



CENTRE INTERNATIONAL DES TECHNOLOGIES DE L'ENVIRONNEMENT DE TUNIS

Plan pour l'Égalité de Genre (GEP)

Gender Equality Plan du CITET

Période de validité : 2026 – 2028 (plan biennal, révisable)

Approuvé par : la Direction Générale du CITET

Statut : document public, publié sur le portail institutionnel du CITET (www.citet.nat.tn)

Point de contact : Direction chargée des Ressources Humaines du CITET

4. 6

1. Contexte et objet du document

Le Centre International des Technologies de l'Environnement de Tunis (CITET) est un établissement public tunisien à caractère non administratif, dont la mission consiste à accompagner la transition environnementale et le développement durable en Tunisie et dans la région, par la recherche appliquée, le transfert de technologies, la formation, l'assistance technique et la coopération internationale.

Convaincue que l'égalité entre les femmes et les hommes constitue une condition essentielle d'une gouvernance institutionnelle responsable, performante et durable, la Direction Générale du CITET a décidé d'adopter le présent Plan pour l'Égalité de Genre (GEP). Cette démarche volontaire s'inscrit dans le prolongement naturel de la politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) du CITET et de son engagement en faveur des droits humains, de la bonne gouvernance et du développement durable, à travers son soutien envers les Global compact des Nations Unies et de ses dix principes dans les domaines des droits de l'Homme, des droits du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Le présent Plan formalise les principes, la gouvernance, les ressources, les modalités de suivi et les actions de formation que le CITET met en œuvre pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes en son sein, ainsi que dans ses relations avec ses partenaires, ses stagiaires et les bénéficiaires de ses activités. Il s'articule autour de quatre piliers structurants — engagement institutionnel, gouvernance et ressources dédiées, suivi et reporting, formation et sensibilisation —

2. Engagement institutionnel en matière de droits humains et d'égalité entre les femmes et les hommes

Le CITET affirme, de manière explicite et sans réserve, son engagement en faveur du respect des droits humains fondamentaux et de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans toutes ses dimensions institutionnelles, scientifiques et opérationnelles. Cet engagement s'inscrit dans le prolongement :

- de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies (1948) ;
- de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW, 1979), ratifiée par la Tunisie ;
- de la Constitution tunisienne, qui consacre en son article 21 l'égalité des citoyens et citoyennes en droits et devoirs, et en son article 46 l'engagement de l'État à garantir l'égalité des chances entre la femme et l'homme ;
- du Code du travail tunisien et des textes régissant la fonction publique et les établissements publics, prohibant toute discrimination fondée sur le sexe ;
- des valeurs institutionnelles du CITET en matière d'intégrité, de non-discrimination et de respect de la dignité humaine, telles que déclinées dans sa politique RSE et sa déclaration pour son engagement au Pacte mondial des nations unies.

Le CITET s'engage à garantir, à l'ensemble de son personnel, de ses partenaires, de ses stagiaires et des bénéficiaires de ses activités, un environnement exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement ou de violence fondée sur le genre, et à promouvoir activement l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion, à la prise de décision et à la rémunération.



3. Ancrage dans la politique RSE du CITET et adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies

Le présent GEP n'est pas un instrument isolé : il s'inscrit dans le cadre plus large de la politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) du CITET, laquelle traduit la volonté de l'institution d'intégrer les préoccupations sociales, environnementales et éthiques dans l'ensemble de son fonctionnement et de ses relations avec ses parties prenantes.

À ce titre, le CITET réaffirme, dans le cadre de sa politique RSE, sa déclaration d'engagement au Pacte Mondial des Nations Unies (UN Global Compact), et en particulier aux principes suivants, directement liés à l'égalité de genre et aux droits humains :

- Principe 1 : promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme ;
- Principe 2 : veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme ;
- Principe 6 : contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession, y compris fondée sur le sexe.

Cette articulation entre le GEP et la politique RSE/Pacte Mondial garantit la cohérence, la crédibilité et la pérennité de l'engagement du CITET en matière d'égalité de genre, en le plaçant au cœur de la gouvernance institutionnelle et de la stratégie propre de l'établissement.

4. Gouvernance et ressources dédiées

La mise en œuvre effective du présent GEP repose sur une gouvernance clairement identifiée et sur l'allocation de ressources humaines et financières dédiées, décidées par la Direction Générale du CITET :

- Désignation de la direction chargées des Ressources Humaines, chargé(e) du pilotage, du suivi et du reporting du GEP et ce à l'occasion de la publication du bilan social du CITET;
- Allocation, dans le budget annuel du CITET, d'une ligne budgétaire dédiée à la mise en œuvre des actions de formation, de sensibilisation et de suivi prévues par le GEP;
- Intégration du GEP dans les outils de gestion des ressources humaines du CITET (procédures de recrutement, d'évaluation, de promotion, de gestion des carrières et de formation du personnel)

5. Collecte de données, suivi et reporting

Dans le cadre de sa politique de gestion des ressources humaines, le CITET met en place un dispositif structuré de collecte de données désagrégées par sexe et de suivi d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs.

Le reporting officiel relatif à l'égalité de genre est réalisé selon une périodicité biennale, à travers le Bilan Social du CITET, document consolidé qui rend compte, tous les deux ans, de la situation du personnel en matière d'effectifs, de recrutement, de rémunération, de formation et de promotion, désagrégée par sexe. Ce Bilan Social biennal constitue la déclinaison opérationnelle, au niveau des ressources humaines, de la politique RSE du CITET et de sa déclaration d'engagement au Pacte Mondial des Nations Unies.

Afin de garantir la fiabilité et la continuité du suivi entre deux éditions du Bilan Social, une collecte annuelle interne des données désagrégées par sexe est également assurée par la direction chargée des Ressources Humaines, permettant d'alimenter le Bilan Social biennal et de détecter, le cas échéant, toute évolution défavorable nécessitant une action corrective avant l'échéance biennale.

A F

Indicateur de suivi	Source des données	Référence 2026	Cible 2028
Répartition du personnel par sexe et par catégorie professionnelle (cadres / non-cadres)	Bilan Social biennal / suivi RH annuel	60% femme 50% femme cadre	60% femme 50% femme cadre
Part des femmes parmi les postes de direction et d'encadrement	Bilan Social biennal	66% femme	66% femme
Part des femmes et des hommes parmi les nouvelles recrues	Registres de recrutement	50%	50%
Écart de rémunération à poste et ancienneté équivalents	Service des ressources humaines	Pas d'écart	Pas d'écart
Taux de participation aux formations, désagrégué par sexe	Registres de formation	70%	Participation équilibrée
Taux de promotion interne, désagrégué par sexe	Service des ressources humaines	72%	Équité de la progression

Les indicateurs de suivi retenus par le CITET, présentés dans le tableau ci-dessous, seront actualisés à chaque édition du Bilan Social et pourront être complétés en fonction des besoins et des priorités identifiés par la Direction Générale.

6. Formation et sensibilisation

Le CITET, à travers la direction chargée des Ressources Humaines, met en œuvre un programme de formation et de sensibilisation à destination de l'ensemble de son personnel, portant notamment sur l'égalité de genre.

Thème de formation / sensibilisation	Public cible	Fréquence	Indicateur associé
Sensibilisation à l'égalité de genre et aux droits humains	Ensemble du personnel	Biennale (à l'occasion du Bilan Social)	Taux de participation par sexe
Accueil des nouveaux collaborateurs et collaboratrices : présentation du GEP et de la politique RSE	Nouveaux recrutés	À chaque intégration	Taux de couverture des nouvelles recrues

Ce programme est décliné dans le plan de formation annuel du CITET et fait l'objet d'un suivi de la participation, désagrégué par sexe et par catégorie de personnel, intégré au dispositif de suivi présenté à la section 5.

AF

7. Publication, révision et validation

Le présent GEP est publié sur le portail institutionnel du CITET et communiqué à l'ensemble du personnel ainsi qu'aux partenaires et parties prenantes de l'institution, après approbation formelle par la Direction Générale.

Le GEP fait l'objet d'une révision biennale, à l'occasion de chaque nouvelle édition du Bilan Social du CITET, permettant d'actualiser les indicateurs, d'évaluer les progrès réalisés et d'ajuster les actions du plan en fonction des résultats obtenus et de l'évolution du contexte institutionnel.

Toute évolution significative de la réglementation nationale applicable, ou tout constat majeur issu du suivi annuel interne, pourra justifier une révision anticipée du présent document.

Pour la Direction Générale du CITET

Nom et fonction : _____

Date : 10 7 OCT 2026

Signature et cachet : Kmaira Ben Jannet M'zali
La Directrice Générale
Du Centre International des Technologies
de L'Environnement de Tunis



Handwritten signature/initials