

STRATÉGIE ET PLAN D'ACTION D'ÉGALITÉ DES GENRES



Mai 2023



PSSEETAT

**PROJET DE STRUCTURATION DES SERVICES ÉCONOMIQUES
ET ENVIRONNEMENTAUX AUX TRANSFORMATRICES
AGROALIMENTAIRES TUNISIENNES**



UPADI DÉVELOPPEMENT
INTERNATIONAL



Première édition

Tunisie, mai 2023

© Stratégie et plan d'action d'égalité des genres

Projet de structuration des services économiques et environnementaux
aux transformatrices agroalimentaires tunisiennes (PSSEETAT)

Édité par :
UPA développement international (UPA DI)

Ce document a été élaboré dans le cadre du PSSEETAT par Souad Trabelsi,
Emmanuelle Lajoie et Janyck Beaulieu, en collaboration avec Khaoula Zoghlami,
Martineve Pajonas-L'Heureux, Ilhem Messaoudi et Mélanie Lacroix.

Photographie : Équipe PSSEETAT

L'autorisation de reproduction partielle de ce document est permise avec citation.



Le PSSEETAT est mis en œuvre par UPA DI dans six régions de la Tunisie (Béja, Jendouba, Kairouan, Kasserine, Medhia et Siliana). Ce projet est réalisé avec l'appui financier du gouvernement du Canada accordé par l'entremise d'Affaires mondiales Canada.

TABLE DES MATIÈRES

1.	INTRODUCTION.....	5
2.	RÉSUMÉ DE L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES +.....	6
3.	APPROCHES TRANSVERSALES	8
4.	STRATÉGIE D'ÉGALITÉ DES GENRES	10
	Axe 1. Sensibilisation, formation et accompagnement technique	10
	<i>Axe 1.1. Sensibilisation, formation et accompagnement technique des TA</i>	<i>10</i>
	<i>Axe 1.2. Sensibilisation des familles, des hommes et des jeunes de la communauté.....</i>	<i>11</i>
	<i>Axe 1.3. Sensibilisation, formation et accompagnement des gestionnaires des SMSA/GDA et des organisations partenaires (UTAP et UMNAGRI)</i>	<i>11</i>
	Axe 2. Favoriser la participation des TA et des jeunes aux activités commerciales.....	12
	<i>Axe 2.1. Amélioration de la mise en marché.....</i>	<i>12</i>
	<i>Axe 2.2. Amélioration des services agroéconomiques collectifs offerts par les SMSA/GDA</i>	<i>12</i>
	Axe 3. Actions de plaidoyer	13
	<i>Axe 3.1. Thématiques de plaidoyer, événements clés et autorités d'influence.....</i>	<i>13</i>
	<i>Axe 3.2. Campagnes de sensibilisation</i>	<i>14</i>
	Axe 4. Actions transversales	14
	<i>Axe 4.1. Utilisation d'un langage non genré</i>	<i>14</i>
	<i>Axe 4.2. Pratiques inclusives pour les activités du projet.....</i>	<i>14</i>
	<i>Axe 4.3. Pratiques inclusives pour l'équipe projet</i>	<i>15</i>
	<i>Axe 4.4. Participation des TA et des jeunes à la gouvernance des SMSA/GDA.....</i>	<i>16</i>
	<i>Axe 4.5. Prévention et sensibilisation à la violence basée sur le genre</i>	<i>16</i>
	<i>Axe 4.6. Développement d'alliances stratégiques</i>	<i>17</i>
5.	SUIVI, ÉVALUATION, APPRENTISSAGE ET REDEVABILITÉ FÉMINISTE.....	18
	RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	19

LISTE DES ACRONYMES

ACS+	Analyse comparative entre les sexes plus
AFPCD	Association femmes pour la citoyenneté et le développement
AMC	Affaires mondiales Canada
APIA	Agence de promotion des investissements agricoles
AVFA	Agence de la vulgarisation et de la formation agricoles
BAFR	Bureau d'appui à la femme rurale
CC	Changements climatiques
CCNUCC	Convention Cadre des Nations Unies contre les changements climatiques
CMR	Cadre de mesure de rendement
DGFIOP	Direction générale du financement, des investissements et des organisations professionnelles
ÉG	Égalité des genres
GAR	Gestion axée sur les résultats
GDA	Groupements de développement agricole
MFFEPA	Ministère de la Famille, de la Femme, de l'Enfance et des Personnes Âgées
MARHP	Ministère de l'Agriculture, des Ressources hydrauliques et de la Pêche
MFBG	Modèle de famille basé sur le genre
PSSEETAT	Projet de structuration des services économiques et environnementaux aux transformatrices agroalimentaires tunisiennes
SMSA	Société mutuelle de services agricoles
SEAR	Suivi, évaluation, apprentissage et redevabilité
TA	Transformatrice agroalimentaire
TIGAR ACP	Association pour la citoyenneté paritaire
TND	Dinar tunisien
ULAP	Unions locales d'agriculture et de la pêche
UMNAGRI	Union maghrébine et nord-africaine des agriculteurs
UPA DI	UPA Développement international
URAP	Unions régionales de l'agriculture et de la pêche
UTAP	Union tunisienne de l'agriculture et de la pêche
VBG	Violence basée sur le genre

1. INTRODUCTION

La stratégie d'égalité des genres (ÉG) et le plan d'action ont été développés dans le cadre du projet de structuration des services économiques et environnementaux aux transformatrices agroalimentaires tunisiennes (PSSEETAT). Ce projet, financé par Affaires mondiales Canada (AMC), est géré par UPA DI et la mise en œuvre est réalisée en collaboration avec l'Union Tunisienne de l'agriculture et de la pêche (UTAP) et l'Union maghrébine et nord-africaine des agriculteurs (UMNAGRI).

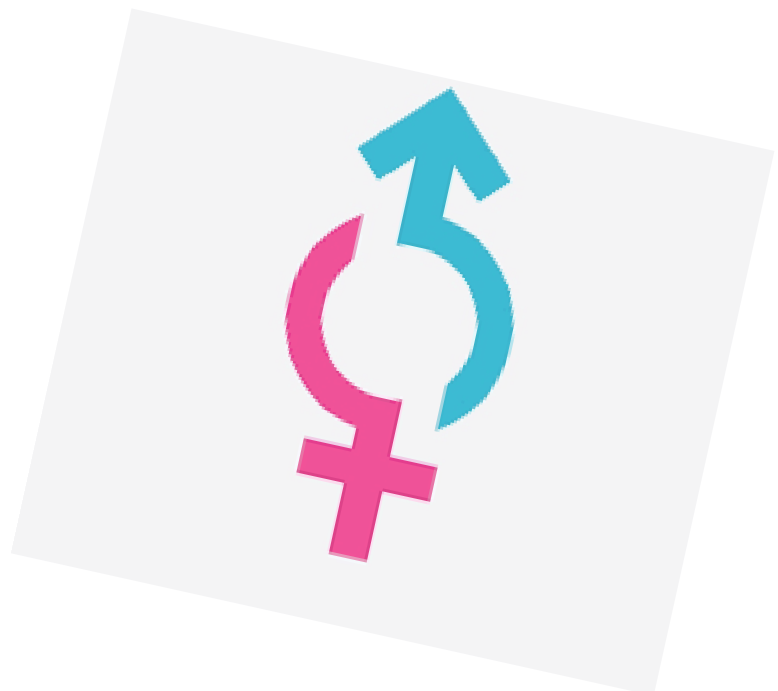
Ce projet vise à appuyer directement les transformatrices agroalimentaires tunisiennes afin d'accroître leur résilience aux changements climatiques et qu'elles soient plus autonomes socialement et économiquement. Le PSSEETAT compte parmi ses objectifs la gouvernance inclusive au sein des Sociétés mutuelles de services agricoles (SMSA) et des Groupements de développement agricole (GDA), le renforcement de capacité et la reconnaissance du droit des femmes, la mise en place de mesures visant à surmonter les barrières à leur autonomisation, ainsi que la promotion du leadership féminin et de l'égalité des genres.

Une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), réalisée en début de projet, a permis une meilleure compréhension des relations et

des différents rôles joués par les femmes et les hommes ainsi que les filles et les garçons. Ce processus analytique a fourni des informations sur ces groupes provenant spécialement du secteur agricole dans les différentes sphères de leur vie (familiale, collective, professionnelle, économique) et au sein des processus politiques. L'analyse a mis en lumière les inégalités auxquelles font face les femmes transformatrices agroalimentaires, leurs besoins spécifiques, les défis et les obstacles qu'elles rencontrent dans leur vie et dans leurs activités de transformation agroalimentaire (TA) plus particulièrement. Enfin, cet état des lieux a permis de dégager des recommandations qui ont été transposées en stratégies et en actions concrètes et mesurables afin de contribuer à améliorer différents aspects des vies des TA.

Les actions définies sont orientées autour de quatre principaux axes stratégiques :

- **Axe 1 :** *Sensibilisation, formation et accompagnement technique*
- **Axe 2 :** *Favoriser la participation des TA et des jeunes aux activités commerciales*
- **Axe 3 :** *Actions de plaidoyer*
- **Axe 4 :** *Actions transversales*



2. RÉSUMÉ DE L'ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES +

L'ACS+ a permis de faire ressortir la situation et divers défis rencontrés spécialement pour les transformatrices agroalimentaires.

Concernant **la situation des femmes dans le secteur agricole/agroalimentaire**, bien que la Tunisie possède des instruments politiques et juridiques pour les droits des femmes, les retombées de ces textes se font peu sentir dans le quotidien des femmes du milieu agricole. Celles-ci sont surreprésentées dans les statistiques sur la montée de la pauvreté. Elles représentent 76% de la force de travail agricole, dont 32,5% travaillent de manière informelle (ATFD, 2014). Elles sont plus touchées par le chômage, subissent des inégalités salariales, ont accès à des filières moins rémunérées et la difficile conciliation travail-famille limite leurs perspectives de carrière. De plus, le travail de transformation agroalimentaire est dévalorisé, considéré comme une continuité des tâches ménagères, et n'est donc pas reconnu officiellement comme un métier. Des inégalités existent entre la côte et les régions intérieures, ainsi qu'entre les régions urbaines et rurales. Les régions du Nord-Ouest et du centre du pays ne possèdent pas ou très peu d'usines de transformation et sont restreintes aux activités de production, limitant les possibilités pour les femmes. Les SMSA/GDA y sont aussi moins présents.

Les revenus et les conditions de vie des TA ont été particulièrement touchées par la pandémie de COVID-19 en raison de la hausse des prix des matières premières, la perte de clients, le confinement, l'instabilité de l'offre des produits de transformation et l'alternance entre rupture et abondance ainsi que la baisse des investissements agricoles.

En ce qui concerne **la participation et la gouvernance des SMSA/GDA**, les femmes ont une présence limitée en tant que membres et une représentativité encore plus faible au sein des instances de gestion de ces derniers. L'absence de femmes aux niveaux décisionnels explique en partie les lacunes en ce qui concerne l'organisation et la promotion des produits associés aux femmes (CNEA, 2013). Les SMSA/GDA à prédominance masculine bénéficient de plus de ressources et sont plus nombreuses à être responsables de la gestion des ressources naturelles, notamment l'eau potable et l'eau d'irrigation, alors que ce sont les femmes qui sont généralement chargées de fournir de l'eau potable au sein des familles. Cela place les SMSA/GDA féminins dans une situation de dépendance et de précarité. Aussi, plusieurs raisons freinent l'adhésion des femmes aux SMSA/GDA, telles que le manque d'information, la méfiance, le manque de leadership, le coût de la cotisation, les difficultés liées au transport ou alors l'opposition des familles.

Les femmes TA rencontrent **de nombreuses barrières et contraintes au quotidien**. La structure familiale repose sur la domination masculine. Cela place les femmes dans une situation de dépendance où elles ont peu, ou pas du tout, de contrôle sur leur revenu, ne peuvent pas se déplacer de manière autonome sans autorisation, et certaines activités sont réservées aux hommes, comme la vente des produits au marché. De plus, le poids du travail reproductif repose lourdement sur les épaules des femmes, leur imposant des contraintes de temps pour participer aux tâches de transformation ou à la gestion des SMSA/GDA. La précarité économique encourage le travail ou le mariage des filles à un jeune âge afin d'alléger le fardeau économique familial et de favoriser les fils au détriment des filles, freinant ainsi leur éducation. D'autres facteurs, tels que la distance de l'école, la détérioration des politiques éducatives, le coût des études et la sous-valorisation de l'éducation des filles, peuvent expliquer que le taux d'analphabétisme atteint plus de 40% pour les femmes en zones rurales (CNEA, 2013). Elles sont aussi très peu nombreuses à posséder un diplôme professionnel.

L'augmentation du taux de chômage chez les diplômé.e.s n'est pas sans décourager les jeunes, **particulièrement les jeunes femmes**. Le mythe subsiste que le taux de chômage élevé dans le pays est dû au travail des jeunes femmes, ce qui enlève des ressources aux hommes, qui devraient être prioritaires en raison de leur statut de chef de famille. Les jeunes TA et entrepreneures soulignent aussi que les autorités demeurent un frein pour la réalisation de leur projet. Par contre, d'autres acteurs, tels que l'Agence de promotion des investissements agricoles (APIA), sont des alliés pour les femmes en offrant de l'appui technique, des formations, etc.

L'accès à la terre agricole est un autre défi rencontré par les femmes en Tunisie. En raison des croyances et du fait que les femmes sont presque toujours exclues de l'héritage, seulement 4% d'entre elles possèdent des superficies agricoles (CNEA, 2013) et elles ont un faible contrôle sur les parcelles familiales ou en location qu'elles exploitent. Cette situation, ainsi que l'instabilité de leurs revenus et le manque de soutien de l'entourage, **met les femmes dans l'impossibilité d'accéder au microcrédit**. La commercialisation de leurs produits est aussi un obstacle rencontré par les TA puisque cette activité demeure monopolisée par les hommes, ne laissant d'autres choix aux TA que de faire affaire avec des intermédiaires, réduisant ainsi leur marge de profit. Un autre facteur de vulnérabilité est la faible couverture de protection sociale accessible aux femmes rurales.

Une femme rurale sur cinq a déjà été victime de harcèlement ou de violence physique et sexuelle dans le cadre de son travail (AFTD, 2014). L'isolement, la dépendance envers autrui et la pauvreté, entre autres, exposent ces dernières à toutes sortes d'autres formes de **violence basée sur le genre (VBG)**, qu'elles soient économiques, émotionnelles ou psychologiques. À cet égard, les travailleuses journalières agricoles temporaires sont exposées à des conditions de travail extrêmement difficiles, à la violence économique et au harcèlement moral, physique et sexuel, sans compter les moyens de transport excessivement dangereux, surnommés les « caravanes de la mort ». Elles n'ont souvent d'autres choix que d'accepter ces conditions inhumaines afin de subvenir à leurs besoins et aux besoins des personnes dont elles ont la charge (enfants, parents, fratrie, etc.).

Les TA en Tunisie sont fortement affectées par **les changements climatiques (CC)**. Les CC affectent disproportionnellement les femmes, entre autres car ils réduisent le nombre de canaux d'approvisionnement disponibles pour les TA, provoquent des impacts négatifs sur les cultures des productrices et restreignent les options d'approvisionnement en eau, une responsabilité traditionnellement féminine. Les femmes demeurent aussi moins informées que les hommes sur les CC et manquent d'information sur la sécurité entourant l'utilisation de pesticides.

En somme, l'ACS+ formule des recommandations pour la mise en œuvre du PSSEETAT en matière d'activités de sensibilisation et de renforcement des capacités, d'actions favorisant la participation des TA et des jeunes aux activités commerciales, de thématiques de plaidoyer et d'actions transversales.

3. APPROCHES TRANSVERSALES

Les approches transversales suivantes de la stratégie d'ÉG sont considérées pour la mise en œuvre du projet, et ce, dans son ensemble :

Une approche féministe, participative, inclusive et créative pour le changement qui s'assure de rejoindre et de faire entendre les voix des femmes et des jeunes qui ont un accès plus limité aux mécanismes formels de consultation et de participation dans une optique de renforcement du pouvoir des femmes et des jeunes.

Une approche basée sur les droits humains afin que les détenteurs de droit soient en mesure de les revendiquer sur la base de connaissances solide et actualisée et que les détenteurs de responsabilités soient redevables envers les TA, SMSA/GDA et leurs alliés.e.s. Le projet vise précisément à identifier les thèmes transversaux de plaidoyer et à sensibiliser les autorités locales et nationales à ces derniers pour créer un environnement socioéconomique et légal plus favorable aux femmes agricultrices, en général, aux TA, en particulier.

L'approche intersectionnelle tient compte des diverses identités (groupes ethniques, sexe, orientation sexuelle, âge, classe sociale, etc.) et reconnaît les différentes formes de discriminations qui résultent de l'ensemble de ces identités. Elle s'attaque à la manière dont le patriarcat, l'oppression de classe et d'autres systèmes de discrimination créent des inégalités pour les femmes en particulier. Un des résultats du projet prévoit que les SMSA/GDA auront la capacité et les moyens de livrer une offre de services de qualité adaptée aux besoins et aux intérêts des TA. Ces services livrés par les SMSA/GDA seront basés sur l'approche intersectionnelle. Cette approche sera notamment utilisée dans l'identification des femmes participant aux formations et aux différentes activités prévues au projet ainsi que dans l'analyse des résultats (système de suivi et d'évaluation). Ce travail à la base permettra aux TA et aux SMSA/GDA d'analyser la situation des TA, de formuler des revendications et de construire une masse critique de femmes, de jeunes et d'alliés.e.s, y compris les hommes, engagé.e.s dans l'ÉG.



Un leadership féministe transformationnel: Le leadership transformationnel féministe représente une transformation individuelle et collective à travers un partage des connaissances, des habiletés et des ressources afin de contribuer à des structures organisationnelles inclusives, participatives et non hiérarchiques qui respectent les droits des femmes (Batliwala, 2010). Les SMSA/GDA féminines défendent activement le travail décent pour les femmes ainsi que leur autonomisation économique. Ainsi, un des résultats du projet vise précisément à renforcer le leadership des TA, SMSA/GDA et leurs alliés.e.s sur l'ÉG, les droits des femmes rurales et les barrières à leur autonomisation, et ce dans le but que les TA puissent agir comme des agentes de transformations et puissent influencer les processus décisionnels démocratiques, de gouvernance et de gestion.

Le renforcement du pouvoir économique vise « la capacité des femmes à générer et à administrer des ressources suffisantes pour assurer leur autonomie et leur épanouissement au sein de leur famille et de la communauté tout entière, ainsi que leur pouvoir d'influer les processus décisionnels au niveau des politiques économiques et au niveau de la vision et des priorités pour un développement juste et durable et ce, via des mouvements féministes forts et reconnus. Le pouvoir économique est, ainsi, étroitement lié aux droits économiques » (CECI, 2019, p.7). Cette approche de renforcement servira à orienter adéquatement les activités et aussi à renforcer les capacités des leaders TA et des SMSA/GDA.



L'approche des masculinités positives a pour but de travailler avec les hommes sur les masculinités et elle implique d'intégrer une vision de transformation des rapports inégalitaires entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons, en s'appuyant sur le rôle positif qu'ils peuvent jouer dans la lutte aux inégalités. Elle vise aussi à mettre en relief la multiplicité des masculinités et bâtir sur celles qui sont favorables à l'ÉG. Enfin, elle permet aussi de remettre en question le système de domination exercé tant sur les femmes que sur les hommes qui ne se conforment pas aux modèles et aux rôles genrés dominants. En effet, si les hommes font partie du problème des inégalités, il faut travailler avec eux pour qu'ils fassent partie de la solution. Le projet prévoit des actions pour revoir les dynamiques de pouvoir et de gouvernance dans les SMSA/GDA mixtes, à l'UTAP et l'UMNAGRI et pouvoir définir des thèmes de plaidoyer s'y référant, et ce au profit des TA. De plus, l'approche des masculinités positives s'inscrit aussi dans **le modèle de familles basées sur le genre (MFBG)** en encourageant les pères à adopter des comportements égalitaires dans leur couple, en participant à la déconstruction des normes de la masculinité toxique et en faisant preuve de paternité responsable.

La participation des jeunes femmes de la relève au sein des SMSA/GDA et des organisations de la société civile est essentielle pour leur viabilité. Les jeunes femmes, notamment diplômées, ont une meilleure compréhension de leurs réalités et des enjeux de genre qui leur sont spécifiques. Elles sont souvent plus éduquées que leurs aînées, plus à l'aise avec les nouvelles technologies et les nouvelles façons de faire, et amènent une nouvelle perspective et vision sur la question des droits des femmes et des filles et l'ÉG (ETF, 2011). La valorisation de l'inclusion des jeunes femmes de la relève assure aussi une nouvelle lignée de futures femmes leaders au sein de l'UTAP, de l'UMNAGRI et des SMSA/GDA du projet.

4. STRATÉGIE D'ÉGALITÉ DES GENRES

Axe 1. Sensibilisation, formation et accompagnement technique

Axe 1.1. Sensibilisation, formation et accompagnement technique des TA

Le projet développera **une offre de formations qui répond spécialement aux besoins des TA, des jeunes TA et des leaders TA** (incluant les thématiques liées à l'égalité des genres tels que les droits des femmes rurales, les barrières à leur autonomisation et le leadership féminin). Pour y arriver, il est nécessaire de les consulter directement. Par conséquent, le projet réalisera dès la première année des entretiens individuels auprès des leaders TA, des TA et des jeunes TA afin de connaître leurs besoins en formation, et ce, dans l'ensemble des SMSA/GDA des six gouvernorats ciblés. Le projet sondera les TA et représentant.e.s des SMSA/GDA à travers des entretiens individuels, mais aussi des groupes de discussion afin de confronter leurs points de vue et prioriser le choix des thèmes de formation. Considérant que les relations de pouvoir au sein des groupes de discussion pourraient miner la participation ou le discours des femmes et des filles, il sera nécessaire de considérer les biais possibles qui résulteraient de groupes composés d'hommes ou de figures d'autorité, etc. (par exemple au niveau de l'âge). En outre, advenant le cas où une personne participante ne serait pas à l'aise de s'exprimer lors d'un groupe de discussion, un entretien individuel subséquent sera proposé.

Les formations et la sensibilisation permettront d'aborder divers sujets liés à l'égalité des genres. Même si les thématiques précises priorisées seront confirmées par les TA et les SMSA/GDA, les consultations préliminaires et l'ACS+ nous permettent d'identifier déjà plusieurs thématiques, notamment, la répartition égalitaire du travail, les relations de pouvoir, la violence basée sur le genre, le genre et le leadership, les femmes et l'environnement et les masculinités positives. Des activités brise-glaces, réalisés lors de formations techniques, permettront d'aborder divers sujets liés à l'ÉG. La notion d'ÉG sera aussi intégrée aux accompagnements techniques individuels et de groupe, en prenant en compte les réalités sexospécifiques des TA. En d'autres mots, le projet entend intégrer de manière transversale la notion d'ÉG à toutes les activités de formation et d'accompagnement technique.



Pour l'ensemble des formations et les accompagnements techniques, une fiche individuelle d'évaluation sera remise aux personnes participantes afin d'évaluer l'apprentissage, le niveau de satisfaction et les besoins additionnels de formations. Les résultats seront utilisés pour le suivi, l'évaluation, l'apprentissage et la redevabilité (SEAR) afin de rapporter sur le degré de satisfaction des participant.e.s.

Le projet proposera aussi **un modèle de famille pilote basé sur le genre (MFBG) propre au contexte tunisien et rural à des familles TA volontaires**. En résumé, ce modèle vise à encourager le changement de mentalités sur le rôle familial de la femme et sa position par rapport à l'homme ainsi que de favoriser et faire rayonner des modèles de pères faisant preuve de masculinités positives. Ceci, notamment afin de revaloriser la femme et la fille au sein de la structure familiale et de favoriser l'autonomie (corporelle et sociale) des femmes et des filles au sein de la famille. Les MFBG volontaires pourraient se voir attribuer une reconnaissance pour le partage de leur expérience et celles qui ne sont pas adhérentes d'une SMSA ou d'un GDA pourraient se voir appuyer par le projet pour le devenir. Le projet pourra contribuer à fournir sa cotisation annuelle à la SMSA/GDA pour la première année.

Les MFBG volontaires seront invitées à échanger, à témoigner et à faire rayonner leur expérience auprès d'autres TA, dans leur SMSA/GDA et dans leur communauté, de manière formelle (journée de sensibilisation, événement, kiosque dans les foires, etc.) ou informelle (discussion de voisinage). Ces familles seront invitées à discuter des barrières, des obstacles, des difficultés vécues, mais aussi des solutions dans l'intégration de l'ÉG au sein de leur famille.

Le projet accompagnera également les femmes et les jeunes TA par **un programme d'appui économique par concours** d'un maximum de 6000 Dinar tunisien (TND) par TA visant à favoriser l'acquisition d'équipements ou de technologies (visant notamment à l'adaptation aux CC), de soutenir leurs opportunités entrepreneuriales, la possibilité d'accéder à de nouveaux marchés et/ou de simplifier les processus de transformation. Ce soutien permettra potentiellement de diminuer la pénibilité du travail et leur donnera plus de temps pour se consacrer à autre chose (pouvant ainsi favoriser un meilleur équilibre travail-famille). Le projet s'assurera que le programme possède des processus de sélections justes et équitables. Surtout, le projet accompagnera les femmes TA et les jeunes TA dans le processus de développement de proposition de projet. Un accompagnement sera également fourni dans la réalisation et la mise en œuvre des projets gagnants.

Axe 1.2. Sensibilisation des familles, des hommes et des jeunes de la communauté

Le projet entend **se joindre aux initiatives de caravanes de sensibilisation sur l'ÉG** dans les zones rurales des gouvernorats ciblés par le projet, en particulier celles de sensibilisation à la VBG. Cette stratégie, déjà utilisée en Tunisie par des groupes de défense des droits des femmes, permettra d'étendre la sensibilisation à la VBG au-delà des adhérent.e.s des SMSA/GDA et de rejoindre les membres des communautés ciblées. En outre, ces initiatives pourront servir à faire rayonner les bonnes pratiques d'ÉG, notamment celles mise de l'avant au sein des MFBG volontaires.

Le projet réalisera également **des campagnes de sensibilisation sur les changements climatiques et fera ressortir les effets sexospécifiques des changements climatiques**. Ces campagnes visent à sensibiliser les SMSA/GDA, les TA et leurs communautés aux meilleures pratiques d'adaptation et de mitigation aux changements climatiques et à la vulnérabilité de certains groupes de personnes, notamment les femmes, aux changements climatiques. Ce type de campagne de sensibilisation sera arrimée aux événements clés, notamment les foires, forums, événements à portée régionale, nationale et internationale, etc.

Axe 1.3. Sensibilisation, formation et accompagnement des gestionnaires des SMSA/GDA et des organisations partenaires (UTAP et UMNAGRI)

En matière de sensibilisation et de formation des gestionnaires des SMSA/GDA, le projet prévoit **des activités de formation sur la gestion organisationnelle (gouvernance) inclusive et holistique, dont la gestion administrative et financière**. Ces formations visent à renforcer les capacités des SMSA/GDA afin de leur permettre de bien soutenir et d'accompagner les femmes et jeunes TA et de leur garantir des services adaptés. Ces activités ont aussi pour but ultime de renforcer la capacité des gestionnaires à augmenter la représentativité des femmes au sein des SMSA/GDA mixtes, tout en faisant la promotion du travail collectif.

De façon similaire, **de la sensibilisation sur l'égalité des genres en contexte organisationnel** sera réalisée auprès des organisations partenaires : l'Union tunisienne de l'agriculture et de la pêche (UTAP), les Unions régionales de l'agriculture et de la pêche (URAP), les Unions locales de l'agriculture et de la pêche (ULAP) et l'Union maghrébine et nord-africaine des agriculteurs (UMNAGRI). Les questions de genre et leadership et le concept de plafond de verre seront notamment abordés.

En complément au travail de sensibilisation, le projet accompagnera les SMS/GDA ainsi que les organisations partenaires dans **le développement de standards de qualité en gouvernance (gestion organisationnelle) inclusive**, afin que chaque organisation implante au moins une pratique, une action ou une amélioration en lien avec l'ÉG au sein de son organisation.

Les enquêtes de ligne de base permettront de prendre connaissance de la situation initiale et de brosser un portrait de la situation d'intégration du genre dans les organisations partenaires, notamment sur le nombre de femmes occupant des postes décisionnels et la présence de pratiques institutionnelles inclusives.

Finalement, le projet **capitalisera et partagera les bonnes pratiques mises en place en gouvernance (gestion organisationnelle) inclusive et holistique** identifiées et instaurées par les SMSA/GDA et les organisations partenaires. Concrètement, des rencontres régulières de concertation seront organisées avec les membres et les leaders TA des SMSA/GDA sur les bonnes pratiques. Un plan de diffusion sera établi afin de partager les bonnes pratiques avec les SMSA/GDA et organisations partenaires, mais aussi avec les membres du comité de pilotage et les espaces et instances stratégiques.

Axe 2. Favoriser la participation des TA et des jeunes aux activités commerciales

Axe 2.1. Amélioration de la mise en marché

Afin de favoriser l'autonomisation socioéconomique des TA et des jeunes TA et ainsi atteindre l'objectif ultime du projet, il sera nécessaire de **renforcer de façon continue les capacités de mise en marché et de commercialisation, par la recherche et/ou la création d'opportunités pour la vente des produits des femmes et des jeunes TA** en assurant la durabilité, la promotion et la valorisation des produits des SMSA/GDA. Ceci, notamment au niveau de la commercialisation en ligne, de la participation des jeunes et des femmes dans les marchés, foires, forums, festivals, marchés et concours de dégustation des produits du terroir.

Axe 2.2. Amélioration des services agroéconomiques collectifs offerts par les SMSA/GDA

Les SMSA/GDA seront appuyés pour l'amélioration et/ou la mise en place de différents services agroéconomiques collectifs pour leurs membres, en particulier ceux répondant aux besoins des femmes et jeunes TA et ce, en matière de financement, de conditionnement des produits, de promotion, de négociation ou de distribution. De ce fait, le projet soutiendra notamment les SMSA/GDA et les TA dans **l'amélioration de la présentation, de la régularité et de la qualité de leurs produits, en plus de les soutenir dans la mise en marché collective**. Des diagnostics de besoins en termes de services agroéconomiques collectifs seront réalisés auprès des adhérent.e.s, et un accompagnement combiné à un soutien financier permettra de développer différents services agroéconomiques collectifs. Le but étant principalement de soutenir l'amélioration de la présentation et de la qualité des produits des femmes et des jeunes TA afin que ces dernières soient en mesure d'augmenter leur vente et donc leur revenu, venant ainsi renforcer leur pouvoir économique. Un accent sera mis sur la valorisation des savoir-faire des femmes et des jeunes, notamment les pratiques et techniques ancestrales ou traditionnelles de transformation visant la promotion de produits diversifiés, issus de filières variées, adaptées et répondant à la demande des consommatrices.eurs.

En outre, le projet **soutiendra les SMSA/GDA dans la recherche de compléments d'appuis financiers** disponibles en Tunisie afin d'améliorer leurs équipements, procédés et technologies ou les services offerts aux adhérent.e.s. Par exemple, des programmes de financement accessibles ou des crédits à faible taux d'intérêt et avec des modalités de remboursement souples offertes par des banques ou des institutions de microfinance, telle que la Banque Tunisienne de Solidarité (BTS), pourraient possiblement être sollicités par les SMSA/GDA, les jeunes et les femmes TA afin de renforcer leurs activités entrepreneuriales.



Axe 3. Actions de plaidoyer

Axe 3.1. Thématiques de plaidoyer, événements clés et autorités d'influence

Afin de placer les besoins des femmes au centre des conversations et des actions et de les considérer comme les principales actrices de changement, le projet **facilitera des dialogues entre les groupes de femmes et les autorités influentes** au sein des communautés (quelles soient religieuses ou politiques). En se basant sur les principaux enjeux qui ont émergé de la consultation, les thématiques de plaidoyer préliminaires suivantes ont été identifiées :

1. la réforme de la Loi sur l'héritage;
2. un plus grand accès des TA et des SMSA/GDA féminins aux terres domaniales;
3. l'accès des SMSA/GDA à la gestion des ressources naturelles, notamment la gestion de l'eau;
4. le déploiement du système de protection sociale de manière à ce qu'il englobe les femmes TA contribuant ainsi à la reconnaissance et à la valorisation de la transformation agroalimentaire en tant que métier;
5. la garantie d'accès à des moyens de transport dignes et sécuritaires pour les femmes;
6. la mise à contribution effective et opérationnelle de la loi 58 sur les violences faites aux femmes, adoptée en 2017.

La couverture sociale et la garantie d'un transport sécuritaire et décent sont déjà des thématiques de plaidoyer qui ont été identifiées comme prioritaires et sur lesquelles l'UTAP travaille à travers l'Unité des femmes agricultrices. Le projet viendra s'intégrer dans cette initiative en influençant la mise en place de mécanismes de transport alternatifs sécuritaires pour les jeunes TA et femmes TA.

Ces thématiques étant préliminaires, des consultations permettront de confirmer les thèmes et surtout de connaître leur niveau d'importance et de priorité. Il est attendu que la priorisation des thématiques ne soit pas tout à fait la même d'un gouvernement à l'autre, comme les femmes des différentes régions ont des réalités qui diffèrent. La mise de l'avant de chacune de ces thématiques sera aussi influencée par la tenue des différents forums, panels, rassemblements, conférences, congrès et autres. En effet, ces événements offrent des opportunités uniques et stratégiques à saisir pour faire du plaidoyer.

L'équipe projet, identifiera chaque année les événements ainsi que des actrices, acteurs et autorités clé.e.s auprès desquelles il serait stratégique de faire du plaidoyer au niveau local, régional, national et international. Il est envisagé à partir de l'an 2 qu'au moins 1 personne par SMSA/GDA participera à des événements. À titre d'exemple, au niveau national, le Salon international de l'agriculture, du machinisme agricole et de la pêche (SIAMAP) est un événement d'importance relatif aux secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire. Un kiosque femmes TA/projet PSSEETAT au SIAMAP est envisagée.

En somme, l'analyse effectuée par l'équipe projet permettra de maximiser les opportunités d'influence, car elle conjugue l'identification des événements et des instances stratégiques à cibler pour l'année, et selon les différents paliers. Cette analyse permettra aussi de prévoir le soutien technique et financier nécessaire afin que les leaders TA, les leaders des SMSA/GDA et leurs alliés participent aux espaces identifiés.

Axe 3.2. Campagnes de sensibilisation

S'appuyant sur l'analyse des thématiques prioritaires de plaidoyer mentionnées précédemment, l'équipe projet **concevra, réalisera et appuiera des campagnes de sensibilisation liées à l'ÉG**. Ces campagnes visent à renforcer le travail de plaidoyer et à sensibiliser les communautés et la population tunisienne en général. Plus précisément, les étapes derrière cette démarche sont les suivantes : 1) identifier les messages de plaidoyer à mettre de l'avant; 2) déterminer la forme et le contenu des messages; et 3) déterminer les médiums innovants (réseaux sociaux, radio régionale, capsules radio web, affiches imagées, produits audiovisuels, etc.) qui seront privilégiés. Les journées suivantes ont déjà été identifiées comme étant la clé pour le travail de sensibilisation et de plaidoyer en faveur de l'égalité des genres:

- **11 février** : Journée internationale des femmes et des filles de science
- **8 mars** : Journée internationale des droits des femmes
- **13 août** : Fête nationale de la femme en Tunisie
- **15 octobre** : Journée internationale des femmes rurales
- **25 novembre** : Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes
- **25 novembre au 10 décembre** : 16 jours d'activisme contre les violences basées sur le genre

Les femmes TA et des leaders des SMSA/GDA seront sondées sur leur motivation et intérêt à participer à différentes activités organisées lors de ces journées. Parmi les activités envisagées :

- Foires et/ou participation aux événements du ministère de la Famille, de la Femme, de l'Enfance et des Personnes Âgées (MFFEPA).
- Invitation des président.e.s/leader SMSA/GDA à participer à des séminaires (formations, webinaires, etc.).
- Activités de sensibilisation (jeux, théâtre, rayonnement des MFBG, etc.) et diffusion de matériel d'information liées à l'ÉG et sur le projet PSSEETAT dans les communautés des SMSA/GDA.
- Publications sur les réseaux sociaux, à la radio ELFALLAH (radio de l'UTAP) et aux radios nationales et régionales.

Axe 4. Actions transversales

Axe 4.1. Utilisation d'un langage non genré

Utilisation d'un langage non genré : La langue influençant comment nous nous représentons le monde, le langage non genré permettra de visibiliser la présence des femmes et de renforcer leur sentiment d'appartenance aux domaines de l'agriculture et de l'agrotransformation. Dans la façon de communiquer, un accent sera mis sur l'importance de ne pas assumer qu'une personne en position d'autorité est nécessairement un homme. Par conséquent, le langage non genré (en français et en arabe) sera adopté dans l'entièreté du projet, que ce soit lors de campagnes de sensibilisation, des formations, des accompagnements techniques, pour toutes les publications et le matériel produit, pour le recrutement de personnel pour le projet ou de toute autre communication. Un guide de langage non genré sera développé et de la formation sur le langage non genré sera donnée au personnel du projet.

Axe 4.2. Pratiques inclusives pour les activités du projet

Formations et accompagnements techniques de proximité : Puisque les déplacements représentent un obstacle à la participation des TA et des jeunes, les formations et les accompagnements techniques seront offerts dans des lieux à proximité du domicile ou de l'entreprise des TA ou de la SMSA/GDA.

Horaire adapté aux réalités des femmes et des jeunes : L'horaire et la durée des formations ou du soutien technique prendra compte de la réalité et du contexte dans lequel les participant.e.s évoluent. Par exemple, les horaires seront adaptés afin de prendre en considération le travail en entreprise et le travail aux champs, les tâches familiales, les grossesses, etc.

Services favorisant la participation des femmes et la qualité de présence: Des services de garde d'enfants/de crèche, des installations pour l'allaitement et des ateliers d'animation pour les enfants seront offerts afin d'améliorer la qualité de présence et même d'augmenter le nombre d'heures journalières programmées pour les formations.

Assurer une participation égalitaire des femmes et des hommes dans la répartition des tâches « domestiques » liées aux activités : Afin de ne pas reproduire les rapports de pouvoir existant qui donne la responsabilité des tâches domestiques aux femmes et afin de faire la promotion des masculinités positives, la personne formatrice devra s'assurer que la répartition des repas et des collations ou que le rangement/nettoyage des locaux soit égalitaire lorsque les activités sont dirigées aux femmes et aux hommes.

Offrir un format et un contenu de formation et d'accompagnement technique adapté :

- **Format adapté pour les personnes analphabètes:** *s'assurer que le matériel de formations et que les accompagnements techniques soient adaptés aux personnes analphabètes ou avec un faible niveau d'alphabétisme (matériel imagé, formation axée sur la mise en pratique).*
- **Aménagement de l'espace favorisant les échanges:** *le lieu d'enseignement sera disposé de façon à promouvoir les relations de confiance, les échanges et la participation égalitaire de toutes et de tous (table ronde, disposition des chaises en cercle, etc.).*
- **Contenu proposant des modèles féminins liés à l'agriculture:** *les textes et les images utilisées seront exempts de stéréotypes. De plus, un effort conscient sera fait pour combattre les stéréotypes de genre et promouvoir la place des femmes dans les métiers non traditionnellement féminins, notamment dans le domaine agricole.*
- **Répartir le temps de parole afin de favoriser la prise de parole des femmes:** *faire appel aux expériences féminines pour donner plus de chance aux TA et aux jeunes TA de s'exprimer à titre égal que les hommes.*
- **Offrir du contenu et faire de la sensibilisation sur l'égalité des genres:** *lors des formations ou de l'accompagnement technique, une activité brise-glace, une activité pratique, un partage d'expérience, une simulation ou une discussion sur un thème lié à l'égalité des genres, incluant la gouvernance inclusive sera abordé.*
- **Réaliser des accompagnements individuels:** *des accompagnements individuels seront réalisés pour les TA ayant plus de difficulté à intégrer certaines notions ou n'ayant pas pu assister à toute la formation.*
- **Valoriser un climat respectueux, égalitaire et exempt de toute forme de violence:** *à l'intérieur des SMSA/GDA et des organisations partenaires, valoriser un climat respectueux, qui fait la promotion de l'égalité des genres et qui condamne toute forme de violences, notamment à caractère sexuel.*

Axe 4.3. Pratiques inclusives pour l'équipe projet

Formations sur l'égalité des genres: offrir des formations et sensibiliser l'équipe projet et les organisations partenaires sur différents thèmes liés à l'égalité de genres tels que l'institutionnalisation du genre dans les organisations, les rôles des femmes (productifs, reproductifs et communautaire), les masculinités positives, les stéréotypes, l'intersectionnalité, les relations de pouvoir, etc.).

Formations sur la violence basée sur le genre (VBG): afin de s'assurer que l'équipe projet soit en mesure d'accueillir les confidences, d'accompagner et de soutenir adéquatement les victimes de violence et de les diriger vers les ressources adéquates, un protocole sera élaboré et une formation sur son utilisation sera donnée à l'équipe projet.

Implantation d'un code de conduite: les membres de l'équipe projet devront respecter et adhérer à un code de conduite qui fait la promotion de l'égalité des genres, définit et proscrit la violence, incluant les violences sexuelles et sexistes.

Axe 4.4. Participation des TA et des jeunes à la gouvernance des SMSA/GDA

Afin d'appuyer la participation des femmes et des jeunes TA à la gouvernance, **un atelier annuel d'échange sur les approches innovantes et les leçons apprises sera organisé.** Les rencontres viseront à favoriser des échanges d'expériences réussies entre SMSA/GDA modèles et les gestionnaires leaders, notamment celles de régions différentes, sur les bonnes pratiques de gouvernance inclusive et sensible au genre. Ces échanges entre TA provenant de SMSA/GDA étant à un stade plus développé et d'autres étant à un stade moins développé favoriseront les pratiques collaboratives, la motivation, en plus de multiplier les aspirations. L'équipe projet coordonnera aussi des rencontres d'échange avec des ressources spécialisées du Québec et de la Tunisie afin de favoriser le partage d'expériences diverses et inspirantes.

Dans la même optique, le projet souhaite appuyer la participation et l'autonomisation socioéconomique des femmes, par la **création d'un fonds réactif (appui économique collectif)** fournissant un appui technique et financier visant à répondre aux besoins collectifs des TA. L'objectif de ce fonds est de faciliter la création de projets permettant à des groupes de TA de participer à la gouvernance et aux activités de planification et de programmation des SMSA/GDA.



Axe 4.5. Prévention et sensibilisation à la violence basée sur le genre

Comme mentionné dans l'ACS+, la violence basée sur le genre (VBG) est un problème répandu en Tunisie, que ce soit dans un contexte familial, communautaire ou professionnel, même si cela reste tabou. Les consultations sur le terrain ont fait ressortir la difficulté pour de nombreuses femmes d'aborder la VBG et ont fait ressortir le rôle charnière que peuvent jouer les SMSA/GDA féminines en tant que filet social. En effet, travailler ou être membre d'un SMSA/GDA féminin accorde une certaine sécurité aux femmes et constitue un refuge pour plusieurs selon nos consultations. Le projet souhaite donc s'appuyer sur cette force afin de contribuer à l'atténuation de ce fléau.

En ce sens, **des activités de sensibilisation et de renforcement des capacités auprès des leaders, des gestionnaires des SMSA/GDA et des TA sur le thème de la prévention et de la lutte contre la VBG seront réalisées.** À travers ces activités, les personnes gestionnaires des SMSA/GDA seront plus aptes à : comprendre les impacts de la VBG, discerner la VBG et orienter les femmes vers les ressources disponibles dans leurs milieux. Un registre de ressources et de bonnes pratiques pour soutenir et orienter les personnes victime de VBG sera créé.

En plus, **des activités brise-glaces en matière de VBG seront fréquemment réalisées lors des formations.** Cette stratégie permettra de rejoindre les TA, particulièrement les femmes, qui, selon nos enquêtes sur le terrain, ne seraient pas à l'aise de participer à des ateliers exclusivement sur ce sujet tabou. Par ailleurs, ces activités seront en partie données par les personnes formatrices du projet, qui auront été préalablement formées en matière de VBG et sensibilisées à la réception de confidences et qui accompagneront les TA durant toute la durée du projet. Les personnes formatrices et les TA ont donc de bonnes chances de développer des liens de confiance, un élément très important lorsque l'on aborde des thématiques délicates comme la VBG. Certaines de ces activités de sensibilisation et de formations seront mixtes, alors que d'autres seront non mixtes, selon les objectifs et les thématiques établies.

L'équipe projet recevra aussi de la formation similaire à celle donnée aux gestionnaires et aux adhérent.e.s des SMSA/GDA. Étant conscient.e.s que d'aborder les thématiques de VBG est susceptible de mener à des révélations de VBG de la part des personnes participantes ou du personnel du projet, il sera nécessaire d'adopter une position claire qui démontre le caractère inacceptable de la violence et d'accompagner l'équipe pour qu'elle puisse intervenir adéquatement. La formation sera accompagnée d'un protocole (i.e. guide) d'intervention indiquant notamment la posture à adopter en cas de confidences sensibles, notamment l'écoute active, l'absence de jugement et des interventions renforçant la dévictimisation. En tenant compte que les membres de l'équipe projet n'ont ni diplôme ou titre légal en intervention psychosociale, le but sera de soutenir et d'orienter les personnes vers les bonnes ressources, tout en adoptant une posture bienveillante. En ce sens, le protocole développé précisera aussi comment orienter les personnes subissant de la VBG vers les ressources qualifiées appropriées (communautaires, régionales ou nationales) avec une liste de ressources dans chacun des six gouvernorats et à Tunis.

Par ailleurs, le personnel d'UPA DI et ses personnes coopérantes volontaires s'engagent à respecter un code de conduite qui définit et proscrie tout type de violence, incluant les violences sexuelles. Ce code de conduite sera adapté et devra être suivi par l'ensemble des membres de l'équipe projet. Les personnes coopérantes volontaires qui participeront au projet doivent également suivre une formation pré-départ obligatoire qui aborde la thématique des relations de pouvoir et de violence, notamment sexiste et sexuelle.

Le projet **collaborera aussi avec les initiatives de police de proximité/voisinage**. Cette initiative offre un autre filet de sécurité aux femmes, permet de prévenir les violences et de soutenir les femmes qui en sont victimes. Certaines SMSA/GDA féminines, notamment Fontaines Bénies à Jendouba et Tahadi à Kairouan, ont déjà mis en application de manière non officialisée cette initiative. Cette police de proximité/voisinage implique une collaboration entre les gestionnaires des SMSA/GDA, les organisations de la société civile qui offrent un service d'écoute et d'hébergement et les forces de l'ordre. Le projet incitera donc les personnes dirigeantes des SMSA/GDA à se coordonner avec les actrices et acteurs impliqué.e.s et à adopter ou à renforcer cette initiative.

Axe 4.6. Développement d'alliances stratégiques

Un sous-comité technique a été créé pour aborder différentes thématiques d'intérêt au sein de l'équipe, partager des défis rencontrés et permettre un échange afin de trouver des pistes de solution. Cet espace sera l'endroit pour aborder diverses questions pouvant surgir en lien avec la mise en pratique d'actions liées à l'égalité des genres. Lors des rencontres, les personnes responsables de la thématique au sein des organisations partenaires seront appelées à siéger au sous-comité technique lorsque l'ÉG sera abordée et des personnes externes à l'organisation pourraient également être invitées pour aborder certaines thématiques.

Ensuite, le projet s'appliquera à la **création d'alliances et de collaborations étroites avec des instances tunisiennes clés**. Des alliances, notamment avec la direction du Bureau d'appui à la femme rurale (BAFR), la Direction générale du financement, des investissements et des organisations professionnelles (DGFIOF) issues du ministère de l'Agriculture, des Ressources hydrauliques et de la Pêche (MARHP), le ministère de l'Environnement, le MFFEPA, ont été établies. Il est également prévu de collaborer avec d'autres instances tunisiennes liées à l'agriculture, l'environnement et l'égalité des genres. Des collaborations notamment avec, le ministère de l'Emploi et la Formation professionnelle (MEFP), l'Agence de la vulgarisation et de la formation agricoles (AVFA), l'Association femmes pour la citoyenneté et le développement (AFPCD), l'Association pour la citoyenneté paritaire (TIGAR ACP), Jeunes au service des femmes et Voix de la femme, sont envisagées afin d'apporter un soutien et une complémentarité aux actions spécifiques. **Ces collaborations permettront d'assurer que les activités du projet sont en concordance avec les initiatives et les orientations stratégiques du gouvernement tunisien**. Ces partenariats impliqueront de se tenir mutuellement au courant des différentes activités et événements d'intérêts liés à l'ÉG et aux thématiques des organisations.

5. SUIVI, ÉVALUATION, APPRENTISSAGE ET REDEVABILITÉ FÉMINISTE

Le projet offre une occasion unique d'étudier et d'adapter les principes féministes par rapport à la pratique en matière de suivi, évaluation, apprentissage et redevabilité (SEAR) : notamment la participation, l'inclusion et le renforcement du pouvoir des femmes. Ainsi, le système de SEAR mis en place dans le cadre de ce projet s'appuiera sur les principes de la gestion axée sur les résultats (GAR) tout en mettant un accent particulier sur les valeurs et principes féministes :

1. **Participation**: la participation des partenaires dans tous les éléments de la mise en œuvre et de l'évaluation du projet et notamment la mise sur pied ainsi que la gestion du système SEAR féministe sera assurée avec et selon les priorités des partenaires de mise en œuvre, dont les SMSA/GDA.
2. **Inclusion** : la prise en compte de l'intersectionnalité, de l'apprentissage et de la création conjointe des connaissances.
3. **Renforcement du pouvoir des femmes et des filles**: la sensibilisation aux relations de pouvoir et différenciation liés aux privilèges basées sur le sexe ainsi que les discriminations croisées que vivent ces dernières que ce soit entre les différentes personnes impliquées dans le projet ou entre les femmes TA.

Afin d'assurer la participation, l'engagement, l'appropriation et l'autonomisation des partenaires dans le processus de SEAR féministe, ces derniers 1) participeront à la conception des outils, des processus et des approches d'un système SEAR féministe à travers des échanges, un dialogue et des concertations ; 2) et participeront à des espaces de réflexion sur les défis et forces identifiés dans la mise en œuvre du projet avec l'ensemble des parties prenantes afin de déterminer les éléments d'amélioration, mais aussi les éléments pouvant être répliqués ou mis à l'échelle.

Le SEAR féministe accorde la priorité à l'apprentissage et à la co-création des connaissances en vue de répondre aux attentes des femmes TA d'une manière transparente et à l'adaptation des activités pendant la durée du cycle de SEAR. De ce fait, le projet prévoit des activités ciblées pour partager les résultats, les leçons apprises, les bonnes pratiques et les connaissances générées avec les partenaires au fur et à mesure de la mise en œuvre des activités. Plus spécifiquement, des ateliers d'échange sur les approches innovantes et les leçons apprises seront organisés ainsi que des espaces rassemblant des actrices et acteurs maghrébin.e.s.



RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Batliwala, Srilatha. (2012). Achieving Transformative Feminist Leadership. A Toolkit for Organizations and Movements, New Delhi: CREA. URL: <https://www.sexualrightsinitiative.org/resources/achieving-transformative-feminist-leadership-toolkit-organisations-and-movements>

Centre d'étude et de coopération internationale (CECI). (2019). Renforcement du pouvoir économique des femmes, l'approche du CECI.

Congrès Mondial Amazigh (CMA). (2012). Les Amazighs (Berbères) de Tunisie. Marginalisation, négation, occultation. Examen périodique universel, 2^e cycle, 13^e session. Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies.

ETF Working together learning for life. (2011). Femmes et emploi en Tunisie : étude de cas des secteurs du tourisme et des tic. URL : https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/B68A324BD9A09110C12578F8004D957F_Women%20%26%20work_Tunisia_FR.pdf