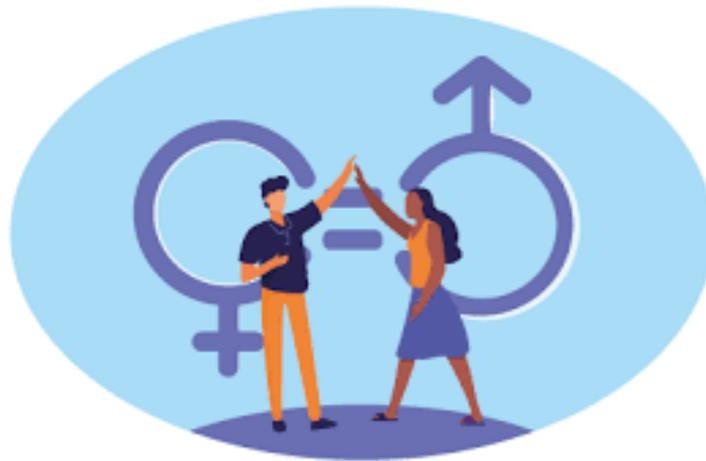


École Supérieure des Sciences Appliquées et de la Technologie Privée de Gabès

**Plan d'action pour
l'Égalité de Genre (PEG)**



Introduction

La Tunisie a toujours été considérée comme l'un des pays arabes les plus avancés en termes de droits des femmes grâce à un code de la famille promulgué en 1956, suivi de l'amendement des codes du travail, du code pénal, de la nationalité, etc. qui ont renforcé les droits de la femme en Tunisie. Il s'agit de l'une des premières législations progressistes dans la région en matière de droits des femmes et d'égalité entre hommes et femmes dans les relations familiales et matrimoniales.

Depuis, le statut de la femme tunisienne a connu des avancées significatives en termes d'égalité des genres, essentiellement après la révolution. La constitution tunisienne garantit explicitement l'égalité entre hommes et femmes devant la loi, ainsi que l'élimination de toutes les formes de violence contre les femmes.

Sur le plan juridico-législatif, il est à relever que la Tunisie a ratifié, en 1985, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes (CEDAW). Par exemple, la loi relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes adoptée en 2017 (Loi organique n° 58-2017), criminalise les différentes formes de violence à l'encontre des femmes et prévoit des mesures de protection et de soutien aux victimes. La nouvelle Constitution tunisienne (Janvier 2014), montre des signes positifs en termes de défense des droits des femmes, avec deux articles en particulier (articles 21 et 46) qui statuent sur la discrimination, l'égalité des chances dans les postes de responsabilité et la violence fondée sur le genre. Un défi majeur sera la traduction des principes constitutionnels par des lois nationales allant de pair avec le texte de la Constitution.

En ce qui concerne l'éducation, les femmes tunisiennes bénéficient d'un accès à l'enseignement primaire, secondaire et universitaire égal à celui des hommes. Les données administratives révèlent un taux net de scolarisation du primaire ajusté de 98,5%, soit 98,8% pour les filles et 98,3% pour les garçons. Au niveau du collège, le taux net de scolarisation ajusté est de 90,0%, soit 90,2% pour les filles et 89,7% pour les garçons. Les données du MICS4 indiquent qu'à la différence du primaire, les variables de contexte et de région jouent de façon significative dans l'accès au collège, au lycée et au supérieur. On enregistre ainsi une différence de 21,4% entre le milieu rural (59,3%) et le milieu urbain (80,7%) et une différence de 26% entre Kasserine (55,1%) et le District de Tunis (80,9%). La variable du genre joue également de façon plus significative que dans le primaire puisqu'on enregistre une différence de 10% entre les filles et les garçons dans le taux de fréquentation de l'école secondaire (collège et lycée) : le taux net de scolarisation est de 72,9%, avec 76,6% pour les filles et 69,2% pour les garçons.

Les taux de scolarisation des filles à l'école primaire et secondaire dépassent les 90% et le nombre de filles à l'université est de plus en plus important. D'après les statistiques du ministère de l'enseignement supérieur, le nombre d'étudiants du genre femme dépasse pour l'année universitaire 2021-2022 les 169 000 étudiantes, ce qui représente 66% de la population totale des étudiants. La présence des femmes est importante dans toutes les disciplines à l'université, même les études d'ingénieurs et les filières scientifiques et technologiques.

Malgré ces progrès, le Profil Genre Tunisie, élaboré en 2021, confirme que des défis subsistent encore. Il s'agit essentiellement d'inégalités dans certains domaines, tels que l'accès à l'emploi, les salaires et les postes de responsabilité. La violence à l'égard des femmes demeure également une préoccupation, bien que des mesures aient été prises pour y remédier.

Au niveau de l'université, les statistiques montrent que la femme occupe une place importante, que ce soit au niveau du nombre d'étudiants et de diplômés, ou d'enseignants et de personnel. Cependant, le constat majeur est que le nombre de femmes occupant des postes de responsabilité reste limité, bien que les règlements de la fonction publique garantissent en théorie l'égalité des

chances entre hommes et femmes. Des disparités sont aussi observées en ce qui concerne l'évolution de carrière, ce qui peut être expliqué par les responsabilités personnelles et familiales assumées la plupart du temps par les femmes.

Le présent plan (PEG) de l'Ecole Supérieure des Sciences Appliquées et de la Technologie Privée de Gabès (ESSAT), que nous présentons dans ce document, vise à garantir l'égalité des chances pour tous les occupants de la vie universitaire de notre institution, à renforcer la pleine participation de chacun à la vie et aux activités de l'école, et à concrétiser l'engagement de l'école en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Il vient traduire l'engagement officiel de la direction de l'école à maintenir et renforcer sa stratégie de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'école.

Ce plan d'action vise aussi bien les étudiants, que le personnel administratif et enseignants avec toutes ses catégories, et s'articule autour des cinq axes recommandés par la commission européenne, à savoir :

1. Equilibre entre vie professionnelle et vie privée
2. Egalité de genre dans les fonctions universitaires
3. Egalité entre hommes et femmes dans le recrutement et la progression de carrière
4. Mesures contre la violence fondée sur le sexe, y compris le harcèlement sexuel.

Ce plan est validé par la direction de l'école et il est publié sur le site officiel : www.essat-gabes.com

Constat et Réflexion

➤ Contexte Homme-Femme à l'ESSAT

A l'ESSAT on observe les mêmes tendances que celles observées à échelle nationale. Le nombre de filles inscrites en études d'ingénieurs pour l'année universitaire 2023/2024 est de 88 sur un nombre total d'élèves ingénieurs de 238, ce qui donne un pourcentage de filles de 37%.

Année universitaire	Hommes	Femmes
2023-2024	150	88

Tableau 1. Nombre d'étudiants à l'ESSAT

Pour les enseignants, Tableau 2, le nombre total actuellement est de 16 enseignantes sur un total de 32, ce qui donne une représentativité des femmes de 50%. Ce taux est de 58% lorsqu'il s'agit des enseignants permanents.

Année universitaire	Hommes	Femmes
2023-2024	16	16

Tableau 2. Nombre d'enseignants à l'ESSAT

Année universitaire	Hommes	Femmes
2023-2024	5	5

Tableau 3. Nombre d'administratifs à l'ESSAT

Plan d'action

Dans cette partie, nous présentons un ensemble d'actions à travers lesquelles la direction de l'école vise à garantir l'égalité des chances pour toutes et tous, à renforcer la pleine participation de chacun à la vie et aux activités de l'école, et à concrétiser l'engagement de l'école en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

1- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Cet enjeu concerne l'ensemble de l'ESSAT et ne cible donc pas prioritairement les femmes. Il est important que l'ensemble des mesures proposées puisse bénéficier à tout le personnel, y compris aux hommes, en ne mettant pas en cause la légitimité professionnelle des personnes concernées.

Action	Public Cible
Mise en place d'actions qui stimulent un changement de mentalité avec plus de flexibilité, plus de confiance et moins de stigmatisation vis-à-vis de la parentalité,	- Personnel administratif - Enseignants
Informier l'ensemble des agents de leurs droits parentaux et familiaux	- Personnel administratif - Enseignants
Valorisation d'une répartition égalitaire des tâches liées à la charge d'enfants.	- Personnel administratif - Enseignants

Sensibiliser les étudiants à l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	- Etudiants
Informier et sensibiliser les managers sur les mesures en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle.	- Cadres
Facilitation de l'accès à l'information complète des parents et futurs parents en matière de procédures, de risques, de droits, de facilités, etc.	- Personnel administratif - Enseignants
Autoriser le travail en ligne	- Personnel administratif - Enseignants
Faire coïncider congés avec les vacances scolaires des enfants	- Personnel administratif

2- Égalité de Genre dans les fonctions universitaires

La répartition homme-femme dans les structures de décision de l'école doit être raisonnablement équilibrée. Il importe toutefois de veiller à ce que ce louable souci d'équilibre ne porte pas préjudice à certaines femmes qui seraient exagérément sollicitées, parce que trop peu nombreuses. De même, il convient de tenir compte d'autres types de discrimination (ethnique, sociale, etc.).

L'ESSAT doit identifier clairement le périmètre de sa direction institutionnelle afin de mieux valoriser la contribution de ses cadres. Il importe notamment d'être attentifs aux biais sexistes (souvent inconscients) qui peuvent exister dans les appels à candidatures. Un élément essentiel à imposer est la transparence à propos des critères d'évaluation des candidatures, qui doivent être définis à l'avance et publiés. Il est indispensable aussi de veiller à la plus parfaite transparence de la procédure dans son ensemble.

Dans ce sens, l'ESSAT cherche à encourager les femmes à occuper des postes de responsabilité et à minimiser les stéréotypes genre via les actions du tableau suivant.

Action	Public Cible
Organiser des journées de sensibilisation sur l'égalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> - Etudiants - Enseignants - Personnels administratifs
Identification de personnes à potentiel d'encadrement en interne	- personnel administratif
Faire évoluer les mentalités et lutter contre les stéréotypes de genre en organisant des journées de sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> - Etudiants - Enseignants - Personnels administratifs
Organiser des sessions de mentorat pour accompagner des femmes à des postes de responsabilités	- Personnel administratif
Encourager les femmes à occuper les postes de directeur de département	- Enseignants
Encourager les femmes à intégrer les jurys de recrutement	- Enseignants

3- Égalité entre hommes et femmes dans le recrutement et la progression de carrière

À l'ESSAT, comme partout ailleurs, les femmes sont moins souvent promues et accèdent moins souvent que leurs collègues masculins aux postes à responsabilité. Le plafond de verre, même s'il tend à se réduire lentement, est toujours très présent. Plus on monte dans les niveaux hiérarchiques et grades académiques, moins on y trouve de femmes. Or, il ne s'agit pas d'un manque de compétence. Il a été démontré par ailleurs que les entreprises qui mettent en place un équilibre de genre au niveau de leur direction obtiennent souvent de meilleurs résultats. L'ESSAT doit montrer qu'elle est consciente de cette situation et qu'elle s'en préoccupe sérieusement.

Action	Public Cible
Communiquer sur les métiers sans stéréotype de genre lors du recrutement des contractuels	- Personnel administratif
Mise en place de mixité dans les jurys de recrutement	<ul style="list-style-type: none"> - Enseignants contractuels - Personnels administratifs
Assurer des formations pour faciliter l'évolution	- Personnel administratif
Sensibiliser les managers à l'égalité des chances dans l'évolution de carrière	- Cadres et managers
Proposer des formations centrées sur les biais de genre et la déconstruction des stéréotypes sexistes	<ul style="list-style-type: none"> - Enseignants - Personnels administratifs

4- Mesures contre la violence fondée sur le sexe, y compris le harcèlement sexuel

La lutte contre la violence fondée sur le genre, qu'elle soit psychologique, physique ou sexuelle, est prioritaire pour l'école qui entend lutter contre toute forme de violence et d'irrespect et réprimer tout acte dirigé contre un individu, étudiant ou membre du personnel, du fait de son genre, qu'il soit homme ou femme. Dans ce contexte, les actions suivantes seront destinées à sensibiliser, l'ensembles de la population universitaire, à la violence, encourager à dénoncer et alerter les délits du genre ainsi que le suivi psychologique pour les victimes et les agresseurs.

Action	Public Cible
Formuler une charte institutionnelle anti violence de genre	<ul style="list-style-type: none"> - Enseignants - Chercheurs - Etudiants - Personnels administratifs
Organiser des réunions de sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> - Enseignants - Chercheurs - Etudiants - Personnels administratifs
Formuler une charte institutionnelle antiharcèlement sexuel	<ul style="list-style-type: none"> - Enseignants - Chercheurs - Etudiants - Personnels administratifs
Organiser des journées d'information sur la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes	<ul style="list-style-type: none"> - Enseignants - Chercheurs - Etudiants - Personnels administratifs
Organiser des formations OBLIGATOIRES destinées aux personnes qui commettent des violences de genre.	<ul style="list-style-type: none"> - Enseignants - Chercheurs - Etudiants - Personnels administratifs



Notes

Publication du document

Le document est signé par le directeur de l'école et publié sur le site web de l'ESSAT.

Ressources

- Ressources propres de l'école
- Associations et clubs de l'ESSAT

Données Genre

Un suivi des données genre est assuré par :

- Service scolarité pour les diplômés et les étudiants en cycle ingénieur
- Service personnel pour les enseignants et le personnel administratif et technique

Actions de sensibilisation et de formation

- Formations et workshops pour le personnel
- Journées d'information et de sensibilisation pour les étudiants et le personnel
- Séminaires pour les étudiants et le personnel

Rédaction du présent rapport

Lotfi Mazhoudi, Vice-Directeur.

Source Bibliographiques

- Code du Statut Personnel, J. O. R. T. n°104 du 28 décembre 1956, https://observatoire-enfance.tn/documents/code%20du%20statut%20personnel_fr.pdf
- Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des Femmes [https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/public.lidit.dcaf/lois/Loi%20organique%20n%C2%B0%202017-58%20du%2011%20Ao%C3%BBt%202017%20\(Fr\).pdf](https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/public.lidit.dcaf/lois/Loi%20organique%20n%C2%B0%202017-58%20du%2011%20Ao%C3%BBt%202017%20(Fr).pdf)
- Propositions de plan d'action de l'Université de Liège, Belgique.
- Suivi de la situation des enfants et des femmes. Enquête par grappe à des indicateurs multiples 2011-2012 (MICS4)», Ministère du Développement et de la Coopération Internationale, Institut National des Statistiques, UNICEF- Juin 2013 15 Mahfoudh Draoui, D. « La question du genre et la promotion de l'emploi des jeunes. Rapport Final », GIZ
- Profil Genre Tunisie, 2021. https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/profil_genre_tunisie_2021.pdf
- Directorate-General for Research and Innovation (European Commission), Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, 2021. DOI10.2777/876509. ISBN978-92-76-39184-5.
- Plan pour l'égalité genre de l'ENIT, Tunisie.
- Statistiques du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique. http://www.mes.tn/page.php?code_menu=13