inclusion, la participation, le respect de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

Dans ce sens, l'intégration de la dimension genre ainsi que la participation des jeunes à toutes les étapes du projet constitue l'une des conditions de réussite pour la mise en place d'un dialogue social inclusif capable de poursuivre ses activités après la fin du projet.

---

<sup>14</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_774728.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_774728.pdf)

Une meilleure coordination et un échange plus soutenu avec l'UGTT a également été demandé par la société civile. A travers ce projet, l'ONU pourra capitaliser sur ces échanges et mettre en place une plateforme de dialogue pérenne entre la société civile féministe et l'UGTT mais aussi les autres partenaires sociaux, ce qui pourrait contribuer à ce que les requêtes et attentes des femmes parviennent aux acteurs du dialogue social mais également pour que les résultats du dialogue soient appropriés et disséminés auprès d'une large frange de la population, y compris les femmes et les jeunes.

- b) Une brève description de la façon dont le projet s'aligne avec / soutient **les cadres stratégiques** gouvernementaux et des Nations Unies **existants**, et comment il garantit **l'appropriation nationale**. Si ce projet est conçu dans un pays PRF, décrivez comment l'objectif principal fait progresser un objectif stratégique pertinent identifié par le processus d'éligibilité.

Le projet s'aligne sur la volonté des pouvoirs publics en Tunisie de faire converger les réformes structurelles et les priorités du cadre de coopération des Nations Unies (UNSDCF – Plan Cadre des Nations Unies pour l'aide au développement<sup>15</sup>) et de s'inscrire donc dans une vision de long terme. Cette volonté se matérialise par des choix stratégiques et des priorités en accord avec des cadres stratégiques internationaux. A cet effet, le BCR des Nations Unies rappelle, suite à des concertations avec le gouvernement tunisien, que les ODD 1, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 13, 16 et 17 ont été identifiés comme prioritaires en Tunisie. Le projet contribuera directement au produit 2.3 du Plan relatif aux institutions (effet 2) qui stipule que « Les mécanismes institutionnels de participation citoyenne, de dialogue social, de redevabilité, de justice transitionnelle, et de prévention de l'extrémisme violent, et les capacités de la société civile et des populations, notamment les plus vulnérables, à y contribuer sont renforcés, au niveau national et territorial. »

Ainsi, ce projet se propose d'intervenir au niveau des stratégies adoptées par le gouvernement à travers le plan de développement national 2023-2025 (en particulier axe 3 sur les grandes réformes et l'axe 4 sur l'environnement des affaires), dans la vision Tunisie 2035 (chapitre 1 «capital humain pilier du développement durable » et chapitre 2 «économie du savoir moteur de la création et de l'innovation»). Le projet s'inscrit également dans la continuité de l'appui international aux efforts des mandants tripartites pour la mise en œuvre des axes prioritaires du Contrat Social de 2013. Enfin, la Tunisie s'est inscrite depuis 2011 dans une phase de transition démocratique, qui, malgré ses turbulences et fragilités, se poursuit et constitue la seule issue pour répondre aux besoins de la population en termes de justice sociale et de croissance inclusive. L'approche tripartite, basée sur le respect des principes fondamentaux de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, est la base d'une appropriation des défis à relever mais également de mobilisation des moyens nécessaires à cette fin.

Le projet contribuera à la mise en œuvre des recommandations de UPR (41ème session) auxquelles a adhéré la Tunisie, en particulier celles en relation avec les droits du travail et les droits au travail, notamment l'amélioration des conditions de travail des femmes et leur accès aux postes décision dans le secteur public. Par ailleurs, le projet contribuera à un plaidoyer pour l'adoption des recommandations qui seront examinées par la Tunisie notamment la ratification de la Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement.

---

<sup>15</sup> [https://tunisia.un.org/sites/default/files/2021-10/Plan%20cadre%20Tunisie\\_UNSDCF\\_2021\\_2025.pdf](https://tunisia.un.org/sites/default/files/2021-10/Plan%20cadre%20Tunisie_UNSDCF_2021_2025.pdf)

- c) Une brève explication de la façon dont le projet comble les lacunes stratégiques et financières et complète toute autre intervention pertinente, financée par le PBF ou autrement. Fournissez également un bref **résumé des interventions existantes** dans le secteur de la proposition en remplissant le tableau ci-dessous.

<b>Nom du projet (durée)</b>	<b>Donateur et budget</b>	<b>Orientation du projet</b>	<b>Différence / complémentarité avec la proposition actuelle</b>
Appui à l'administration de travail, au dialogue social et au renforcement de la protection sociale en Tunisie (28 mois ; mars 2021 - juin 2023) : mis en œuvre par l'OIT	Gouvernement norvégien (916,793 USD)	Dialogue social, protection sociale et santé et sécurité au travail	Le projet PBF sera complémentaire aux activités conduites dans le cadre du projet financé par la Norvège pour la consolidation des bases du dialogue social auprès des mandants tripartites en répondant aux nouveaux défis et élargissant la base de recrutement de nouveaux membres avec comme cible les jeunes et les femmes (travailleurs et entrepreneurs)
Appui au dialogue social et renforcement de la protection sociale en Tunisie (16 mois ; Octobre 2020 - Janvier 2022) : mis en œuvre par l'OIT	GIZ (560,000 USD)	Dialogue social à travers le renforcement du CNDS et travaux de préparation à la mise en place d'un fonds perte emploi	Le projet PBF permet d'élargir l'intervention de promotion du dialogue social au-delà du cadre du CNDS du projet GIZ
Femmes Paix et Sécurité, Phase 1 : 2016-2019 Phase 2 : 2019-2022 Phase 3 : 2023-2025 mis en œuvre par ONU Femmes	Phase 3 : Finlande (530,000 USD)	Implémentation de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité en appuyant l'adoption et l'opérationnalisation du plan d'action national en favorisant la mise en place d'une plateforme de dialogue entre les	Le projet PBF est complémentaire au projet Femmes Paix et Sécurité à travers l'approfondissement des axes de prévention et de participation des femmes en matière de cohésion sociale et de résolution des conflits. De même, les mécanismes de

		acteurs institutionnels et les organisations de la société civile notamment à travers la constitution d'un groupe des OSC impliquées dans le suivi et le comité de pilotage pour la 2ème phase du PAN 1325.	coordination mis en place grâce au programme Femmes Paix et Sécurité constituent un relais important pour les mécanismes à mettre en place par le projet PBF, à l'exemple du réseau des femmes médiatrices et des OSC sélectionnées suite à un appel à participation pour accompagner la 2ème phase de mise en œuvre du PAN 1325.
Ajyal Egalité Janvier 2022-2025 Mis en œuvre par ONU Femmes	Agence Française de Développement - AFD (660,000 EUR)	Appuyer la mise en place et l'opérationnalisation des politiques publiques sensibles au genre promouvant la participation, l'autonomisation, et le leadership des femmes à tous les niveaux.	Le projet PBF complète les actions du programme Ajyal notamment pour la promotion du leadership féminin au sein de l'administration publique. Le projet Ajyal se focalise sur la formation et la sensibilisation des hautes sphères de décision quant à la nécessité d'entreprendre une approche genre. Le projet PBF permettra de creuser en profondeur cet axe à travers les actions ciblées visant la modernisation de l'administration et le renforcement direct du Comité général de la fonction publique.

**II. Contenu du projet, justification stratégique, et stratégie de mise en œuvre (4 pages max plus annexe du cadre des résultats)**

- a) Une brève **description de l'orientation stratégique et de l'approche du projet** -  
Décrivez l'objectif primordial du projet, la stratégie de mise en œuvre et la manière

dont il traite les causes ou les facteurs de conflit décrits dans la section I (doit être sensible au genre et à l'âge)

Dans le contexte économique actuel, ce projet vise à renforcer les bases du dialogue social en tant qu'outil efficace qui peut aider à mettre en place des réformes socioéconomiques structurelles et consensuelles permettant d'établir un modèle de développement inclusif et durable garant d'une cohésion sociale en conformité avec les dispositions de la résolution de la Conférence internationale du Travail concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme. Cette résolution a établi que «*Le dialogue social, basé sur le respect de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, a un rôle crucial à jouer dans la conception de politiques de promotion de la justice sociale*». <sup>16</sup>

Le projet cherche des synergies et complémentarités avec d'autres projets mis en œuvre par les organisations du système des Nations Unies en Tunisie en étroite collaboration avec le BCR.

Cela passe tout d'abord par une sensibilisation quant à l'importance du maintien d'une paix sociale en période de crise et de changements profonds dans le monde du travail et du rôle essentiel que doivent jouer les partenaires sociaux à travers une collaboration étroite et effective. Le projet vise dans le même sens le renforcement de compétences des mandants tripartites au niveau à la fois organisationnel mais également technique afin d'apporter un changement qualitatif dans leur intervention en matière de négociations collectives, de prévention et résolution des conflits sociaux. Le projet vise également le renforcement des compétences des mandants au niveau de la vision prospective et de la planification ainsi que l'opérationnalisation des politiques socio-économiques et environnementales. Le projet vise dans ce cadre à accompagner les principaux acteurs du dialogue social dans la mise en place de plans opérationnels portant sur les réformes abordées et de conduire un plaidoyer valorisant le rôle du dialogue social et de ses structures en particulier dans la prise en compte de la dimension âge et genre dans les processus de réformes.

L'approche du projet s'inscrit dans l'analyse de conflit mentionné supra et les recommandations d'une analyse conjointe et globale publiée par l'OIT/OMS/PBSO intitulé «*De la crise à l'opportunité d'une paix durable : Une perspective commune pour répondre aux défis en matière de santé, d'emploi, et de consolidation de la paix en période de COVID-19*» qui met en exergue les potentialités du dialogue social pour transformer une crise en opportunité de relance et de paix sociale <sup>17</sup>. Il est essentiel de renforcer, en Tunisie, le dialogue social entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs, notamment à travers les mécanismes de consultation. Afin de garantir une cohésion sociale durable basée sur la justice sociale, répondre aux besoins de l'ensemble de la population, et surtout des personnes les plus vulnérables, il convient de promouvoir la stabilité économique et sociale grâce à un dialogue social inclusif et efficace sous toutes ses formes, fondé sur, le respect de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. Il est nécessaire de veiller particulièrement à inclure les groupes vulnérables, comme les travailleurs de l'économie informelle y compris les femmes et les jeunes dans les processus de dialogue.

---

<sup>16</sup> [Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme](#) adoptée le 7 juin 2018.

<sup>17</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_764222.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_764222.pdf)

Le dialogue social en Tunisie – entre le gouvernement et les partenaires sociaux – s’organise à plusieurs niveaux : national, régional, sectoriel et au niveau de l’entreprise. Par ailleurs, il sera important de considérer l’utilisation de formats innovants pour les consultations et les interactions afin d’accroître l’inclusion et la participation des différentes parties prenantes au projet. L’approche numérique ne doit pas remplacer l’interaction en personne, mais peut la compléter de manière puissante. Les consultations numériques attirent souvent des participants de diverses catégories démographiques et à moindre coût. Le BCR a expérimenté avec succès, en 2022, l’utilisation de WhatsApp dans des consultations pilotes sur la participation des femmes et des jeunes dans la vie publique, avec la participation de l’OIT, d’ONU Femmes et de six autres agences des Nations Unies. L’UGTT et le bureau du Premier ministre ont réagi favorablement à cette approche.

Les mandants tripartites se sont engagés, depuis 2011, et avec le soutien de l’OIT, dans la construction d’un contrat social pilier de l’action publique pour réussir la période de transition. Comportant cinq axes de travail, ce contrat social<sup>18</sup> a été conclu entre les trois parties en janvier 2013.

Il est également important de souligner que les avancées dans le processus du dialogue social ont favorisé l’émergence d’un dialogue national avec l’implication des principales forces politiques du pays afin de dépasser le blocage politique et faciliter l’adoption d’une nouvelle constitution en janvier 2014. Ce processus a été couronné par l’attribution du prix Nobel de la Paix à ces initiateurs en octobre 2015<sup>19</sup>.

La création du Conseil National du Dialogue Social (CNDS) par la loi du 17 juillet 2017 avait pour objectif de concrétiser davantage l’institutionnalisation du dialogue social à travers une plateforme de consultations tripartites sur des thématiques socio-économiques, comme la protection sociale, ce qui a abouti à la première réforme significative des régimes de retraite dans le secteur public en 2019.

Le CNDS a pu fonctionner efficacement durant sa première année en examinant des textes pertinents. Cependant, la crise du Covid en 2020 a mis un arrêt à cette dynamique (arrêt des réunions), et le contexte social, économique et politique du pays qui en a suivi n’a pas réellement favorisé le fonctionnement effectif du CNDS et de ses commissions techniques.

Le renforcement rapide des mécanismes du dialogue social et de la concertation tripartite à tous les niveaux à commencer par le CNDS est donc crucial pour créer un climat serein et propice à la formulation et la mise en œuvre d’une stratégie nationale de relèvement économique social inclusif et durable. Un dialogue social renforcé permettra d’assurer une participation efficace des partenaires sociaux aux différentes politiques de réforme économique et sociale. Les partenaires sociaux ont un intérêt inhérent à la cohésion sociale et à l’égalité de genre, puisque la stabilité et un environnement économique prévisible permettent de protéger l’emploi et les droits des travailleurs.

Pour que ce dialogue puisse être plus efficace et contribuer à la prévention des conflits collectifs du travail il faut renforcer la confiance entre les partenaires tripartites et développer

---

<sup>18</sup> Le contrat social comprend 5 axes de travail : croissance économique et développement régional ; politique de l’emploi et formation professionnelle ; relations professionnelles et travail décent ; protection sociale ; dialogue social.

<sup>19</sup> <https://www.nobelprize.org/prizes/peace/2015/summary/>

leur capacité à travailler ensemble pour garantir le respect des principes du travail décent à savoir les droits fondamentaux au travail, la protection sociale et l'emploi des jeunes et des femmes et un environnement favorable au développement des entreprises.

Le projet se concentrera donc sur l'appui au renforcement des bases institutionnelles et opérationnelles d'un tel dialogue ayant comme objectif la recherche de consensus par rapport aux mesures prioritaires devant être considérées pour des réformes socio-économique inclusives, avec participation prépondérante des partenaires sociaux et en assurant que ce dialogue contribue – et conduite – à l'appropriation nationale de ses conclusions et recommandations.

Les principes guidant la stratégie de prévention et promotion de la paix du projet sont donc principalement :

1. **L'appropriation nationale par le gouvernement et les partenaires sociaux** de cette initiative de relance du dialogue social sur les priorités de réformes économiques et sociales inclusives et durables et de la consolidation de la cohésion sociale pour construire un futur plus juste qui ne laisse personne sur le chemin ;
2. La volonté et l'engagement des trois acteurs tripartites à travailler ensemble main dans la main dans la recherche de **consensus (et, si nécessaire, de compromis) pour la mise en œuvre de mécanismes de prévention de conflits liés au monde du travail, dans lesquels les trois acteurs y opèrent que ce soit au niveau local et/ou national, et ce à travers ce dialogue ;**
3. Une **inclusivité** en termes de participation au processus de dialogue social, assurant particulièrement une participation des **femmes et des jeunes** des différents milieux sociaux pour que leur voix soit reflétée dans les conclusions du dialogue et jouent ainsi un rôle clé au sein de mécanismes de prévention des conflits ;
4. **Le renforcement des mécanismes de dialogue entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs, qui peuvent positivement informer ce dialogue national plus large et inclusif**, particulièrement intégrant les représentants des femmes, des jeunes et de l'économie informelle en matière d'analyse du marché du travail inclusif, de transformation structurelle, de prévention des conflits et promotion de la paix, de négociation et de la restructuration du dialogue social ;
5. **La capacité d'analyse qualitative et quantitative des réformes socio-économiques et leur impact sur l'emploi inclusif et la cohésion sociale proposant** des solutions et réponses proposées inclusives (en termes de croissance ; d'emplois décents ; de réduction de pauvreté et des inégalités) en appui au dialogue ;
6. La proposition, par les partenaires tripartites de **plans d'action pour la mise-en-œuvre des recommandations du dialogue social tripartite**, pour obtenir l'engagement informé des instances responsables pour la mise-en-œuvre des recommandations du dialogue, en connaissance non seulement des décisions et de leur probable impact, mais également des actions nécessaires pour les réaliser.

7. **Une communication plus adaptée et plus large** sur les activités du dialogue social, son utilité et ses avancées, et cela notamment auprès des jeunes, des femmes au niveau national, régional et local ;
8. **L'adaptabilité et l'analyse de risque de l'approche** basées sur le suivi et l'évaluation continue du contexte par les partenaires du projet afin de revoir et aligner la stratégie selon le contexte, les nouvelles opportunités et les risques.
  - b) Fournissez une « théorie du changement » au niveau du projet - expliquez les hypothèses sur les raisons pour lesquelles vous vous attendez à ce que les interventions du projet conduisent à des changements dans les facteurs de conflit identifiés dans l'analyse du conflit. Quelles sont les hypothèses sur lesquelles la théorie est basée ? Notez qu'il ne s'agit pas d'un résumé des résultats de votre projet.

***SI les mandants tripartites** bénéficient d'une sensibilisation et redevabilité accrues quant à leur rôle dans le dialogue social et d'un renforcement de leurs capacités organisationnelles, humaines et techniques particulièrement en gestion de conflit et médiation/conciliation ;*

***SI les structures gouvernementales** (notamment les structures de l'inspection de travail, de la conciliation et des négociations au ministère des Affaires Sociales) chargées de la promotion et la préservation d'un dialogue social transparent, inclusif et efficient modernisent leurs méthodes de travail, en les rendant plus efficaces et transparentes ;*

***SI les acteurs concernés par le dialogue social au sein de la fonction et secteur publics** sont davantage outillés en matière de techniques de communication et négociation, de connaissance d'expériences étrangères et d'évidences théoriques et empiriques sur les thèmes du dialogue social dans ce secteur ;*

***SI les acteurs du dialogue social** sont plus sensibilisés aux considérations du GEWE et de leur importance pour la réussite du dialogue social;*

***SI les femmes et les jeunes** sont mieux intégrés dans les structures et processus de dialogue social à travers les acteurs tripartites et les organisations de la société civile au niveau local, régional et national et sont ainsi sensibilisés au rôle clé du dialogue social et s'y engagent efficacement pour élaborer des propositions concrètes liées à des thématiques qui les concernent.*

***ALORS** un dialogue social participatif et constructif sera consolidé en tant qu'outil efficace pour l'adoption et l'opérationnalisation des réformes nécessaires à une relance post-pandémique basées sur une approche flexible, inclusive, et contribuant à prévenir les risques de violence et tensions particulièrement sur les question de déficits de travail décent;*

***PARCE QUE** les partenaires tripartites qui présentent des insuffisances aux niveaux organisationnel et technique seront outillés pour promouvoir des politiques socio-économiques inclusives intégrant les voix des jeunes et des femmes, à travers un dialogue social serein, transparent et constructif et auront la flexibilité nécessaire pour déplacer les débats à différents niveaux en cas de blocage.*

- c) Fournir une description narrative des principales composantes du projet (résultats et produits), en veillant à accorder suffisamment d'attention au genre, à l'âge et aux autres différences clés qui devraient influencer l'approche du projet. En décrivant les éléments du projet, assurez-vous d'indiquer les considérations importantes liées à la séquence des activités (voir annexe C).

**Résultat 1 : Le gouvernement et les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs sont des acteurs essentiels dans la prévention des conflits (sur le marché du travail, au niveau des revendications sociales, etc.) et le maintien de la cohésion sociale à travers un dialogue social plus efficace et inclusif**

**Produit 1.1 : Les partenaires tripartites sont sensibilisés sur les enjeux de la cohésion sociale et leur rôle dans sa promotion à travers le dialogue social**

Malgré certaines avancées en termes de négociations et d'accords conclus entre les mandants tripartites (cités précédemment), il y'a encore une nécessité de sensibiliser l'ensemble des mandants tripartites sur l'importance de travailler en étroite collaboration les uns avec les autres pour maintenir la paix sociale. Ces derniers ont un rôle central voire historique pour relever les nombreux défis et dépasser une situation socioéconomique inédite à travers un dialogue social efficace et inclusif qui nécessite entre autres la réactivation du CNDS. La conscience de l'importance de l'intégration des femmes et des jeunes dans les mécanismes du dialogue social mais aussi des groupes vulnérables est donc essentielle afin d'atteindre les différents objectifs du développement durable. Des travaux de diagnostic seront menés sur le lien entre dialogue social, égalité de genre, politiques socio-économiques, conflits sociaux et cohésion sociale ainsi que sur l'organisation actuelle du dialogue social en Tunisie et les difficultés auxquelles il fait face. Une attention particulière sera accordée aux dynamiques locales régissant le dialogue social et ce, en se basant sur les résultats de l'analyse des conflits qui a été menée dans 9 gouvernorats.

**Produit 1.2 : Les capacités organisationnelles et humaines des partenaires tripartites sont renforcées pour un dialogue social efficace, inclusif et porteur de cohésion sociale**

Sur la base des diagnostics / informations menées sous le produit 1.1, les besoins spécifiques seront évalués concernant les capacités techniques et organisationnelles et humaines des acteurs concernés à participer à un dialogue basé sur la concertation et la négociation et porteur de cohésion sociale. Les principaux acteurs du dialogue social, au niveau national et local, bénéficieront d'un renforcement de capacités organisationnelles et humaines - avec une emphase sur le rôle des femmes - afin de les aider à mieux communiquer et se consulter et cela au niveau des membres de chaque mandant et entre les mandants eux-mêmes. Il s'agit ainsi d'améliorer les méthodes de travail et de communication qui constituent une condition essentielle à une meilleure prévention des conflits, au maintien de la paix et cohésion sociale, à l'égalité de genre et à une approche plus efficace au niveau des négociations. Ceci inclut un appui à la mise en place et mise en œuvre d'une stratégie pour l'intégration de l'approche genre pour l'UGTT et de l'UTICA. L'élaboration d'une stratégie genre par et pour les syndicats à travers une approche participative et inclusive assurera son appropriation par les structures syndicales mais aussi le renforcement de la légitimité des syndicats en tant qu'acteurs sociaux engagés dans la lutte pour l'égalité. L'élaboration de stratégie accompagnée d'un plan d'action pour sa mise en œuvre garanti une structuration et une pérennisation des piliers nécessaires pour l'intégration de l'approche genre et permettra aux syndicats de plaider en faveur de lois

et de réglementations qui favorisent l'égalité des sexes et la protection des droits des travailleurs.

Il faudra aussi renforcer les capacités des fonctionnaires du MAS dans leurs missions et fonctions qui consistent à participer activement au DS tripartite au nom du MAS et à soutenir et faciliter le dialogue social bipartite et les négociations collectives entre les partenaires sociaux (UTICA et UGTT) à tous les niveaux (national, local, secteur et entreprise).

Enfin, à la suite des recommandations concernant l'organisation du dialogue social au sein de la fonction et secteur publics, les capacités des cadres du Comité Général de la Fonction Publique et des DRH ministériels seront renforcées entre autres en matière de dialogue social et de techniques de négociations.

Il est à noter que ces formations répondent à un besoin réel et urgent pour les mandants et sont en lien avec la question du maintien de la cohésion sociale.

### **Produit 1.3: Des mécanismes de concertation, en particulier le CNDS si le contexte le permet, sont renforcés pour un dialogue social efficace, inclusif et permettant de réduire les risques de conflits sociaux**

Le projet appuiera les mandants tripartites à examiner les voies et les moyens de relancer des activités des mécanismes de concertation, en particulier du CNDS, y compris l'amélioration du processus de présidence rotative.

Dans ce produit, seront particulièrement étudiés les mécanismes de dialogue social existants suivants : secteur privé ou public (dont les entreprises publiques ou privées), au niveau sectoriel, au niveau local, etc.)

Par ailleurs, le projet visera le renforcement des mécanismes existants de dialogue social (formel/informel - local/régional/national) si la situation le permet ainsi que des formations sur l'organisation et l'institutionnalisation du dialogue social au niveaux national/local en incluant les représentant de la jeunesse et des femmes. Une attention particulière sera aussi apportée sur la question de l'économie informelle.

### **Produit 1.4 : La modernisation des structures de l'administration de travail et de l'inspection de travail est poursuivie pour une meilleure intervention en matière de soutien au dialogue social et de prévention et résolution des conflits de travail**

Il s'agit en particulier d'appuyer et opérationnaliser le système d'information des structures de l'administration du travail et de l'inspection du travail au Ministère des Affaires Sociales (MAS) pour assurer la digitalisation de leur intervention sur le terrain permettant une meilleure effectivité de l'exercice à travers une meilleure collecte et traitement de l'information et la facilitation du suivi des indicateurs de performance pour une meilleure planification ciblée garantissant la paix sociale en prévenant d'éventuels conflits liés aux structures de l'administration du travail et de l'inspection du travail, de traitement de plaintes et de mise en place ou de redynamisation des structures de dialogue social au sein des entreprises. La digitalisation des services de l'administration de travail et de l'inspection de travail permettra une meilleure accessibilité des services notamment auprès des partenaires sociaux, leur facilitant ainsi l'accès à l'information notamment règlementaire (code du travail, conventions collectives...), à certains documents relatifs entre autres aux autorisations données aux entreprises dans le cadre de leurs activités et à certaines données relatives aux structures du

dialogue social (CCE<sup>20</sup>, CSST<sup>21</sup>...). Les cadres des structures chargées de l'administration du travail, plus précisément les cadres de l'inspection de travail bénéficient également de formations sur la planification stratégique pour la conformité leur permettant de pouvoir cibler et aiguiller leurs interventions ainsi que sur les méthodes de production et d'analyse des statistiques de travail, ces derniers étant des outils de planification stratégique et d'aide à la décision politique.

**Résultat 2 : Une vision et des propositions (et dans la mesure du possible une stratégie) de relèvement socio-économique inclusif, durable et porteur de cohésion sociale sont élaborées et adoptées par les partenaires tripartites, et prennent en compte la voix des groupes vulnérables.**

**Produit 2.1 Les mandants tripartites en concertation avec la société civile sélectionnent et approfondissent les thématiques de réformes prioritaires en lien avec l'emploi et la protection sociale, intégrant la dimension genre et cohésion sociale, au sein de mécanismes de concertation**

A travers des concertations et négociations, les partenaires tripartites sélectionneront des thématiques sur lesquelles des études techniques seront menées qui vont appuyer la préparation des réformes socioéconomiques inclusives et porteuses de cohésion sociale axées sur l'emploi (politique active de l'emploi), particulièrement des jeunes et des femmes et la protection sociale (lien Accélérateur Emploi/PS<sup>22</sup>). Les études pourraient, par exemple, porter sur des thématiques liées à : salaires et productivité ; régulation du travail à distance ; la question des compétences et l'insertion sur le marché du travail des jeunes et des femmes à travers des politiques actives du marché du travail, l'adaptation des formations et des lois de façon prospective aux métiers de demain pour éviter un mismatch et un chômage massif et favoriser la cohésion sociale et l'inclusion, etc. Les thématiques liées à la migration seront définies par les mandants. Des ateliers tripartites / de concertation seront organisés pour examiner ces études et adopter des plans d'action.

**Produit 2.2 Les capacités techniques des partenaires tripartites et des associations de femmes et jeunes ciblées sur les thématiques prioritaires sont renforcées pour un dialogue social efficace, inclusif et porteur de cohésion sociale**

De façon consensuelle et sur la base de études menées sous le produit 2.1, des thématiques précises seront identifiées où le renforcement de capacités pourra être conjoint. Cela peut d'abord prendre la forme de sensibilisation quant aux défis que la Tunisie doit relever pour promouvoir la cohésion sociale et l'égalité de genre à travers les réformes socio-économiques mais également des formations spécifiques sur des thèmes traités à partir de leurs dimensions

---

<sup>20</sup> CCE : Commissions Consultatives d'Entreprises

<sup>21</sup> CSST : Comité de Santé et de Sécurité au Travail

<sup>22</sup> Lancé en septembre 2021 par le Secrétaire général de l'ONU, l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale et des transitions justes annonce la réponse collective de l'ONU pour relever les multiples défis qui menacent d'effacer les progrès réalisés en matière de développement. L'objectif est d'orienter les investissements vers la création d'au moins 400 millions d'emplois décents, principalement dans les secteurs de l'économie verte, du numérique et des soins, et d'étendre la couverture de la protection sociale aux plus de 4 milliards de personnes qui en sont actuellement exclues."

techniques (analyse de conflits<sup>23</sup>, gestion de conflits/cohésion sociale, analyse de genre, mesure d'impacts, identification des risques en relation avec la sécurité et la santé au travail, migrations etc.).

Le renforcement des capacités techniques des partenaires tripartites (en s'assurant de la représentation équitable des femmes et des jeunes) est censé apporter des connaissances précises et améliorer leurs compétences sur les sujets abordés au niveau du dialogue social. Cette triple approche de renforcement de capacités avec les activités du produit 1.2 (organisationnelle, humaine et technique) est de nature à favoriser un climat de négociation moins tendu, qui doit aboutir à une vision et des propositions claires émanant de toutes les parties concernées sur des sujets prospectifs liés à l'avenir du travail, la transition juste et à l'anticipation des compétences.

### **Produit 2.3 Des plans opérationnels tripartites sensibles au genre sont établis et suivis afin de mettre en œuvre ces réformes socio-économiques porteuses de cohésion sociale**

L'une des difficultés rencontrées par les mandants tripartites réside dans l'opérationnalisation des réformes. Cette étape cruciale constitue un maillon faible dans le processus de réformes structurelles. Il s'agira d'apporter un appui pour adopter de nouvelles conventions sectorielles<sup>24</sup> basées sur une approche inclusive y compris les dimensions genre et jeunes et révision des conventions sectorielles actuelles sur la même approche.

Le projet apportera également une assistance technique dans la préparation de plans opérationnels sur des sujets ayant fait l'objet de consensus et cela en harmonie avec le plan de développement au niveau régional.

### **Produit 2.4 Des actions de communication et plaidoyer auprès de tous les acteurs et du public en général sont menées sur l'importance stratégique du dialogue social pour favoriser la cohésion sociale**

Pour renforcer la place du dialogue social dans le monde du travail, un travail de veille et de plaidoyer réguliers sera mené valorisant ses activités, ses résultats et son importance stratégique pour la stabilité et la sécurité du pays.

Le projet appuiera la mise en place d'actions de plaidoyer et d'information sur le rôle du dialogue social dans la préparation et conduite des politiques socio-économiques aux différents niveaux (national, régional et sectoriel).

Il donnera également un appui à la sensibilisation de l'Assemblée des Représentants du Peuple (ARP) sur l'importance du dialogue social y compris les normes internationales de travail de l'OIT et des consultations législatives avec les partenaires sociaux autour des projets de réformes, de lois et des accords en matière socio-économique.

---

<sup>23</sup> L'OIT a développé une méthodologie en partenariat avec INTERPEACE pour mener des analyses de paix et conflits liées au monde du travail qui pourra être adaptée au contexte tunisien:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_778889.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_778889.pdf)

<sup>24</sup> accord conclu entre le gouvernement et les acteurs clés d'un secteur spécifique afin de coordonner les efforts et les politiques liés à ce secteur et atteindre des objectifs communs. Elles font souvent référence aux engagements des principaux acteurs pour atteindre ces objectifs.

**Utilisez l'annexe C pour lister tous les résultats, produits et indicateurs.**

- d) **Ciblage du projet** – fournir une justification pour les zones géographiques, les critères de sélection des bénéficiaires, le nombre attendu et le type de parties prenantes / bénéficiaires (doit être ventilé par sexe et âge). Indiquez si les parties prenantes ont été consultées lors de la conception de cette proposition. Ne répétez pas tous les extraits et activités du cadre de résultats.

Les bénéficiaires directs du projet sont le Ministère des Affaires Sociales (« MAS »), le Comité Général de la Fonction Publique (Présidence du gouvernement), l'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT), l'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA), la Chambre Nationale des Femmes Cheffes d'Entreprises (CNFCE) et les organisations de la société civile notamment celles opérant pour les droits des femmes ou présidées par des femmes. La liste des OSC sera défini en concertation entre les différentes parties et approuvée par le comité de pilotage du projet.

Le projet permettra à une équipe d'environ 30 personnes (dont au moins 50 % de femmes) du ministère, 20 de la Commission de la fonction publique, par le biais d'un programme de formation des formateurs sur le dialogue social. Le projet formera également une équipe de 60 conciliateurs au niveau des secteurs/régions (au moins 50% de femmes pour les deux groupes) pour assurer la résolution des conflits au niveaux sectoriels et de région (pour les secteurs des transports publics, de la santé publique et de l'éducation). De plus, un pool de 50 représentant(e)s de travailleurs et 50 représentant(e)s d'employeurs seront formés aux techniques de négociation et dialogue social (50% de femmes). Un ciblage de 100% de femmes (30 en total) issues des mandants tripartites et des OSC impliquées dans le projet bénéficieront d'une formation des formateurs aux techniques de médiation et de négociation. De même un groupe de personnes référentes (constitué par au moins 50% de femmes) sera formé et outillé pour prévenir et agir contre le harcèlement et les agissements sexistes au travail. Le projet veillera à une intégration des femmes à hauteur de 50% (dans la limite du possible) et des jeunes dans les différents ateliers de concertation et de dissémination des différents produits du projet.

Il n'existe pas pour le moment de ciblage géographique particulier. Une dimension régionale doit seulement être prise en compte donnant la possibilité aux mandants tripartites de déplacer le dialogue au niveau régional le plus adapté quand cela est nécessaire. Qu'il s'agisse du gouvernement, du syndicat des employés ou des employeurs, une représentativité respectant les dimensions âge et genre sera demandée dans toutes les activités du projet et dans la limite du possible, étant donné la sensibilité de ce dernier à la promotion de la participation des femmes et des jeunes au dialogue social. D'autant plus, l'UGTT en tant que centrale syndicale ainsi que l'UTICA, couvrent tout le territoire du pays et ont des représentations élues au niveau local, régional et sectoriel ce qui permettra automatiquement d'assurer leur implication durant la mise en œuvre du projet comme c'était le cas lors de la conception. A titre d'exemple, la partie du projet relative à la fonction publique a été conçue en partenariat avec le syndicat général de la fonction publique (en tant que secteur) ainsi que l'instance générale de la fonction publique (Présidence du gouvernement).

De même, et vu que le l'UGTT et l'UTICA opèrent dans une logique binaire de fonctionnement : région et secteur mais qui passent toujours par la décision de la centrale, nous n'avons pas mentionné une couverture géographique du projet. Cela dit, que la couverture dépende de la nature de l'activité qu'elle vise un changement sectoriel, local et/ou national. Le

secteur des mines par exemple impliquera automatiquement 3 ou 4 régions du pays alors que le renforcement de la présence des femmes dans les instances de décision serait une activité couvrant toutes les régions et les secteurs. Pour ce qui est de la société civile, celle-ci représenterait la majorité des régions du pays d'autant plus que ces ONG détiennent des relations très fortes avec l'UGTT et l'UTICA que ce soit sur le plan régional que sectoriel.

### III. Gestion du projet et coordination (4 pages max)

- a) **Organisations bénéficiaires et partenaires de mise en œuvre** – indiquez les agences bénéficiaires directes et leurs partenaires de mise en œuvre (internationaux et locaux), clarifier qui est l'agence chef de file, et expliquer ces choix, sur base des mandats, expertise, connaissance du terrain local, et capacités existantes. Veuillez remplir le tableau ci-bas pour chaque organisation bénéficiaire du projet.

Organisation bénéficiaire	Budget total dans l'année précédente 25	Sources principales du budget (donateurs etc.)	Emplacement des bureaux dans le pays	Nombre de personnel existant (et combien dans les zones du projet)	Experts techniques existants pertinents au projet
Organisation de convocation : OIT	16,38 millions USD (2021-2022)	UE, Norvège, Canada, USA, Suisse, KOICA, AFD	Tunis	47 (17 femmes)	Spécialistes techniques OIT (seniors nationaux et internationaux) tant au siège qu'en Tunisie
Partenaires d'exécution : MAS, UGTT, UTICA, Comité Général de la Fonction Publique					
Organisation bénéficiaire : ONU Femmes	1,848,916 USD	MPTF/Danemark, Finlande, Canada,	Tunis	20 C	Spécialistes techniques UNWOMEN

<sup>25</sup> des projets de l'OIT en Tunisie

Partenaires d'exécution : MAS, UGTT, UTICA, CNFCE, organisations de la société civile		AFD/France, Japon, Suisse, Suède,			
---	--	--	--	--	--

En tant que seule agence tripartite des Nations Unies qui rassemble les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs ayant le mandat sur la promotion du dialogue social et du tripartisme, l'OIT a renforcé son mandat dans le domaine de l'articulation entre action humanitaire, développement et recherche de la pérennisation de la paix en adoptant la Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, en 2017. A travers ce cadre normatif elle fournit des orientations aux mandants tripartites sur l'intégration des problèmes du monde du travail dans la réponse aux situations de fragilité et s'appuie sur son mandat fondamental qui consiste à promouvoir l'emploi décent, le dialogue social et la protection sociale pour favoriser la justice sociale.

- b) **Gestion et coordination du projet** – Indiquez l'équipe de mise en œuvre du projet, y compris les postes et les rôles et expliquez quels postes doivent être financés par le projet (à quel pourcentage). Indiquez explicitement comment l'équipe de mise en œuvre du projet garantira une expertise suffisante en matière de genre ou de jeunesse. Expliquer les modalités de coordination et de supervision du projet et assurer le lien avec le Secrétariat du PBF s'il existe. Remplissez la liste de contrôle de la préparation à la mise en œuvre du projet à **l'annexe A** et joignez les mandats clés du personnel.

Le BCR et PBSO, en coordination étroite avec DPPA NAD, auront comme fonction d'appuyer ces structures de coordination dans leur rôle d'orientation stratégique, de même que les agences bénéficiaires et leurs partenaires d'exécution, dans l'atteinte des résultats des projets. Les efforts de communication sur les activités du projet seront coordonnés avec le BCR. Le BCR veillera à travers ses différentes unités et notamment le/la VNU, en particulier, à la synergie des interventions sur le terrain avec les différents programmes et projets du SNU et contribuera à la mobilisation de ressources additionnelles auprès de bailleurs potentiels afin d'accélérer le processus de consolidation de la paix. Le BCR assurera également le Secrétariat du Comité de Pilotage/Comité de suivi Technique, notamment en (i) assurant que celui-ci puisse remplir son rôle de gestion et de contrôle-qualité à travers la coordination et le soutien du Secrétariat ainsi qu'à travers des systèmes d'alerte précoce pour identifier et répondre à tout type de problème de nature à entraver la mise en œuvre effective du projet PBF conformément au Plan de Travail Annuel ; (ii) servant d'interface entre les entités de prise de décision (Bureau pour la Consolidation de la Paix au siège - PBSO et les agences bénéficiaires et les partenaires institutionnels); (iii) fournissant une assurance-qualité du soutien du PBF ; (iv) assurant que les questions de genre soient intégrées de manière transversale dans les interventions du PBF ; et (v) entreprenant et facilitant la coordination et le suivi-évaluation du projet PBF.

La gestion globale ainsi que la coordination technique et opérationnelle du projet relèvent de la responsabilité de l'OIT en tant que chef de file de l'initiative, ce qui implique notamment le

suiti auprès du Système des Nations unies, la consolidation des plans de travail et des rapports techniques et financiers.

La gestion financière des ressources allouées se fera sur une approche de gestion parallèle qui implique celle des agences bénéficiaires, chaque agence (OIT et ONU Femmes) étant responsable de la gestion des fonds alloués ainsi que la production de rapports techniques et financiers de leur part du projet.

Un chronogramme détaillé des activités sera établi en concertation entre les deux agences et avec la collaboration du BCR et du secrétariat du PBF. Des points focaux pour chaque partenaire tunisien seront régulièrement tenus informés de l'évolution du projet et seront consultés avant le début de mise en œuvre de chaque nouvelle activité. Un point de mise en œuvre sera effectué chaque mois entre l'OIT, ONU Femmes et le BCR afin de veiller à la bonne mise en œuvre, à l'identification des partenaires de mise en œuvre et au respect des délais.

Un comité de pilotage sera mis en place au moment du lancement du projet. Il comprendra à part égale des représentants du gouvernement, de l'UGTT et de l'UTICA. Enfin, au moins 25% des membres seront composés de représentants de la société civile dont une large part de structures en faveur de l'amélioration des conditions socio-économiques des femmes. Le comité sera co-présidé par le Ministre des Affaires Sociales et le Coordinateur Résident.

L'OIT mettra en place une équipe de gestion du projet à Tunis qui coordonnera sa part de ce projet en coordination avec ONU Femmes, le BCR, le gouvernement tunisien et les partenaires sociaux. L'équipe sera constituée d'un/e Coordinateur/trice National/e de Projet de grade NO-C qui sera pris en charge à 100% sur le budget du projet et qui se chargera de la gestion de projet, de la coordination entre les deux agences UN, ainsi que du plaidoyer et du conseil aux partenaires en matière de dialogue social. Un/e assistant/e administration et finances de grade G-6 sera basé(e) à Tunis et pris en charge à 100% sur le budget du projet. Un/e Coordinateur/trice National/e de Projet pour le Suivi et Évaluation de grade NO-A sera pris en charge à 50% sur le budget du projet - en cofinancement avec un autre projet futur de l'OIT - et se chargera du suivi et de la gestion des évaluations du projet. Des cofinancements pour les assistant(e)s en charge de l'imprest et la communication sont également prévus à la hauteur de 6 mois pour chacun/e. L'équipe sera appuyée techniquement par les spécialistes techniques de l'OIT basés dans l'Équipe de travail décent au Caire et dans les départements techniques du siège à Genève, notamment l'unité de dialogue social et tripartisme dans le département GOUVERNANCE. L'équipe bénéficiera de l'appui du programme prioritaire Crises (AP/CRISIS) au siège de l'OIT. Un total de 3 mois de salaire pour cet appui technique est prévu sur le projet. Le Bureau de l'OIT à Alger pour l'Algérie, la Libye, le Maroc, la Mauritanie et la Tunisie sera responsable pour le projet et apportera un appui programmatique, administratif et financier au projet. Deux mois de salaire pour l'appui de l'assistante programme à Alger sont prévus sur le projet.

ONU Femmes mettra également en place une équipe chargée de la mise en œuvre des aspects lui revenant du projet. Cette équipe sera composée d'un(e) responsable de programme (P3) à hauteur de 20% d'implication dans le projet et d'un(e) coordinateur/coordinatrice de programme (SB4) à hauteur de 100%. Le/la responsable de programme prendra en charge la planification stratégique, l'établissement et la consolidation des partenariats ainsi que le suivi-évaluation du projet alors que le/la coordinateur/rice de programme assurera la mise en œuvre technique du projet, le suivi financier et la mise en place programmatique du projet. L'équipe

sera appuyée par le bureau d'ONU Femmes Tunisie et Libye pour les actions de communication et la gestion administrative du projet.

L'OIT entrera dans un accord UN2UN avec le BCR afin de permettre au BCR de recruter un UNV pour renforcer son équipe paix et développement et ainsi assurer le suivi du projet et l'application de l'approche « do no harm », sous la supervision du Conseiller paix et développement.

- c) **Gestion des risques** – Identifier les risques spécifiques au projet et la manière dont ils seront gérés, y compris l'approche de mise à jour des risques et d'ajustement du projet. Inclure une approche Ne Pas Nuire et une stratégie d'atténuation des risques.

Étant donné la situation socio-économique et politique dans le pays, le projet pourrait faire face à un ensemble de risques spécifiques et systémiques qu'il faut prendre en considération et mettre en place une approche flexible.

Les motivations de chacun des partenaires tripartites pour renforcer le dialogue social et avancer pour davantage de justice sociale devraient permettre d'identifier rapidement des thèmes fédérateurs pour consolider la tradition tunisienne de Dialogue Social et de tripartisme. Pour cela, le cadre logique a prévu dans un premier temps des activités de renforcement des bases du dialogue social conduites avec chaque partenaire séparément pour notamment sélectionner des thématiques prioritaires et consensuelles.

Ainsi, en amorçant avec des discussions sur des sujets consensuels servira également à établir un climat plus propice puis de bonnes pratiques sur lesquelles il sera possible de capitaliser.

Ainsi le projet tel que construit avec une certaine flexibilité, pourra modifier le cadre des négociations pour se concentrer dans un premier temps sur sujets limités à un niveau sectoriel ou régional et ce, en fonction du contexte socio-économique.

La probabilité d'aboutir à des mesures insuffisantes accompagne généralement ce type de projet qui a vocation à apporter des changements structurels. Pour cela, le projet insiste sur un accompagnement multidimensionnel jusqu'au plan opérationnel afin d'augmenter les chances de concrétisation des réformes et que celles-ci soient à la fois impactantes et durables.

Il est à signaler que le projet a été conçu suite aux concertations et échanges avec les acteurs tripartites ce qui témoigne de l'intérêt accordé à sa mise en œuvre. En effet, le projet a été élaboré pour s'inscrire dans le cadre des priorités tunisiennes en termes de réformes et constitue donc une contribution supplémentaire pour aider les mandants tripartites à concrétiser les réformes et à poursuivre celles-ci après la fin du projet. Lors des premières consultations, ces derniers ont émis un avis favorable et ont exprimé leur engagement à s'investir dans le projet tout en proposant un certain nombre d'activités qui ont été prises en considération.

<b>Risque spécifique au projet</b>	<b>Niveau de risque (faible, moyen, élevé)</b>	<b>Stratégie d'atténuation (y compris les considérations Ne Pas Nuire)</b>
------------------------------------	--	--

Risque d'augmentation des tensions entre les partenaires tripartites	faible	Favoriser les activités bilatérales Modifier le niveau de dialogue vers des dimensions moins conflictuelles (sectorielle, régionale).
Risque d'existence de thématiques conflictuelles	Moyen	Passage vers des sujets plus techniques et plus consensuels
Risque de tensions sociales en raison de la situation économique du pays	faible	Passage vers des sujets plus techniques et plus consensuels avec action de sensibilisation
Risque d'atteinte à la réputation du SNU	Moyen	Une évaluation permanente des risques réputationnels des NU sera menée par le VNU (BCR) en consolidant les outcomes des différents outils et mécanismes de veille et d'alerte précoce qui sont coordonnés par le BCR. Ces évaluations ainsi que les actions de mitigation proposées seront soumises systématiquement à l'équipe du projet à l'instar du groupe d'alerte précoce piloté par le BCR, un petit groupe d'alerte précoce pourrait être mis en place et constitué par les agences du projet et coordonné par le VNU et tiendra des réunions d'évaluation chaque deux semaines par exemple.
Risque de non-adhésion des mandants	Faible - Moyen	Le projet prévoit des activités en relation directes avec les priorités de réformes Les mandants ont été consultés avant l'élaboration du PRODOC Une approche participative sera favorisée dans toutes les activités du projet pour une

		appropriation de celui-ci par les mandants
Risque de changement significatif dans les politiques publiques	Faible	Le projet s'insère totalement dans le programme 2023-2025 ainsi que dans la vision Tunisie 2035. La Tunisie est plutôt dans une période de stabilité politique. Le projet s'efforcera de promouvoir le dialogue social autour du prochain plan de développement.
Risque d'aboutir à des mesures insuffisantes pour un impact réel et durable	Moyen	Le projet insiste sur la prise de conscience de l'importance du dialogue social mais également à la prise de décisions efficaces et consensuelles. L'accompagnement dans le plan opérationnel a vocation à favoriser les réformes structurelles à impact réel et durable

Par rapport à la participation des organisations de la société civile dont le rôle reste fondamental dans ce projet, une analyse des risques ainsi que des modes d'atténuation y afférentes sont formulés dans la matrice suivante :

Risque	Niveau de risque	Stratégie d'atténuation (y compris les considérations Ne Pas Nuire)
Désintérêt/Participation limitée des OSC dans les activités du projet	Faible	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Communication appropriée sur les résultats et les objectifs du projet et des activités au niveau local et national ;</li> <li>- Implication des acteurs de la société civile dans les phases de lancement du projet ainsi que la préparation/mise en œuvre des activités (FG pour l'analyse du contexte au niveau local, mapping</li> </ul>

		des acteurs, le diagnostic, intégration du genre).
Barrières à la participation des femmes/associations travaillant sur la situation des femmes/ associations dirigées par des femmes dans certaines régions	Faible	<ul style="list-style-type: none"> <li>- S'assurer de l'implication et de l'accès à l'information de ces acteurs ;</li> <li>- Veiller à la création des espaces sûrs pour les femmes et les associations dirigées par les femmes durant les activités ;</li> <li>- Vulgariser l'implication des femmes dans le projet à travers l'expertise et les personnes ressources</li> </ul>
Faible accès aux jeunes OSC	Moyen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cartographie des acteurs à mener couvrant la zone géographique d'intervention du projet ainsi que les activités ;</li> <li>- Sensibiliser et renforcer les capacités des partenaires par rapport le principe LNOB</li> </ul>

Peu d'adaptation des activités au contexte local	Faible	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcement des capacités des partenaires sociaux en matière de sensibilité de conflit et de Do Not Harm ;</li> <li>- La sensibilité au conflit au niveau des activités serait assurée par l'UNV sur la base d'analyse périodique du contexte et des conflits alimentées par les données qualitatives du réseau des femmes promotrices de la cohésion et de la paix sociales couvrant tout le territoire.</li> </ul>
--	--------	--

- d) **Suivi / évaluation** – Décrivez l'approche de S&E du projet, y compris l'expertise en S&E de l'équipe de projet et les principaux moyens et calendrier de collecte des données. Inclure : une ventilation du budget pour les activités de suivi et d'évaluation, y compris la collecte de données de base et de fin de ligne et une évaluation indépendante, et un calendrier approximatif de S&E. Les bénéficiaires de fonds sont tenus de réserver au moins 5 à 7% du budget du projet pour les activités de S&E, y compris des fonds suffisants pour une évaluation indépendante de qualité.

Le budget alloué aux activités en lien avec le suivi et l'évaluation du projet correspond à environ 5.47% du budget total, soit 118,000 USD. Chaque agence disposera de sa propre enveloppe pour effectuer le suivi de ses interventions, l'OIT en tant que lead du consortium sera chargé de coordonner le suivi et évaluation de façon globale, y compris pour le rapportage ainsi que pour l'évaluation finale indépendante.

En effet, le suivi des progrès réalisés sera assuré par les agences d'exécution du projet et leurs équipes opérationnelles sur le terrain, sous la supervision des différents points focaux de chaque agence à travers la mise en application du système de suivi et d'évaluation de l'OIT et de ONU Femmes.

Afin de comprendre à partir de données fiables comment le projet progresse et vise les causes profondes de l'instabilité et y remédie, des études visant un état des lieux seront effectuées au cours de la première phase afin d'établir une ligne de référence sur la perception de cohésion sociale et l'égalité de genre permettant le suivi des indicateurs du cadre des résultats liés à la théorie du changement avec un focus sur la contribution du dialogue social pour la consolidation de la cohésion sociale. Ce constat utilisera une approche tant quantitative basée sur une collecte et une analyse de paix et conflit et données micro et macroéconomiques que qualitative basée sur des enquêtes, des entretiens etc. La sélection des répondants pour les données qualitatives sera fondée sur l'inclusivité et la sensibilité aux blocages entre les parties prenantes concernées. Dans ce cadre l'OIT, a développé une méthodologie ("[Comment concevoir, suivre et évaluer des résultats de consolidation de la paix pour le programmes d'emploi/travail décent](#)") qui sera adaptée au contexte, afin de mesurer les impacts de cohésion

sociale et de paix des programmes de travail décent, incluant le dialogue social<sup>26</sup>. Cette approche permettra de construire et partager des connaissances sur le rôle du dialogue social pour la paix sociale, la prévention et résolution des conflits et la cohésion sociale.

Conformément à la politique d'évaluation de l'OIT et ONU Femmes pour un projet de 24 mois avec un budget entre USD 2 et USD 3 millions, ce projet fait l'objet d'une évaluation interne à mi-parcours et une évaluation finale indépendante. Les ressources mises en réserve pour l'évaluation ne peuvent être utilisées qu'à des fins d'évaluation. Le processus d'évaluation sera dirigé par l'OIT en tant qu'agence administratrice, et impliquera l'élaboration des termes de référence pour l'évaluation, la sélection de l'évaluateur et la revue conjointe du rapport. L'évaluation indépendante sera gérée par 1 gestionnaire d'évaluation indépendant, et soumise aux départements d'évaluation des agences pour approbation préalablement à sa diffusion au PBF et parties prenantes. Le PBF sera consulté pendant le processus d'évaluation finale.

Les difficultés rencontrées durant la mise en œuvre du projet seront aussi relevées lors des réunions du comité de pilotage rassemblant les agences de mise en œuvre, les mandants tripartites, les membres des communautés et autres acteurs concernés. Cela permettra de mieux cibler les domaines nécessitant une amélioration.

Le suivi de ce projet se fera de façon continue grâce notamment à la soumission de rapports périodiques au PBF qui permettent en eux-mêmes d'établir si la progression ordonnée du projet a bien lieu, de détecter tous les ajustements nécessaires et en dernier lieu de déterminer si les objectifs sont atteints.

Pour la réalisation des activités de communication, l'OIT, ONU Femmes et le BCR organiseront une réunion mensuelle pour discuter des activités et leur alignement avec l'objectif stratégique du projet.

En outre, un comité technique impliquant les autorités locales et se réunissant régulièrement pour discuter des progrès/obstacles du projet, ainsi que des solutions à apporter aux risques identifiés, sera mis en place. La fréquence à laquelle ce comité se réunira sera déterminée lors de la première réunion, et sera au minimum tous les six mois. Les ministères clés et leurs services déconcentrés, ainsi que les partenaires sociaux seront également impliqués pour assurer une appropriation du projet, de ses résultats et des solutions proposées aux problèmes identifiés.

- e) **Stratégie de fin de projet / durabilité** – Expliquez brièvement la stratégie de sortie du projet pour garantir que le projet peut être clôturé à la fin de la durée du projet, soit par des mesures de durabilité, des accords avec d'autres donateurs pour le financement de suivi ou la fin des activités qui n'ont pas besoin de soutien supplémentaire. Si le soutien d'autres bailleurs de fonds est attendu, expliquez ce que le projet fera concrètement et de manière proactive pour essayer d'assurer cet appui dès le départ. Envisagez d'éventuels partenariats avec d'autres donateurs ou institutions financières internationales.

Le projet a été conçu avec les partenaires dans une optique participative favorisant un ensemble d'objectifs qui inscrivent le dialogue social sur la durée. Le renforcement de compétences des

---

<sup>26</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/instructionalmaterial/wcms\\_732553.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_732553.pdf)

mandants tripartites et la mise à disposition d'outils/rapports sur des évidences empiriques seront un acquis essentiel pour mieux aborder les négociations, et s'assurer de la poursuite de celles-ci, tout en augmentant les chances d'aboutir à des résultats concrets. La réussite des négociations dans un secteur particulier peut favoriser leur réussite dans d'autres secteurs. Le projet a clairement pour vocation de renforcer une tradition du dialogue social qui doit permettre de poursuivre les échanges et les négociations au-delà du projet et au sein de structures actives dédiées à cela, comme le CNDS. Accompagner les mandants tripartites à tous les niveaux comme cela a été présenté auparavant devrait avoir un effet de catalyseur pour aborder les réformes les plus complexes dans un cadre de négociation plus serein où l'ensemble des acteurs sont conscients des enjeux et de leur rôle central afin de placer la Tunisie sur le chemin d'un développement durable.

Les collaborations avec ONU Femmes et le BCR favoriseront davantage l'intégration de la dimension âge, genre ainsi que la dimension régionale dans le dialogue social pour guider l'ensemble des acteurs dans une méthodologie de travail plus inclusive aboutissant à une véritable dynamique permettant des résultats concrets pendant le projet et au-delà de celui-ci. Comme souligné précédemment, le projet vise à donner au dialogue social une place centrale afin d'atténuer les tensions et amorcer une relance socio-économique qui facilitera elle-même l'opérationnalisation des réformes à conduire.

#### **IV. Budget du projet**

Fournissez de brèves informations supplémentaires sur les coûts des projets, en mettant en évidence les choix spécifiques qui ont sous-tendu la préparation du budget, en particulier pour le personnel, les déplacements ou tout autre soutien indirect au projet, afin de démontrer le rapport qualité-prix du projet. Le budget proposé pour tous les projets doit inclure des fonds suffisants pour une évaluation indépendante. Le budget proposé pour les projets impliquant des bénéficiaires directs non onusiens doit inclure des fonds pour un audit indépendant. Remplissez l'annexe sur l'optimisation des ressources du projet.

Veillez noter que dans presque tous les cas, le Fonds pour la consolidation de la paix transfère les fonds des projets en une série de tranches basées sur les performances. L'approche standard du PBF consiste à transférer les fonds du projet en deux tranches pour les bénéficiaires des Nations Unies et en trois tranches pour les bénéficiaires non-ONU, en débloquant les deuxième et troisième tranches dès que les critères de performance ont été atteints. Tous les projets comprennent les deux critères de performance standard suivants : 1) au moins 75% des fonds de la première tranche ont été engagés et 2) toutes les obligations de rapport de projet ont été respectées. En plus de ces indices de référence standard et en fonction de la cote de risque ou d'autres facteurs spécifiques au contexte, des repères supplémentaires peuvent être indiqués pour le déblocage de la deuxième tranche. L'évaluation interne à mi-parcours pourrait également être un indicateur de l'état d'avancement des activités du projet. Par ailleurs, le taux de décaissement du projet sera également un indicateur pour le décaissement de la deuxième tranche.

Veillez préciser ci-dessous tous les facteurs spécifiques au contexte qui peuvent être pertinents pour le déblocage des deuxième et troisième tranches. Celles-ci peuvent inclure le bon déroulement des élections, l'adoption de lois clés, la mise en place d'unités ou de bureaux de contrepartie clés ou d'autres indicateurs de performance nécessaires avant que la mise en œuvre du projet puisse avancer. Dans votre réponse, veuillez indiquer comment les tranches basées sur la performance affectent les considérations de séquençage des projets.

### Annexe A. Liste de contrôle de l'état de préparation de la mise en œuvre du projet

Question	Oui	Non	Commentaire
<b>Planification</b>			
1. Tous les partenaires d'exécution ont-ils été identifiés ? Sinon, quelles sont les étapes restantes et le calendrier proposé ?	X		
2. Les mandats du personnel clé du projet ont-ils été finalisés et prêts à être publiés ? Veuillez joindre à la soumission	X		
3. Les sites du projet ont-ils été identifiés ? Sinon, quel sera le processus et le calendrier		X	Pas de ciblage géographique pour le moment. Cela se fera en cas de besoin en collaboration avec les acteurs concernés.
4. Les communautés locales et les bureaux gouvernementaux ont-ils été consultés / sensibilisés sur l'existence du projet ? Veuillez indiquer quand cela a été fait ou quand cela sera fait.	X		Cadre logique réalisé en collaboration avec les mandants tripartites.
5. Une analyse / identification préliminaire des leçons apprises / des activités existantes a-t-elle été effectuée ? Sinon, quelle analyse reste-t-il à faire pour permettre la mise en œuvre et le calendrier proposé ?	X		
6. Les critères des bénéficiaires ont-ils été identifiés ? Sinon, quels seront le processus et le calendrier.		X	Le choix des bénéficiaires se fait en collaboration avec les mandants selon des critères précis et une dimension genre.
7. Des accords ont-ils été conclus avec les homologues gouvernementaux concernés concernant les sites de mise en œuvre du projet, les approches, la contribution du gouvernement ?	X		Le projet est mis en place avec la participation en amont des mandants tripartites. Les sites sont à définir ultérieurement selon leur besoin.
8. Des dispositions claires ont-elles été prises sur l'approche de mise en œuvre du projet entre les organisations bénéficiaires du projet ?	X		Le projet est basé sur des activités qui répondent à leurs besoins.

9. Quelles autres activités préparatoires doivent être entreprises avant que la mise en œuvre effective du projet puisse commencer et combien de temps cela prendra-t-il?	N/A	
<b>Genre</b>		
10. L'expertise de l'ONU en matière de genre a-t-elle influencé la conception du projet (par exemple, un conseiller / expert / point focal en matière de genre ou un collègue d'ONU Femmes a-t-il apporté sa contribution) ?	X	La dimension genre a été prise en compte autant que possible à travers une collaboration avec les collègues d'ONU femmes
11. Des consultations avec des femmes et / ou des organisations de jeunesse ont-elles éclairé la conception du projet?	X	Le projet a capitalisé sur les recommandations de plusieurs consultations conduites dans les programmes d'ONU Femmes; notamment dans le cadre de l'élaboration du plan d'action de la dynamique féministe constitué de 10 organisations de la société civile; mais aussi dans le cadre du groupe d'association constituant la coalition de la société civile pour la mise en oeuvre du Plan d'action national pour la mise en oeuvre de la résolution 1325
12. Les indicateurs et cibles du cadre de résultats sont-ils ventilés par sexe et par âge ?	X	Cela a été fait dans la limite du possible
13. L'annexe budgétaire comprend-elle des allocations vers GEWE pour toutes les activités et des justifications claires des allocations GEWE ?	X	Oui

**Annexe B. Liste de contrôle de l'optimisation des ressources du projet PBF (« Value for Money »)**

Question	Oui	Non	Commentaire
1. Le projet a-t-il une justification narrative du budget, qui fournit des informations supplémentaires spécifiques au projet sur tout choix budgétaire majeur ou des coûts de personnel, de fonctionnement ou de déplacement plus élevés que d'habitude, afin d'expliquer comment le projet garantit l'optimisation des ressources ?		X	
2. Les coûts unitaires (par exemple pour les voyages, les services de consultants, l'achat de matériel, etc.) sont-ils comparables à ceux utilisés dans des interventions similaires (soit dans des contextes nationaux similaires, au sein des régions, soit dans des interventions antérieures dans le même contexte national) ? Sinon, cela doit être expliqué dans la section narrative du budget.	X		Les coûts unitaires sont pris des barèmes du SNU, en particulier pour ce qui concerne le staff et les consultants, en Tunisie ainsi que de l'expérience passée de l'OIT et ONU Femmes en Tunisie pour ce qui concerne les contrats de services en général. De nombreux ateliers ont été organisés permettant d'avoir les devis précis des différents coûts. Dès lors, l'ensemble des coûts unitaires sont basés sur les coûts en vigueur en Tunisie.
3. Le budget proposé est-il proportionné aux résultats escomptés du projet et à la portée du projet (par exemple, nombre, taille et éloignement des zones géographiques et nombre de bénéficiaires directs et indirects proposés) ? Fournissez vos commentaires.	X		
4. Le pourcentage de personnel et de frais de fonctionnement de l'agence des Nations Unies récipiendaire et de tout partenaire d'exécution est-il clairement visible et raisonnable pour le contexte (e.g. pas plus de 20% pour le personnel, et couts raisonnables pour les voyages et coûts opérationnels directs) à moins d'être bien justifiés dans la section narrative) ?	X		Oui
5. Les frais de personnel sont-ils proportionnels à la quantité de travail requise pour l'activité ? Et le projet utilise-t-il du personnel / une expertise locale plutôt qu'internationale lorsque cela est possible ? Quelle est la justification du recours à du personnel international, le cas échéant ?	X		

<p>6. Le projet propose-t-il l'achat de matériaux, d'équipements et d'infrastructures pour plus de 15% du budget ? Dans l'affirmative, veuillez indiquer les mesures prises pour garantir l'optimisation des ressources dans le processus de passation des marchés et leur entretien / utilisation durable pour la consolidation de la paix après la fin du projet.</p>		X	
<p>7. Le projet propose-t-il l'achat d'un ou de plusieurs véhicules pour le projet ? Si oui, veuillez expliquer pourquoi les véhicules / véhicules de location existants ne peuvent pas être utilisés.</p>		X	
<p>8. Les agences d'exécution ou la mission des Nations Unies apportent-elles une source supplémentaire de financement / soutien en nature non PBF au projet ? Veuillez expliquer ce qui est fourni. Et si non, pourquoi pas.</p>		X	

## **Annexe B.1: Project Administrative arrangements for UN Recipient Organizations**

*(This section uses standard wording – please do not remove)*

The UNDP MPTF Office serves as the Administrative Agent (AA) of the PBF and is responsible for the receipt of donor contributions, the transfer of funds to Recipient UN Organizations, the consolidation of narrative and financial reports and the submission of these to the PBSO and the PBF donors. As the Administrative Agent of the PBF, MPTF Office transfers funds to RUNOS on the basis of the signed Memorandum of Understanding between each RUNO and the MPTF Office.

### **AA Functions**

On behalf of the Recipient Organizations, and in accordance with the UNDG-approved “Protocol on the Administrative Agent for Multi Donor Trust Funds and Joint Programmes, and One UN funds” (2008), the MPTF Office as the AA of the PBF will:

- Disburse funds to each of the RUNO in accordance with instructions from the PBSO. The AA will normally make each disbursement within three (3) to five (5) business days after having received instructions from the PBSO along with the relevant Submission form and Project document signed by all participants concerned;
- Consolidate the financial statements (Annual and Final), based on submissions provided to the AA by RUNOS and provide the PBF annual consolidated progress reports to the donors and the PBSO;
- Proceed with the operational and financial closure of the project in the MPTF Office system once the completion is completed by the RUNO. A project will be considered as operationally closed upon submission of a joint final narrative report. In order for the MPTF Office to financially closed a project, each RUNO must refund unspent balance of over 250 USD, indirect cost (GMS) should not exceed 7% and submission of a certified final financial statement by the recipient organizations’ headquarters);
- Disburse funds to any RUNO for any costs extension that the PBSO may decide in accordance with the PBF rules & regulations.

### **Accountability, transparency and reporting of the Recipient United Nations Organizations**

Recipient United Nations Organizations will assume full programmatic and financial accountability for the funds disbursed to them by the Administrative Agent. Such funds will be administered by each RUNO in accordance with its own regulations, rules, directives and procedures.

Each RUNO shall establish a separate ledger account for the receipt and administration of the funds disbursed to it by the Administrative Agent from the PBF account. This separate ledger account shall be administered by each RUNO in accordance with its own regulations, rules, directives and procedures, including those relating to interest. The separate ledger account shall be subject exclusively to the internal and external auditing procedures laid down in the financial regulations, rules, directives and procedures applicable to the RUNO.

Each RUNO will provide the Administrative Agent and the PBSO (for narrative reports only) with:

Type of report	Due when	Submitted by
Semi-annual project progress report	15 June	Convening Agency on behalf of all implementing organizations and in

		consultation with/ quality assurance by PBF Secretariats, where they exist
Annual project progress report	15 November	Convening Agency on behalf of all implementing organizations and in consultation with/ quality assurance by PBF Secretariats, where they exist
End of project report covering entire project duration	Within three months from the operational project closure (it can be submitted instead of an annual report if timing coincides)	Convening Agency on behalf of all implementing organizations and in consultation with/ quality assurance by PBF Secretariats, where they exist
Annual strategic peacebuilding and PBF progress report (for PRF allocations only), which may contain a request for additional PBF allocation if the context requires it	1 December	PBF Secretariat on behalf of the PBF Steering Committee, where it exists or Head of UN Country Team where it does not.

#### Financial reporting and timeline

Timeline	Event
<b>30 April</b>	Annual reporting – Report <b>Q4 expenses</b> (Jan. to Dec. of previous year)
<i>Certified final financial report to be provided by 30 June of the calendar year after project closure</i>	

UNEX also opens for voluntary financial reporting for UN recipient organizations the following dates

<b>31 July</b>	Voluntary Q2 expenses (January to June)
<b>31 October</b>	Voluntary Q3 expenses (January to September)

Unspent Balance exceeding USD 250, at the closure of the project would have to be refunded and a notification sent to the MPTF Office, no later than six months (30 June) of the year following the completion of the activities.

#### Ownership of Equipment, Supplies and Other Property

Ownership of equipment, supplies and other property financed from the PBF shall vest in the RUNO undertaking the activities. Matters relating to the transfer of ownership by the RUNO shall be determined in accordance with its own applicable policies and procedures.

#### Public Disclosure

The PBSO and Administrative Agent will ensure that operations of the PBF are publicly disclosed on the PBF website (<http://unpbf.org>) and the Administrative Agent's website (<http://mptf.undp.org>).

## **Annexe B.2: Project Administrative arrangements for Non-UN Recipient Organizations**

*(This section uses standard wording – please do not remove)*

### **Accountability, transparency and reporting of the Recipient Non-United Nations Organization:**

The Recipient Non-United Nations Organization will assume full programmatic and financial accountability for the funds disbursed to them by the Administrative Agent. Such funds will be administered by each recipient in accordance with its own regulations, rules, directives and procedures.

The Recipient Non-United Nations Organization will have full responsibility for ensuring that the Activity is implemented in accordance with the signed Project Document;

In the event of a financial review, audit or evaluation recommended by PBSO, the cost of such activity should be included in the project budget;

Ensure professional management of the Activity, including performance monitoring and reporting activities in accordance with PBSO guidelines.

Ensure compliance with the Financing Agreement and relevant applicable clauses in the Fund MOU.

### **Reporting:**

Each Recipient will provide the Administrative Agent and the PBSO (for narrative reports only) with:

Type of report	Due when	Submitted by
Bi-annual project progress report	15 June	Convening Agency on behalf of all implementing organizations and in consultation with/ quality assurance by PBF Secretariats, where they exist
Annual project progress report	15 November	Convening Agency on behalf of all implementing organizations and in consultation with/ quality assurance by PBF Secretariats, where they exist
End of project report covering entire project duration	Within three months from the operational project closure (it can be submitted instead of an annual report if timing coincides)	Convening Agency on behalf of all implementing organizations and in consultation with/ quality assurance by PBF Secretariats, where they exist
Annual strategic peacebuilding and PBF progress report (for PRF	1 December	PBF Secretariat on behalf of the PBF Steering Committee, where it exists or

allocations only), which may contain a request for additional PBF allocation if the context requires it		Head of UN Country Team where it does not.
---	--	--

#### Financial reports and timeline

Timeline	Event
28 February	Annual reporting – Report <b>Q4 expenses</b> (Jan. to Dec. of previous year)
30 April	Report <b>Q1 expenses</b> (January to March)
31 July	Report <b>Q2 expenses</b> (January to June)
31 October	Report <b>Q3 expenses</b> (January to September)
<i>Certified final financial report to be provided at the quarter following the project financial closure</i>	

Unspent Balance exceeding USD 250 at the closure of the project would have to be refunded and a notification sent to the Administrative Agent, no later than three months (31 March) of the year following the completion of the activities.

#### **Ownership of Equipment, Supplies and Other Property**

Matters relating to the transfer of ownership by the Recipient Non-UN Recipient Organization will be determined in accordance with applicable policies and procedures defined by the PBSO.

#### **Public Disclosure**

The PBSO and Administrative Agent will ensure that operations of the PBF are publicly disclosed on the PBF website (<http://unpbf.org>) and the Administrative Agent website (<http://www.mptf.undp.org>)

#### **Final Project Audit for non-UN recipient organization projects**

An independent project audit will be requested by the end of the project. The audit report needs to be attached to the final narrative project report. The cost of such activity must be included in the project budget.

#### **Special Provisions regarding Financing of Terrorism**

Consistent with UN Security Council Resolutions relating to terrorism, including UN Security Council Resolution 1373 (2001) and 1267 (1999) and related resolutions, the Participants are firmly committed to the international fight against terrorism, and in particular, against the financing of terrorism. Similarly, all Recipient Organizations recognize their obligation to comply with any applicable sanctions imposed by the UN Security Council. Each of the Recipient Organizations will use all reasonable efforts to ensure that the funds transferred to it in accordance with this agreement are not used to provide support or assistance to individuals

or entities associated with terrorism as designated by any UN Security Council sanctions regime. If, during the term of this agreement, a Recipient Organization determines that there are credible allegations that funds transferred to it in accordance with this agreement have been used to provide support or assistance to individuals or entities associated with terrorism as designated by any UN Security Council sanctions regime it will as soon as it becomes aware of it inform the head of PBSO, the Administrative Agent and the donor(s) and, in consultation with the donors as appropriate, determine an appropriate response.

### **Non-UN recipient organization (NUNO) eligibility:**

In order to be declared eligible to receive PBF funds directly, NUNOs must be assessed as technically, financially and legally sound by the PBF and its agent, the Multi Partner Trust Fund Office (MPTFO). Prior to submitting a finalized project document, it is the responsibility of each NUNO to liaise with PBSO and MPTFO and provide all the necessary documents (see below) to demonstrate that all the criteria have been fulfilled and to be declared as eligible for direct PBF funds.

The NUNO must provide (in a timely fashion, ensuring PBSO and MPTFO have sufficient time to review the package) the documentation demonstrating that the NUNO:

- Has previously received funding from the UN, the PBF, or any of the contributors to the PBF, in the country of project implementation.
- Has a current valid registration as a non-profit, tax exempt organization with a social based mission in both the country where headquarter is located and in country of project implementation for the duration of the proposed grant. (**NOTE:** If registration is done on an annual basis in the country, the organization must have the current registration and obtain renewals for the duration of the project, in order to receive subsequent funding tranches).
- Produces an annual report that includes the proposed country for the grant.
- Commissions audited financial statements, available for the last two years, including the auditor opinion letter. The financial statements should include the legal organization that will sign the agreement (and oversee the country of implementation, if applicable) as well as the activities of the country of implementation. (**NOTE:** If these are not available for the country of proposed project implementation, the CSO will also need to provide the latest two audit reports for a program or project based audit in country.) The letter from the auditor should also state whether the auditor firm is part of the nationally qualified audit firms.
- Demonstrates an annual budget in the country of proposed project implementation for the previous two calendar years, which is at least twice the annualized budget sought from PBF for the project.<sup>27</sup>
- Demonstrates at least 3 years of experience in the country where grant is sought.
- Provides a clear explanation of the CSO's legal structure, including the specific entity which will enter into the legal agreement with the MPTF-O for the PBF grant.

---

<sup>27</sup> Annualized PBF project budget is obtained by dividing the PBF project budget by the number of project duration months and multiplying by 12.

## Annexe C : Cadre de résultats du projet

Résultats	Produits	Indicateurs	Moyens de vérification/ fréquence de collecte	Étapes
<p>Résultat 1: Le gouvernement et les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs sont des acteurs essentiels dans la prévention des conflits (sur le marché du travail, au niveau des revendications sociales, etc.) et le maintien de la cohésion sociale à travers un dialogue social plus efficace et inclusif</p> <p>(Cible(s) ODD auxquels le projet contribue : 3, 5, 8,10, 16, 17)</p>		<p>Indicateur 1 a : Le nombre de conflits sociaux annuels résolu à travers un dialogue social Niveau de référence : tbd Cible: tbd en partenariat avec les partenaires sociaux</p>	<p>Analyse sur le nombre de conflits sociaux au début du projet (analyse de paix et conflit menée au démarrage avec une base de référence)</p>	<p>Suivi mensuel des conflits sociaux et ligne de référence au milieu et à la fin du projet</p>
		<p>Indicateur 1 b : % des mandants tripartites (désagrégé par sexe et âge) percevant que les mécanismes de dialogue ont contribué à une amélioration de la confiance et la collaboration entre eux Niveau de référence : à définir Cible : À définir avec les partenaires sociaux (désagrégé par sexe et âge))</p>	<p>Enquête auprès des acteurs concernés dans le cadre de l'analyse de conflit en début et ligne de référence</p>	<p>Étapes de l'enquête auprès des mandants à développer au milieu et à la fin</p>
		<p>Indicateur 1 c: Taux de satisfaction des partenaires sociaux et des associations de femmes et jeunes associées sur leur niveau d'implication par rapport aux activités du projet Niveau de référence : tbd Cible : à déterminer avec les partenaires sociaux (désagrégé par sexe et âge))</p>	<p>Enquête auprès des acteurs concernés dans le cadre de l'analyse de conflit en début et ligne de référence</p>	<p>Étapes de l'enquête auprès des mandants à développer</p>
	<p><b>Produit 1.1 Les partenaires tripartites sont sensibilisés sur les enjeux de la cohésion sociale et leur rôle dans sa promotion à travers le dialogue social</b></p>	<p>Indicateur produit 1.1 : Nouvelle perception des acteurs tripartites (désagrégé par sexe et âge) de leur rôle dans la promotion de la cohésion sociale et égalité de genre Niveau de référence : tbd Cible : à déterminer avec les partenaires sociaux</p>	<p>Enquête auprès des acteurs concernés dans le cadre de l'analyse de conflit en début et ligne de référence</p>	<p>Étapes de l'enquête auprès des mandants à développer</p>
	<p>Activité 1.1.1 Mener une enquête participative pour mesurer les perceptions des acteurs tripartites de leur rôle dans la promotion de la cohésion sociale et égalité de genre</p>	<p>Indicateur produit 1.1 : Changement de perception des acteurs du dialogue social sur l'importance d'inclure davantage les questions d'égalité de genre dans les négociations tripartites liés aux questions du monde du travail Niveau de référence : tbd Cible: à déterminer avec les partenaires sociaux</p>	<p>Enquête auprès des acteurs concernés dans le cadre de l'analyse de conflit en début et ligne de référence</p>	<p>Étapes de l'enquête auprès des mandants à développer</p>
	<p>Activité 1.1.2 Élaborer un diagnostic participatif sur le lien entre dialogue social, égalité de genre, politiques socio-économiques, conflits/tensions sociales et cohésion sociale</p>			

	<p>Activité 1.1.3 Organiser des ateliers de restitutions et discussions sur le diagnostic ci-dessus et les recommandations auprès des acteurs tripartites, les agences des Nations Unies, et les organisations locales représentant les femmes et l'économie informelle afin de les sensibiliser sur le rôle des partenaires sociaux pour la cohésion sociale</p> <p>Activité 1.1.4 Elaborer un document d'expériences comparées et de recommandations sur l'organisation du dialogue social (nationales et bonnes pratiques internationales) dans le secteur public et organiser un atelier de restitution</p> <p>Activité 1.1.5 Conduire un diagnostic sur l'organisation actuelle du dialogue social au sein de la fonction et secteur publics afin d'en identifier les points à renforcer sur la base des recommandations des documents précédents (1.1.1 et 1.1.3)</p> <p>Activité 1.1.6 Organiser un atelier pour discuter des résultats du diagnostic et adopter des recommandations avec la participation d'experts internationaux</p>			
	<p><b>Produit 1.2 Les capacités organisationnelles et humaines des partenaires tripartites sont renforcées pour un dialogue social efficace, inclusif et porteur de cohésion sociale</b></p> <p>Activité 1.2.1 Organiser des ateliers d'échanges d'expériences sur les meilleures pratiques en termes de dialogue social</p> <p>Activité 1.2.2 Assistance technique à la modernisation /amélioration des modes organisationnels selon les besoins des différents partenaires tripartites</p>	<p>Indicateur produit 1.2. : Organiser au moins deux ateliers sur les meilleures pratiques en termes de dialogue social (en s'assurant d'une représentativité au niveau des structures d'appartenance des participants aux ateliers) Niveau de référence : - Cible : 2 ateliers (avec 33% travailleurs / 33% employeurs / 33% gouvernement)</p>	Rapport des ateliers	Calendrier des ateliers Le rapport des ateliers est disponible et largement partagé
		<p>Indicateur produit 1.2 : Nombre de modes organisationnels ayant fait l'objet de changement dans le sens d'une modernisation/digitalisation des procédures de travail Niveau de référence : 0 Cible : à déterminer selon les besoins des partenaires tripartites 100% des modes organisationnels traités aboutissent à de nouvelles pratiques</p>	Guides produits De nouveaux modes organisationnels exploités	De nouvelles pratiques sont adoptées (partage de l'information, communication intra et inter partenaires, usage des systèmes d'information, etc.)

	<p>Activité 1.2.3 Appui à la mise en place et mise en œuvre d'une stratégie pour l'intégration de l'approche genre pour l'UGTT et de l'UTICA</p> <p>Activité 1.2.4 Organiser des ateliers d'échanges d'expériences autour d'expériences pilotes en matière d'intégration de l'approche genre dans le dialogue social</p> <p>Activité 1.2.5 Renforcer les capacités des cadres du Comité Général de la Fonction Publique et des DRH ministériels sur les enjeux du dialogue social et les techniques de négociation</p> <p>Activité 1.2.6 Mettre en place une plateforme numérique sous forme d'observatoire qui a pour objectif de collecter les informations relatives aux conflits sociaux (secteur, entreprise, région, raisons), faire le suivi et prévenir les éventuels conflits</p>	<p>Indicateur produit 1.2 : Nombre de propositions de réformes intégrant la dimension genre au niveau de l'UTICA et l'UGTT Niveau de référence: / Cible: à déterminer</p>	<p>TDR Consultants recrutés Rapport de focus groupes</p>	<p>Calendrier des réunions et focus groupes Les stratégies sont largement diffusées</p>
		<p>Indicateur produit 1.2: Nombre de cadres représentants le gouvernement et les partenaires sociaux formés ayant acquis de nouvelles compétences (veiller à assurer une représentation homme/femme égale dans la mesure du possible) Niveau de référence : - Cible : cadres du Comité Général de la Fonction Publique et des DRH ministériels (nombre à déterminer) (désagrégé par sexe et âge)</p>	<p>Rapport de formations Liste des participants Nombre d'évaluations positives de la formation</p>	<p>Calendrier des formations</p>
	<p><b>Produit 1.3: Des mécanismes de concertation dont le CNDS sont renforcés pour un dialogue social efficace, inclusif et porteur de cohésion sociale</b></p> <p>Activité 1.3.1 Examiner les voies et les moyens de relancer des activités des mécanismes de concertation, en particulier du CNDS, y compris l'amélioration du processus de présidence rotative</p> <p>1.3.2 Appui aux capacités des mécanismes existants de dialogue social (formel/informel – local/régional/national) – si la situation le permet (CNDS, commissions consultatives paritaires, CCE, commission nationales et régionales de conciliation)</p> <p>1.3.3 Organiser des formations sur les techniques de négociation, de prévention et résolution des conflits à l'échelle nationale, régionale, sectorielle et de l'entreprise</p>	<p>Indicateur produit 1.3: nombre de nouveaux mécanismes inclusifs de concertation opérationnalisés aux niveaux national, régional, et sectoriel</p> <p>Niveau de référence: 0 Cible : à déterminer avec les partenaires sociaux</p> <p>Indicateur produit 1.3: Présence de représentants de groupes vulnérables et exclus dans les différents réunions/dialogue</p> <p>niveau de réf: 0 Cible: à déterminer avec les partenaires sociaux (désagrégé par sexe et âge)</p>		

	<p><b>Produit 1.4 La modernisation des structures de l'administration de travail et de l'inspection de travail est poursuivie pour une meilleure intervention en matière de soutien au dialogue social et de prévention et résolution des conflits de travail</b></p> <p>Activité 1.4.1 Appuyer et opérationnaliser le système d'information des structures de l'administration du travail au MAS pour assurer la digitalisation de leur intervention sur le terrain et auprès des partenaires sociaux</p> <p>Activité 1.4.2 Assurer des formations aux cadres des structures chargées de l'administration du travail conformément aux outils permanents de l'OIT (planification stratégique pour la conformité)</p> <p>Activité 1.4.3 Produire un manuel de procédures sur les méthodes de production et d'analyses des statistiques de travail et organiser des sessions de formation de formateurs sur son utilisation</p> <p>Activité 1.4.4 Produire et disséminer auprès des personnes référentes d'un guide pratique pour prévenir et agir contre le harcèlement et les agissements sexistes au travail (en application de la C190) et mener une formation de formateurs pour la dissémination du guide</p>	<p>Indicateur produit 1.4: Nombre de cadres des structures chargées de l'administration du travail formés (au moins 40% de femmes) Niveau de référence : 1 formation assurée Cible : à déterminer avec l'administration du travail (désagréé par sexe et âge)</p>	<p>Document de formation Rapport de formation Nombre d'évaluations positives de la formation</p>	<p>Calendrier des formations Identification des bénéficiaires</p>
	<p>Indicateur 1.4 : Nombre de partenaires tripartites (y compris inspecteurs) formés (veiller à assurer une représentation homme/femme égale dans la mesure du possible) Nombre d'inspecteurs sensibilisés Niveau de référence : 0 Cible : guide produit / 25 partenaires formés (50% de femmes) et 80% du corps des inspecteurs du travail sensibilisés (désagréé par sexe et âge)</p>	<p>Guide pratique sur la prévention et l'action contre le harcèlement et les agissements sexistes au travail</p>	<p>Identification d'un pool de personnes référentes Calendrier des formations au niveau central et régional Programme de dissémination</p>	

<p><b>Résultat 2:</b> Une vision et des propositions (et dans la mesure du possible une stratégie) de relèvement socio-économique inclusif, durable et porteur de cohésion sociale sont élaborées et adoptées par les partenaires tripartites, et prennent en compte la voix des groupes vulnérables.</p> <p>(Cible(s) ODD auxquels le projet contribue, le cas échéant) : 3, 5, 8, 10, 16, 17</p>		<p>Indicateur 2 a : Changement de perception par rapport aux réformes proposées et leur degré d'inclusivité et leur portée sur la cohésion sociale Niveau de référence : 0 Cible : A définir au niveau qualitatif</p>	Les études produites	Les étapes de recrutement des consultants et la validation finale du travail
		<p>Indicateur 2 b : Nombre de réformes socio-économiques inclusives élaborées de façon participative adoptées et intégrant les recommandations des études Niveau de référence : 0 Cible : à déterminer avec les mandants tripartites</p>	Suivi du projet et études	Calendrier des réunions Étapes du plan opérationnel
	<p><b>Produit 2.1 Les mandants tripartites sélectionnent et approfondissent les thématiques des réformes prioritaires en lien avec l'emploi et la protection sociale, intégrant la dimension genre et cohésion sociale, au sein de mécanismes de concertation</b></p> <p>Activité 2.1.1 Facilitation d'ateliers de concertation tripartite pour la sélection de thématiques prioritaires à analyser</p> <p>Activité 2.1.2 Production d'études/diagnostics intégrant les aspects prospectif et genre (en binôme ou tripartite) préalablement aux réformes à conduire. Cela pourrait inclure une enquête de recensement des secteurs à forte employabilité des femmes et jeunes en situation vulnérable</p> <p>Activité 2.1.3 Elaboration de documents de positionnement stratégique et de cadrage reflétant les priorités de chaque partenaire social sur les questions relatives au dialogue social</p>	<p>Indicateur produit 2.1: Nombre de thématiques prioritaires sélectionnées Niveau de référence: 0 Cible : à définir avec les mandants tripartites</p>	TDR élaborés Consultants recrutés Rapport des ateliers	Programme des ateliers Choix du consultant
		<p>Indicateur produit 2.1 : Nombre d'études/diagnostics produites qui ont été utilisées par les partenaires pour alimenter les réformes socio-économiques Niveau de référence : 0 Cible : nombre d'études à déterminer avec les mandants tripartites</p>	TDR élaborés Consultants recrutés Rapport de lancement Version préliminaire Version finale intégrant les commentaires reçus	Choix du Consultant à recruter et étude développée et finalisée
		<p>Indicateur produit 2.1: Documents de positionnement stratégique adoptés par les partenaires sociaux et le gouvernement Niveau de référence : 0 Cible : 3 (un document par partenaire)</p>	TDR élaborés Consultants recrutés	Consultant recruté et document de positionnement stratégique développé et finalisé

	<p><b>Produit 2.2 Les capacités techniques des partenaires tripartites et des associations de femmes et jeunes ciblées sur les thématiques prioritaires sont renforcées pour un dialogue social efficace, inclusif et porteur de cohésion sociale</b></p> <p>Activité 2.2.1 Organiser des formations sur les indicateurs du travail décent en préparation aux négociations collectives</p> <p>Activité 2.2.2 Organiser des ateliers préparatoires à la mise en place d'un cadre législatif adapté à l'évolution du monde du travail, aux nouvelles exigences du marché de l'emploi, aux nouvelles formes de travail et l'anticipation des nouvelles compétences</p> <p>Activité 2.2.3 Organiser des séminaires/ateliers sur les outils d'évaluation des enjeux climatiques et de la transition juste en Tunisie pour enrichir les débats tripartites avec accent sur la situation des femmes et des jeunes en situation vulnérable et travaillant dans des secteurs impactés par le changement climatique</p> <p>Activité 2.2.4 Elaborer et disséminer un guide pratique pour des négociations collectives inclusives et promotrices de l'égalité hommes-femmes</p> <p>Activité 2.2.5 Organiser une formation de formateurs pour un pool de femmes issues des mandants tripartites et des organisations de la société civiles engagées dans le projet quant aux techniques de médiation et de négociation</p> <p>Activité 2.2.6 Organiser des sessions informatives auprès des partenaires sociaux autour des Principes d'autonomisation des femmes (WEP)</p>	<p>Indicateur produit 2.2 : Nombre de représentants des mandants tripartites formés sur des thématiques prioritaires considérant avoir acquis de nouvelles compétences pour contribuer aux réformes Niveau de référence : 0 Cible : à déterminer avec les mandants tripartites (désagrégé par sexe et âge)</p>	<p>Evaluation/enquête avant et après chaque formation</p>	<p>Calendrier des séminaires/ateliers Identification des différentes thématiques des ateliers Enquête</p>
	<p>Indicateur produit 2.2 : Nombre de femmes bénéficiant d'un nouveau certificat de formation Niveau de référence : - Cible : 30 femmes</p>	<p>Support de formation Rapport de formation Evaluation de la formation</p>	<p>Calendrier des formations Représentativité des bénéficiaires en termes d'âge, de région et de secteur</p>	
	<p>Indicateur produit 2.2 : Nombre de structures au sein des partenaires sociaux sensibilisées aux WEP Niveau de référence : 0 Cible : 10</p>	<p>Plan de plaidoyer</p>	<p>Fiche de présentation préparée Calendrier des réunions Calendrier des actions de sensibilisation</p>	

	<p><b>Produit 2.3 Des plans opérationnels tripartites sensibles au genre sont établis et suivis afin de mettre en œuvre ces réformes socio-économiques porteuses de cohésion sociale</b></p>	<p>Indicateur produit 2.3 : Nombre de nouvelles conventions collectives adoptées/révisées intégrant la dimension genre et cohésion sociale Niveau de référence : 0 Cible : A déterminer avec les partenaires sociaux</p>	<p>TDR élaborés Consultants recrutés PV de réunions</p>	<p>Calendrier des réunions organisées Les conventions sont sensibles aux dimensions genre et jeune</p>
	<p>Activité 2.3.1 Appui pour l'adoption de nouvelles conventions sectorielles basées sur une approche inclusive y compris les dimensions genre et jeunes et révision des conventions sectorielles actuelles sur la même approche</p> <p>Activité 2.3.2 Assistance technique dans la préparation de plans opérationnels sur des sujets ayant fait l'objet de consensus et cela en harmonie avec le plan de développement au niveau régional</p>	<p>Indicateur produit 2.3 : Nombre de plan opérationnels tripartites élaborés Niveau de référence: 0 Cible : à déterminer avec les partenaires sociaux</p>	<p>TDR élaborés Consultants recrutés Liste des participants Rapports d'ateliers Plans opérationnels finalisés</p>	<p>Calendrier des réunions respectant une représentativité régionale et en termes d'âge et de genre Les plans opérationnels sont en accord avec le PDR</p>
	<p><b>Produit 2.4 Des actions de communication et plaidoyer auprès de tous les acteurs et du public en général sont menées sur l'importance stratégique du dialogue social pour favoriser la cohésion sociale</b></p>	<p>Indicateur produit 2.4 : Nombre d'actions de plaidoyer conduites sur l'égalité de genre et la prévention des conflits (désagrégé par sexe et âge) Niveau de référence : 0 Cible : représentants des mandants tripartites au niveau national, régional et sectoriel (nombre à déterminer avec les partenaires)</p>	<p>Liste des participants aux ateliers Rapport d'atelier PV de réunions Nombre d'évaluations positives des ateliers</p>	<p>Calendrier de toutes les actions à entreprendre Les plans de communication sont établis Une meilleure perception du DS au niveau des régions, des jeunes et des femmes est favorisée</p>
	<p>Activité 2.4.1 Appui pour la mise en place d'actions de plaidoyer et d'information sur le rôle du dialogue social dans la préparation et conduite des politiques socio-économiques aux différents niveaux (national, régional et sectoriel)</p>	<p>Indicateur produit 2.4 : Nombre d'actions de plaidoyer sur les thématiques de promotion de l'égalité de genre, la justice sociale et la cohésion sociale réalisées Niveau de référence : 0 Cible : l'ensemble des commissions parlementaires concernées</p>	<p>Liste des participants aux ateliers Rapport d'atelier PV de réunions Nombre d'évaluations positives des ateliers</p>	<p>Calendrier de toutes les actions à entreprendre Les plans de communication sont établis Une meilleure perception du DS au niveau des régions, des jeunes et des femmes est favorisée</p>
	<p>Activité 2.4.2 Appui à la sensibilisation de l'Assemblée des Représentants du Peuple (ARP) sur l'importance du dialogue social y compris les normes internationales de travail de l'OIT et des consultations législatives avec les partenaires sociaux autour des projets de réformes, de lois et des accords en matière socio-économique</p>			
	<p>Activité 2.4.3 Mener une enquête de satisfaction pour mesurer le taux de satisfaction des partenaires sociaux sur leur niveau</p>			

	<p>d'information par rapport aux activités et résultats du dialogue social</p> <p>2.4.5 Mener une campagne de sensibilisation aux droits des femmes et des jeunes travaillant dans des secteurs non structurés. (Valorisation des déchets, Travail domestique, Secteur agricole, etc).</p>			
--	--	--	--	--