



République Tunisienne  
Ministère de l'Enseignement Supérieur et  
de la Recherche Scientifique  
Université de Monastir



École Nationale d'Ingénieurs de  
Monastir

**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 exemples, 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<sup>13</sup> 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'étudiantes 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 Nationale d'Ingénieurs de Monastir (ENIM), 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. Intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de l'enseignement
5. 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.enim.rnu.nn](http://www.enim.rnu.nn)

## Constat et Réflexion

### Constat national

#### - **Etudiants**

Depuis son indépendance, la Tunisie a misé sur l'éducation et l'enseignement supérieur, d'ailleurs, pour des décennies, l'université tunisienne accueillait et accueille toujours, des étudiants étrangers essentiellement, des pays arabes et pays africains. Le nombre d'étudiants par 100 mille habitants dépasse les 2000. Pour l'année universitaire 2021-2022, il a dépassé les 2500 étudiants pour 100 mille habitants.

La femme est fortement présente dans l'université. Le pourcentage des femmes parmi le nombre total des étudiants se situe autour de 65% (Figure 1).

Ce constat est aussi valable pour le nombre de diplômés (Figure 2). Sur les cinq dernières années universitaires (2017/2018 – 2021/2022), le pourcentage des femmes parmi les diplômés de

l'enseignement supérieur est de l'ordre de 70%.

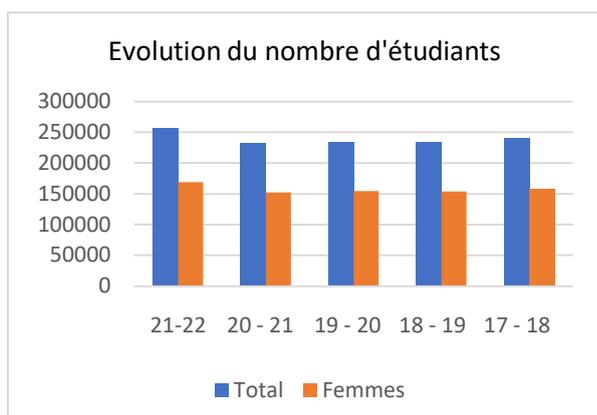


Figure 1. Evolution du nombre d'étudiants en Tunisie

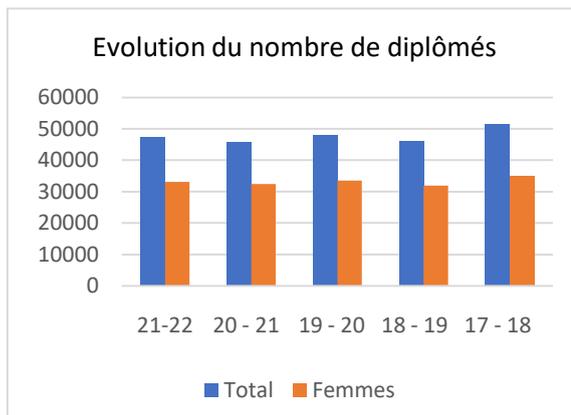


Figure 2. Evolution du nombre de diplômés en Tunisie

Cependant, la représentativité des femmes dépend des spécialités et de la nature du diplôme délivré (Figures 3 et 4). Pour les études d'ingénieurs, la représentativité des femmes reste importante (autour de 50%), mais elle est plus faible que les autres types de diplômes.

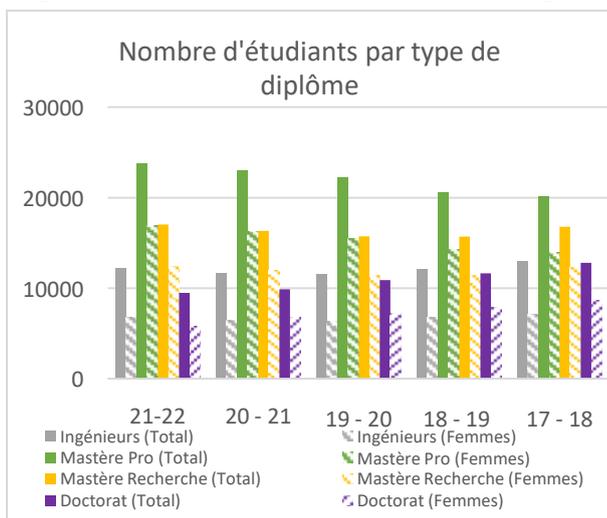


Figure 3. Evolution du nombre d'étudiants par type de diplôme

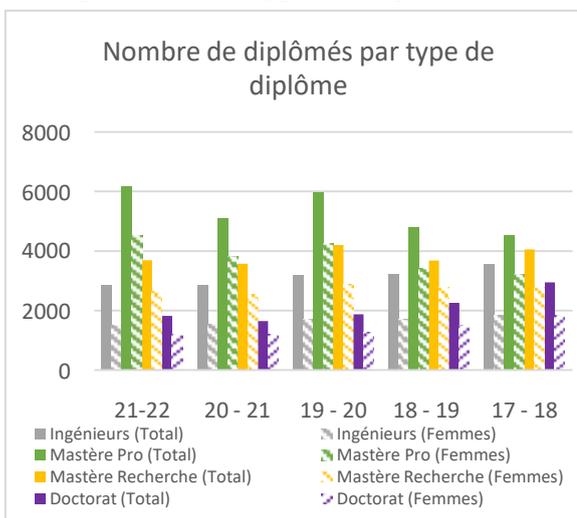


Figure 4. Evolution du nombre de diplômés par type de diplôme

Il est aussi important de noter que le pourcentage de femme dans les études doctorales est plus important que celui des étudiants hommes, et ceci quel que soit le domaine. Pour le domaine « Ingénierie et technologie », 64% des doctorants en 2021 était du genre « Femme ».

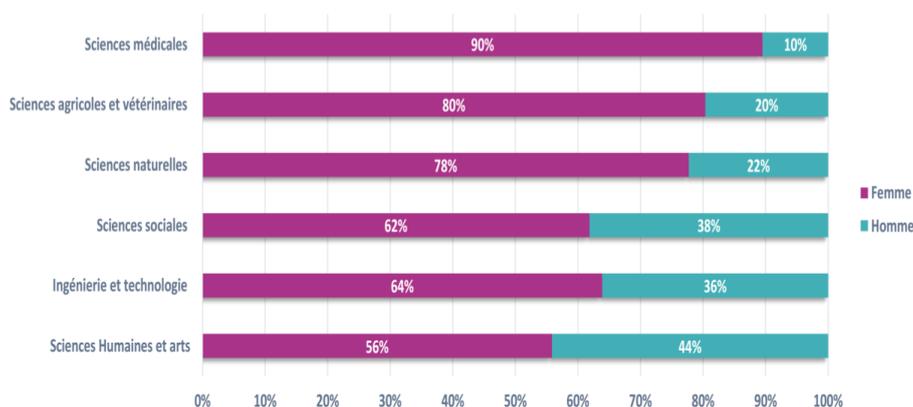


Figure 5. Répartition des doctorants par genre selon les domaines:

## - Enseignants

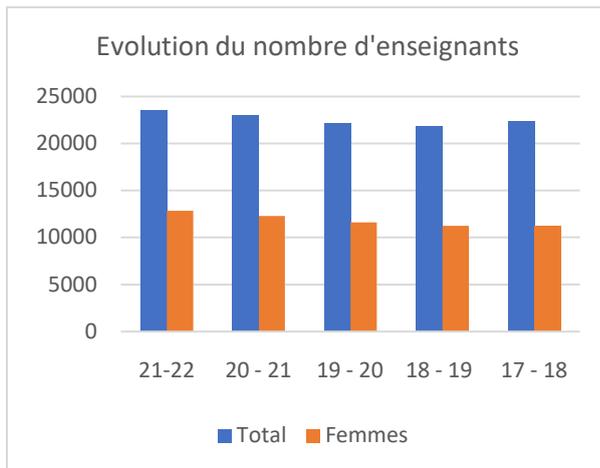


Figure 6. Evolution du nombre d'enseignant

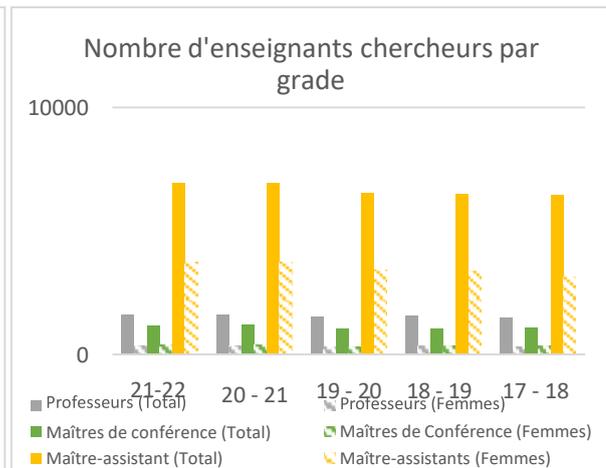


Figure 7. Répartition des enseignants par grade

En ce qui concerne les enseignants, on note aussi que la femme tunisienne occupe plus de 50% des postes d'enseignants chercheurs à l'université. Cependant, cette représentativité diminue en fonction de l'évolution de grade. Pour le grade de Maître-assistant, plus de 50% des enseignants sont des femmes. Par contre, pour le grade de Professeur de l'enseignement supérieur la part des femmes ne dépasse pas les 20%.

## - Personnel

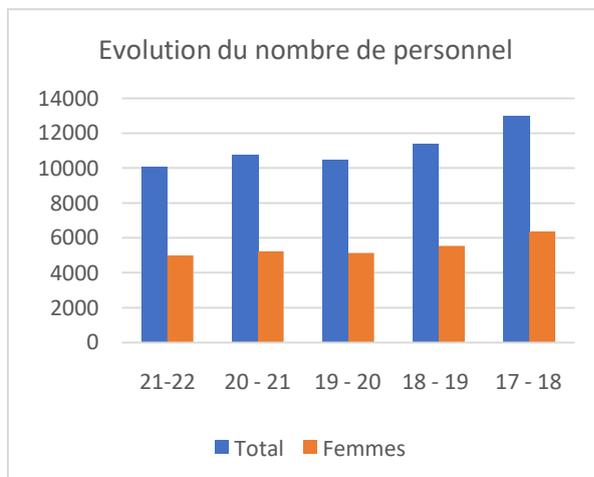


Figure 8. Evolution du nombre de personnel

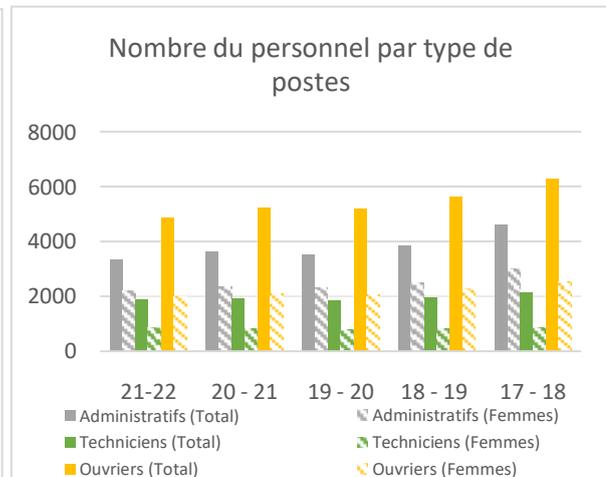


Figure 9. Répartition du personnel par type de postes

Les mêmes tendances sont observées pour le personnel administratif et technique (Figures 8 et 9). La représentativité globale des femmes est autour de 50%, mais la femme est faiblement présente dans les postes de responsabilité.

### ➤ Contexte Homme-Femme à l'ENIM

A l'ENIM on observe les mêmes tendances que celles observées à échelle nationale. Le nombre de filles inscrites en études d'ingénieurs pour l'année universitaire 2022/2023 est de 669 sur un nombre total d'élèves ingénieurs de 1152, ce qui donne un pourcentage de filles de 58%

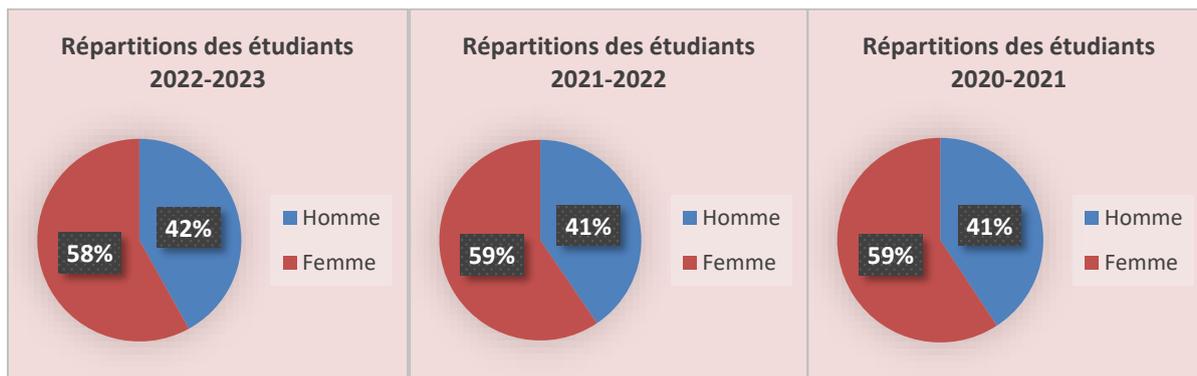


Figure 10 : Répartition des étudiant en formation d'ingénieurs 2022-2023/2021-2022/2020-2021

Le camembert du milieu monte l'évolution des étudiants pour l'année universitaire 2021-2022 ou les étudiantes sont majoritaires avec 59%. Enfin, le dernier, celui de l'année universitaire 2020-2021. Sur 1025 étudiants, les femmes sont 605 contre 416 hommes.

Pour les études doctorales, le nombre total en 2023 est de 209 doctorants, avec 79 hommes et 130 femmes, ce qui représente figure 11 un pourcentage de 62 de doctorantes.

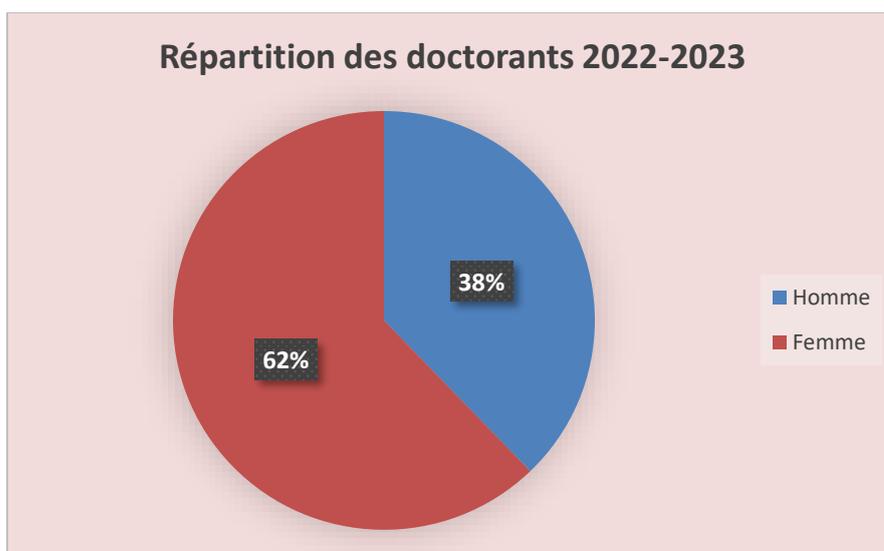


Figure 11 : Répartition des étudiant en formation doctorale 2022-2023

Pour les enseignants, Tableau 1 et figure 12, le nombre total actuellement est de 36 enseignantes sur un total de 134, ce qui donne une représentativité des femmes de 27%.

Tableau 1. Nombre d'enseignants à l'ENIM

Année universitaire	Hommes	Femmes
2022-2023	98	36

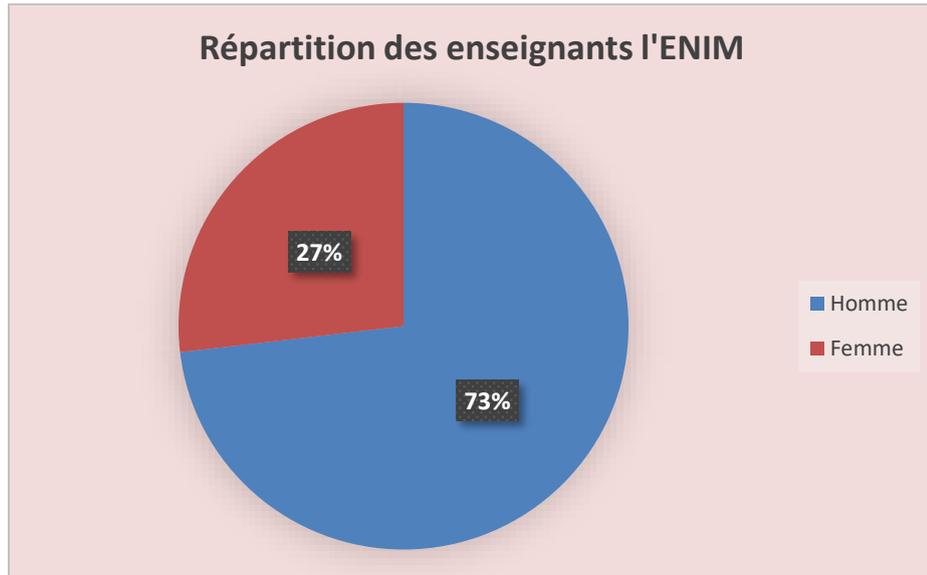
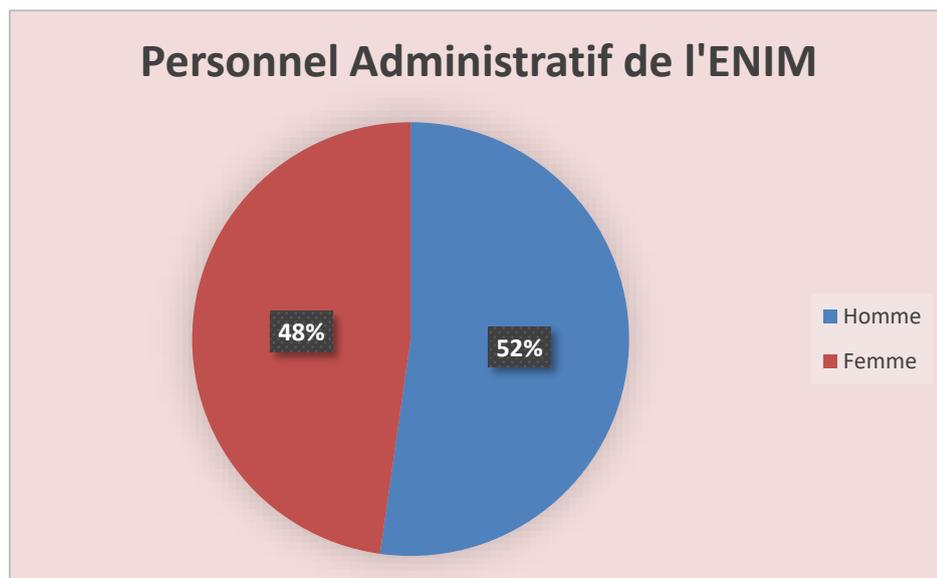


Figure 11 : Répartition des enseignants de l'ENIM

Tableau 2. Nombre d'administratifs à l'ENIM

Année universitaire	Hommes	Femmes
2022-2023	35	32



Par contre au niveau employabilité, Tableau 2 et figure 13, sur 67 administratifs, les femmes sont 32 ce qui représente un pourcentage de 48, ce qui va avec la volonté de notre établissement à respecter la charte du réseau méditerranéen des écoles d'ingénieurs et de management sur l'égalité des genres dans les établissements membres dont l'ENIM est signataire.

La représentativité des femmes dans les postes de management et de décision ne suit pas forcément la tendance globale d'une forte représentativité des femmes à l'ENIM. En effet, au niveau de la direction de l'école la parité hommes/femmes n'est pas respectée, les 4 postes sont occupés par des hommes : le poste de la direction, direction des stages, direction des études ainsi que celui de la direction de l'école doctorale. Pareillement pour les postes de directeurs de département la représentativité des femmes nulle. Sur les cinq départements de l'école,

uniquement un seul département est dirigé par une femme. Les postes de directeurs de départements sont promus par élections, ce qui garantit l'égalité des chances entre les candidats. Cependant, le nombre de candidats femmes est généralement faible par rapport au nombre de candidats hommes. Les femmes ont plus de réticence à occuper et à se présenter aux postes de responsabilité. Ceci dit, dans les mandats précédents, des femmes ont occupées déjà ce type de poste. La faible représentativité des femmes dans les postes de responsabilité et les difficultés qu'elles rencontrent dans leur évolution de carrière peuvent aussi être expliquées par les responsabilités personnelles et familiales généralement assurées plus par la femme que par l'homme dans le contexte culturel tunisien.

## 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'ENIM et ne cible donc pas prioritairement les femmes. Il est malgré tout pertinent, en l'état, de le prendre en considération, au moins pour ne pas invisibiliser la charge du *care* et du travail domestique, qui reste genrée. 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

<b>Sensibiliser les étudiants à l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée</b>	<b>Etudiants</b>
<b>Informers et sensibiliser les managers sur les mesures en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle.</b>	<b>Cadres et comité de direction</b>
<b>Facilitation de l'accès à l'information complète des parents et futurs parents en matière de procédures, de risques, de droits, de facilités, etc.</b>	- <b>Personnel administratif</b> - <b>Enseignants</b>
<b>Autoriser le travail en ligne</b>	- <b>Personnel administratif</b> - <b>Enseignants</b>
<b>Faciliter la garde d'enfants</b>	- <b>Personnel administratif</b> - <b>Enseignants</b>
<b>Organisation de camps d'été pour les enfants des employés de l'école.</b>	- <b>Personnel administratif</b> - <b>Enseignants</b>
<b>Faire coïncider congés avec vacances scolaires des enfants</b>	- <b>Personnel administratif</b>

## 2- Egalité 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'ENIM 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.

On constate un écart majeur entre hommes et femmes au niveau de l'accès à la carrière académique et aux promotions au rang de professeur ou de professeure ordinaire. Mettre en place un monitoring des candidatures permettrait de mesurer la limitation de certaines candidatures et les pourcentages homme-femme de candidatures retenues des différents profils académiques. Il est indispensable aussi de veiller à la plus parfaite transparence de la procédure dans son ensemble.

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

<b>Action</b>	<b>Public Cible</b>
<b>Organiser des journées de sensibilisation sur l'égalité des chances</b>	- Etudiants - Enseignants - Personnels administratifs
<b>Identification de personnes à potentiel d'encadrement en interne</b>	- personnel administratif
<b>Faire évoluer les mentalités et lutter contre les stéréotypes de genre en organisant des journées de sensibilisation</b>	- Etudiants - Enseignants - Personnels administratifs
<b>Organiser des sessions de mentorat pour accompagner des femmes à des postes de responsabilités</b>	- Personnel administratif
<b>Encourager les femmes à occuper les postes de directeur de département</b>	- Enseignants
<b>Encourager les femmes à intégrer les jurys de recrutement</b>	- Enseignants

### **3- Egalité entre hommes et femmes dans le recrutement et la progression de carrière**

À l'ENIM, 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'ENIM doit montrer qu'elle est consciente de cette situation et qu'elle s'en préoccupe sérieusement.

Action	Public Cible
<b>Communiquer sur les métiers sans stéréotype de genre lors du recrutement des contractuels</b>	<b>- Personnel administratif</b>
<b>Mise en place de mixité dans les jurys de recrutement</b>	<b>- Enseignants contractuels - Personnels administratifs</b>
<b>Assurer des formations pour faciliter l'évolution</b>	<b>- Personnel administratif</b>
<b>Sensibiliser les managers à l'égalité des chances dans l'évolution de carrière</b>	<b>- Cadres et managers</b>
<b>Proposer des formations centrées sur les biais de genre et la déconstruction des stéréotypes sexistes</b>	<b>- Enseignants - Personnels administratifs</b>
<b>Permettre le recours aux congés d'études permettant aux enseignants d'avancer dans leur carrière de chercheurs</b>	<b>- Enseignants</b>

#### **4- Intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de l'enseignement**

Dans ce contexte l'ENIM doit se pencher sur la question de la formation sur les études de genre, ingénieurs ou doctorales. Certaines filières d'enseignement sont manifestement genrées, comportant une écrasante majorité de femmes ou d'hommes, par exemples la filière génie textile est majoritairement féminine alors que la génie mécanique est l'inverse. Il convient de soutenir les efforts afin de rendre le recrutement (ingénieurs ou doctorales) dans ces domaines plus hétérogène. Les objectifs de ces actions est de former l'ensemble de la communauté universitaire sur les questions d'égalité et de diversité ainsi que la mobilisation les laboratoires de recherche sur les questions d'égalité.

Action	Public Cible
Organiser des journées desensibilisation	- Etudiants - Enseignants
Valoriser les recherche en étude de genre	- Enseignants - Chercheurs
Former les enseignants	- Enseignants
rétablir la création d'une bourse de recherche sur les études de genre	- Enseignants - Chercheurs
Introduire des cours sur l'égalité et la diversité	- Etudiants
Soutenir les groupes de recherches et les associations universitaires sur les études de genre, les visibiliser davantage et valoriser leurs activités.	- Enseignants - Chercheurs - Etudiants
Organiser des réunions d'information avec les responsables des Laboratoires	- Chercheurs
Encourager le recrutement de doctorantes	- Chercheurs

## 5- 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, femme ou autre. 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	- Enseignants - Chercheurs - Etudiants - Personnels administratifs
Organiser des réunions de sensibilisation	- Enseignants - Chercheurs - Etudiants - Personnels administratifs
Formuler une charte institutionnelle anti harcèlement sexuel	- Enseignants - Chercheurs - Etudiants - Personnels administratifs
Organiser des journées d'information sur la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes	- Enseignants - Chercheurs - Etudiants - Personnels administratifs
Organiser des formations OBLIGATOIRES destinées aux personnes qui commettent des violences de genre.	- Enseignants - Chercheurs - Etudiants - Personnels administratifs
Développer, avec l'Universitaire de Monastir une cellules de suivi des victimes d'agressions et d'harcèlement sexuel.	- 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'ENIM.

### Ressources

- Ressources propres de l'école

- Associations et clubs de l'ENIM
- Ressources du centre 4C (Centre de Carrière et de Certification des Compétences) pour les actions de formation et de développement de carrière.

## Données Genre

Un suivi des données genre est assuré par :

- Service scolarité pour les diplômés et les étudiants en cycle ingénieur
- Service de l'école doctorale
- 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

Taoufik LADHARI, Maîtres de conférences à l'ENIM.

## 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](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](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](http://www.mes.tn/page.php?code_menu=13)