

Plan d'action pour l'égalité de genre

Centre de Biotechnologie de Borj-Cédria (CBBC)

1. Introduction du CBBC

Le Centre de Biotechnologie de Borj-Cédria (CBBC) a été créé par le décret n° 2005-339 du 16 février 2005. L'organisation du CBBC est régie par le décret n° 2008-416 du 11 Février 2008, fixant l'organisation administrative, financière et scientifique des établissements publics de recherche scientifique et les modalités de leur fonctionnement tel que modifié et complété par le décret Présidentiel n° 2022-202 du 4 mars 2022.

Depuis sa création en 2005, le centre était un établissement public à caractère administratif jusqu'à la transformation de son caractère en établissement public à caractère scientifique et technologique, doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière par le décret n° 2010-3484 du 21 décembre 2010, portant transformation du caractère d'établissement public de recherche scientifique.

Les missions principales du Centre s'articulent sur 3 volets principales :

- 1- Recherche scientifique et innovation
- 2- Transfert technologique et valorisation
- 3- Formation, encadrement et accompagnement

Afin de mener à bien ses activités de recherche et développement (R&D), le CBBC est actuellement composé de six (6) laboratoires de recherche et une unité spécialisée ainsi que d'une Unité d'Information et de Documentation Scientifique, conformément au contrat-programme 2023-2026 :

- Laboratoire de Physiologie Moléculaire des Plantes (LPMP)
- Laboratoire des Plantes Extrêmophiles (LPE)
- Laboratoire des Substances Bioactives (LSBA)
- Laboratoire des Légumineuses et des Agrosystèmes durables(L₂AD)
- Laboratoire de Biotechnologie de l'Olivier (LBO)
- Laboratoire des Plantes Aromatiques et Médicinales (LPAM)
- Unité Spécialisée Appui à la Recherche et Transfert Technologique (ARTT)
- Unité d'Information et de Documentation Scientifique (UIDS)

En conformité avec ses missions, l'expertise scientifique et technique diversifiée de ses chercheurs, ingénieurs et techniciens et les besoins socio-économiques, le CBBC prendra en charge durant son contrat programme 2023/2026 des thématiques de recherche relevant de diverses applications de la biotechnologie et en adéquation avec les priorités nationales (Sécurité alimentaire, Conservation de la biodiversité, Protection de l'environnement, Santé)

Ces thématiques visent essentiellement :

1. Amélioration de la productivité et de la résilience des cultures
2. Extension durable des terres cultivables
3. Promotion d'une agriculture durable et respectueuse de l'environnement
4. Valorisation des ressources végétales et microbiennes

Le CBBC dispose d'une infrastructure solide, dotée d'équipements de haute technologie de pointe. Ses activités du CBBC sont assurées par un effectif d'environ 275 personnes, réparties comme suit : 73 chercheurs, 35 ingénieurs et techniciens, 17 cadres administratifs, 30 agents d'appui, 25 Post-doctorants, 56 Doctorants et 40 étudiants en master.

Depuis sa création, le CBBC a co-coordonné ou coordonné 137 projets, signé 253 conventions, publié plus de 2311 articles scientifiques avec facteur d'impact (85% Q1 et Q2) et déposé plus de 53 brevets. Il a également contribué à la création de six start-ups.

En effet, le CBBC est bien positionné sur les scènes nationale et internationale. Il a ainsi réussi à se classer parmi les 15 meilleurs centres de recherche dans le classement SCImago 2025 (14^e place sur 317 institutions de recherche participantes), une performance qui témoigne de l'évolution de sa recherche et de son rang avancé au sein de la région MENA.

Cette réussite couronne un parcours fait de travail rigoureux, de planification stratégique et de production scientifique de qualité. Elle illustre également le rôle central du CBBC en tant qu'institution nationale de premier plan au service de la recherche, de l'innovation et de l'excellence scientifique.

Dans un contexte marqué par des exigences croissantes en matière de qualité, de sécurité et d'environnement, le CBBC, via son unité d'Appui à la Recherche et Transfert de Technologie, est accrédité ISO/CEI 17025 pour neuf analyses physico-chimiques de l'huile d'olive. Par ailleurs, le centre est en cours de certification ISO 9001, ISO 14001 et ISO 45001. Il est également en train de mettre en place un panel de dégustation en huile d'olive afin d'avoir l'accréditation organoleptique dans la matière.

2. Analyse du contexte

2.1. Contexte national

La Tunisie dispose d'un cadre juridique parmi les plus avancés du monde arabe en matière de droits des femmes. Dès 1956, le Code du Statut Personnel a posé les bases de l'égalité, complété par des réformes du Code du travail, du Code pénal et du Code de la nationalité. La Constitution de 1959 a consacré le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, ouvrant la voie à la reconnaissance des droits civils et politiques, droit de vote, accès à l'éducation et à l'emploi. Après 2011, la Constitution de 2014 a renforcé ces acquis en garantissant aux femmes un statut égalitaire en matière de droits et de libertés démocratiques. La Constitution du 25 juillet 2022, promulguée à l'issue d'un processus de réforme institutionnelle profond, a expressément réaffirmé l'égalité entre les femmes et les hommes parmi les droits et libertés fondamentaux :

Article 22.- L'Etat garantit aux citoyens et aux citoyennes les libertés et les droits individuels et collectifs. Il leur assure les conditions d'une vie digne.

Article 23. - Les citoyens et les citoyennes sont égaux en droits et en devoirs. Ils sont égaux devant la loi sans aucune discrimination.

Parallèlement, des institutions spécialisées ont été créées, telles que le Centre de Recherches, d'études, de documentation et d'information sur la femme (CREDIF, 1990), chargé d'éclairer les décideurs sur les stratégies de réduction des écarts de genre.

Cependant, des écarts significatifs persistent entre les avancées légales et la réalité socio-économique et politique. Les progrès en matière d'accès à l'éducation et à la santé maternelle ne se sont pas traduits par

une intégration équivalente des femmes dans la vie économique et politique. Les indices internationaux mettent en évidence des inégalités persistantes, notamment :

- l'accès aux postes de décision ;
- la représentation politique (Parlement, postes ministériels) ;
- l'intégration économique.

De plus, les mécanismes institutionnels d'intégration du genre, mis en place depuis les années 1990, souffrent de faiblesses de mandat, de ressources humaines et financières. La coordination entre l'État et la société civile reste limitée, et l'absence d'une cartographie des priorités par région, localité et secteur freine l'efficacité des actions.

Des initiatives récentes témoignent toutefois d'une dynamique prometteuse à savoir:

- le groupe informel genre de l'UNFPA et d'ONU Femmes ;
- la Coalition des Femmes de Tunisie (2012), rassemblant près de 30 ONG ;
- le groupe « Genre, Agriculture et Développement rural » (2022), initié par la FAO Tunisie, le PNUD et le Canada ;
- le programme national « Raidat » (2022) pour l'entrepreneuriat féminin sensible au genre.

Ces disparités persistantes, malgré un cadre législatif favorable et des initiatives émergentes, justifient la nécessité de renforcer les mécanismes institutionnels et les politiques publiques en faveur de l'égalité de genre.

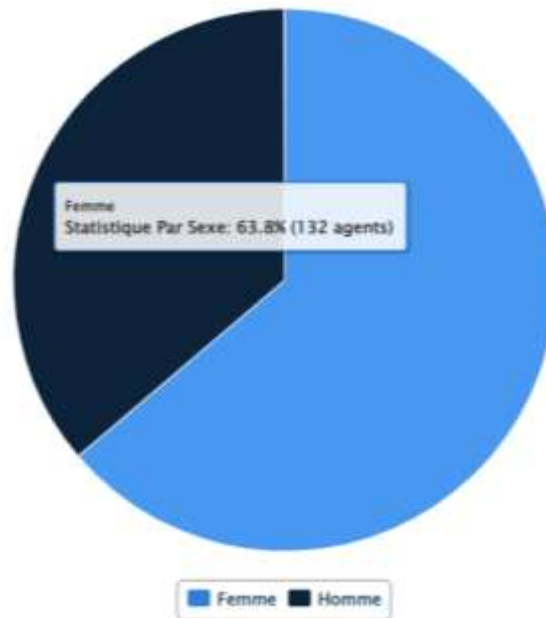
2.2. Contexte institutionnel

L'analyse de la situation au sein du CBBC révèle une représentation globale relativement équilibrée entre les femmes et les hommes, **avec 63 % de femmes dans l'effectif total**. Cette féminisation significative traduit une avancée notable en matière de mixité et d'inclusion au sein de l'institution.

Elle se reflète également dans les fonctions de responsabilité scientifique, puisque **50% des responsables de laboratoires des unités sont des femmes**, témoignant d'une présence féminine importante dans le pilotage de la recherche et la gestion des structures scientifiques.

Toutefois, cette moyenne globale masque encore des déséquilibres structurels qui appellent des actions ciblées :

- **Sous-représentation des femmes aux postes de direction et de décision** : elles ne représentent que **22,7 % des professeurs** et **50% des responsables de laboratoires et des unités spécialisées**. Les femmes sont très majoritaires chez les maîtres-assistants (71 %), mais leur proportion chute brutalement aux grades les plus élevés.
- **Ségrégation horizontale** : certaines catégories sont majoritairement féminines (ingénieurs : 69 % ; administratifs : 67 % ; techniciens : 59 %), tandis que les agents d'exécution restent majoritairement masculins (39 % de femmes). Cette concentration par métier peut refléter des stéréotypes de genre dans l'orientation et le recrutement.

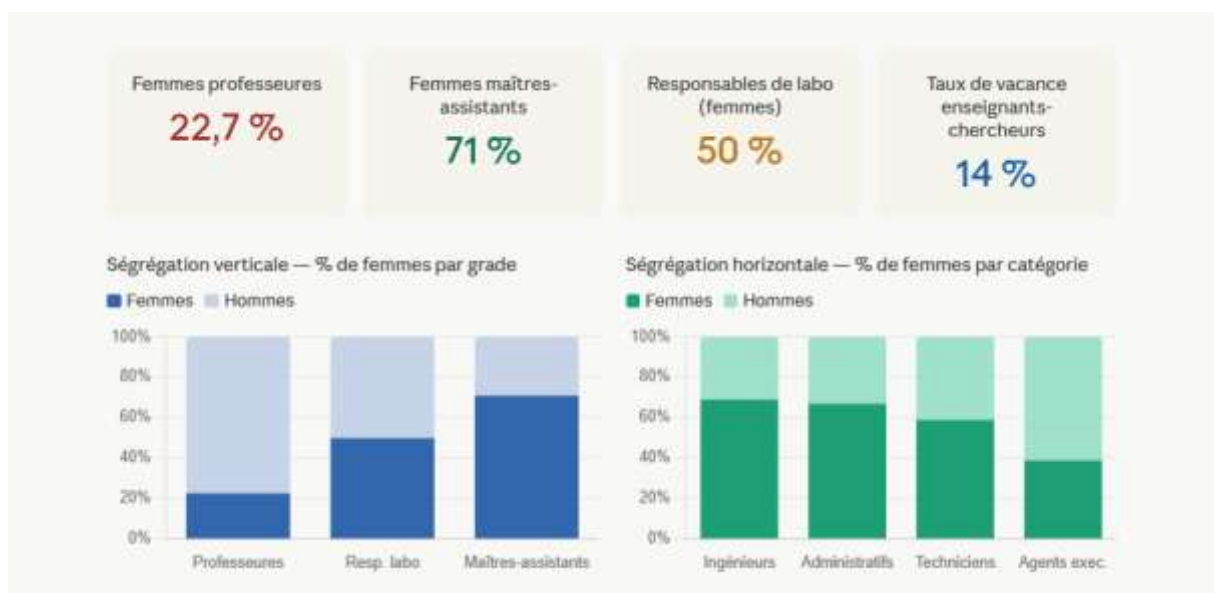


• **Taux d'occupation global satisfaisant (92 %)**, mais un taux de vacance élevé chez les enseignants-chercheurs (14 %), offrant une opportunité stratégique pour renforcer l'égalité de genre dans les recrutements, les promotions et l'accès aux postes de responsabilité à venir.

Ces statistiques justifient pleinement les objectifs du plan d'action, notamment l'objectif 4 (renforcer la représentativité des femmes aux postes de direction et de décision) et l'objectif 3 (égalité dans le recrutement et l'évolution de carrière).

3. Objectifs généraux

Le Plan d'action pour l'égalité de genre du CBBC s'inscrit dans le cadre des exigences des programmes européens de recherche et d'innovation et vise à intégrer de manière transversale la dimension genre dans l'ensemble des activités du centre.



Le plan a été élaboré dans le cadre des engagements pris au sein de projets européens sous Horizon 2020 et Horizon Europe. La participation à ces projets nous permet de mesurer l'importance de l'intégration de la dimension sexe/genre dans la recherche et l'innovation, ainsi que de prendre conscience des règles qui limitent la participation et la carrière des femmes dans ce domaine. Le plan d'égalité de genre est une action fondamentale pour tout projet européen soumis et un outil clé pour encourager l'amélioration de l'équilibre entre les genres au sein de l'organisation.

Grâce à notre engagement à mettre en œuvre ce plan, nous avons identifié six domaines d'intervention qui reflètent les besoins et exigences des acteurs impliqués. Le plan repose sur six objectifs SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes, temporellement définis) :

1. Intégrer la dimension genre dans la recherche, le développement et l'innovation ;
2. Promouvoir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
3. Garantir l'égalité des genres dans le recrutement et l'évolution de carrière ;
4. Renforcer la représentativité des femmes dans les postes de direction et les prises de décision ;
5. Prévenir et lutter contre les violences basées sur le genre, y compris le harcèlement ;

Ces objectifs sont déclinés en actions opérationnelles assorties d'indicateurs de suivi et d'évaluation (Tableau ...).

4. Structure du plan d'égalité de genre du CBBC

Le plan d'égalité de genre du CBBC prend en compte les spécificités du Centre et y répond par des méthodes appropriées, dans le respect des différences et des diversités qui rendent chaque contexte unique. Comme indiqué, le plan d'égalité de genre est structuré autour de six domaines d'action cibles. Le GEP prévoit un ensemble de 13 actions stratégiques dont la mise en œuvre effective, dans un délai déterminé, sera suivie dans son avancement par des indicateurs et fera l'objet d'une évaluation externe par les membres du conseil consultatif international, désignés par la Commission européenne. La version actualisée du GEP reflète les modifications apportées après les actions planifiées ; elle est conforme au format et à la définition d'un GEP établis par la Commission européenne.

Le GEP du CBBC adhère au format de la CE et a été élaboré sur la base des lignes directrices proposées par l'EIGE (<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits>).

Ce plan signé par le Directeur Général du Centre, adopté officiellement le 09 janvier 2023, s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue et de conformité aux standards internationaux en matière d'égalité de genre.

Objectif 1 : Intégrer la dimension genre dans la recherche, le développement et l'innovation

Actions	Objectif de l'action	Description de l'action	Indicateurs	Seuil	Responsable	Mise en œuvre
Action 1.1: Formations régulières pour les acteurs de la RDI	Sensibilisation des acteurs de la RDI aux dimensions du genre (formations, participation à des événements et à des prix/distinctions).	Des formations régulières (annuelles) destinées aux acteurs de la RDI permettront d'assurer la durabilité des mesures et, à long terme, de réduire les résistances des chercheurs tout en renforçant leur prise de conscience de la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences en mentorat et en développement des compétences. Cette action vise à promouvoir une culture de compétence en matière de genre à tous les niveaux, notamment grâce à des formations en mentorat destinées au personnel.	Taux de participation des acteurs de la RDI aux formations liées à la dimension genre	Taux de participation d'au moins 80 %	Direction générale Service Gestion de personnel	Dans le cadre du plan de formation 2023-2026, certaines actions ont déjà été réalisées tandis que les autres sont en cours
Action 1.2: Organisation et participation à des événements liés à la dimension genre dans la RDI		Encourager les chefs et coordinateurs de projets ainsi que les responsables des laboratoires et unités à organiser ou à participer à des événements portant sur les dimensions du genre.	Nombre d'événements organisés et nombre de participants aux événements	Au moins un événement par projet	Direction générale PMO Responsables des laboratoires et des unités Chefs de projets	Réalisée
Action 1.3: Participation des femmes au Prix d'Excellence des Femmes en Science		Encourager les chercheuses à bénéficier de prix et distinctions à travers leur candidature à des concours et récompenses nationaux et internationaux.	Nombre de prix obtenus et taux de participation des chercheuses	Un prix par an	Responsables des laboratoires et des unités spécialisées Direction générale	Réalisée (AWLA, Concours national de l'invention, Prix UNESCO pour les femmes et la science, ...)

Action 1.4: Promotion de l'expertise des chercheuses, des prix/distinctions et des offres technologiques à travers des canaux de communication appropriés	Cette action contribue directement à une meilleure visibilité des recherches et réalisations accomplies par les femmes.	Diffusion, à travers des canaux de communication appropriés, des offres technologiques ainsi que des réalisations scientifiques et technologiques des chercheuses.	Nombre d'abonnés aux réseaux sociaux, nombre de vues des vidéos et nombre de visiteurs du site web	Suivi régulier des statistiques des réseaux sociaux	Responsables des laboratoires et des unités spécialisées Direction générale	Réalisée
Objectif 2 : Promouvoir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle						
Actions	Objectif de l'action	Description de l'action	Indicateurs	Seuil	Responsable	Mise en œuvre
Action 2.1: Mise en place d'un comité pour l'égalité de genre	Informer sur les mesures existantes relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au sein du CBBC.	Grâce à la création du comité dédié et à la diffusion du guide sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le CBBC assurera une prise en charge continue et durable des questions liées à l'égalité de genre au sein du CBBC.	Comité créé		Direction générale	Planifiée
Action 2.2 : Élaborer un guide du CBBC sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée		Ce comité servira également de médiateur entre les employés et la direction générale pour les questions liées à l'égalité des chances et contribuera à sensibiliser à l'importance de l'égalité de genre et de l'égalité de traitement.	Guide validé et communiqué		Direction générale	Planifiée 2023-2026

Objectif 3 : Garantir l'égalité des genres dans le recrutement et l'évolution de carrière

Actions	Objectif de l'action	Description de l'action	Indicateurs	Seuil	Responsable	Mise en œuvre
<p>Action 3.1 : Révision, mise à jour et diffusion des spécifications pour le recrutement des agents contractuels du CBBC, en garantissant le respect de l'égalité de genre.</p>	<p>Communication publique des mesures et critères de recrutement du CBBC dans le respect de la dimension genre.</p>	<p>Élaboration de critères et de mesures équitables pour améliorer le processus de recrutement du CBBC à travers une instruction de qualité.</p>	<p>Taux des nouveaux recrutements tenant compte de l'équilibre de genre.</p>		<p>Acteurs impliqués dans le processus de recrutement</p>	<p>Pris en considération selon les textes de loi en vigueur</p>
<p>Action 3.2: Développement d'un programme de mentorat pour promouvoir la progression de carrière</p>	<p>Soutenir l'évolution des carrières du personnel RDI du CBBC avec une perspective de genre.</p>	<p>Élaboration d'un guide de progression de carrière reflétant l'engagement en faveur du développement professionnel des femmes</p>	<p>Enquête de satisfaction des acteurs RDI du CBBC.</p>			<p>Pris en considération selon les textes de loi en vigueur</p>
<p>Objectif 4 : Renforcer la représentativité des femmes dans les postes de direction et les prises de décision</p>						
Actions	Objectif de l'action	Description de l'action	Indicateurs	Seuil	Responsable	Mise en œuvre
<p>Action 4.1: Encourager les femmes à être responsables des laboratoires et unités du CBBC et à occuper des postes au sein de l'administration</p>	<p>Améliorer l'équilibre de genre dans les fonctions de leadership et de prise de décision, et favoriser le développement des compétences.</p>	<p>Encadrement des jeunes chercheuses / cadres techniques et administratives en leadership et prise de décision, et offre de formations spécifiques en gestion stratégique, communication stratégique et gouvernance.</p>	<p>Taux de femmes cheffes de laboratoire ou unités : 50%</p>	<p>50%</p>	<p>Direction générale</p>	<p>Réalisée</p>

Action 4.2: Encourager les femmes à être leaders dans les projets de RDI			Taux de femmes leaders de projets de recherche	50%	Direction générale	Réalisée
Objectif 5 : Prévenir et lutter contre les violences basées sur le genre, y compris le harcèlement						
Actions	Objectif de l'action	Description de l'action	Indicateurs	Seuil	Responsable	Mise en œuvre
Action 5.1 : Mise en place de canaux permettant de signaler de manière anonyme les comportements irrespectueux, les abus et le harcèlement.	Renforcer la sensibilisation et les capacités de prévention du harcèlement basé sur le genre au sein du CBBC.	Création d'une enquête incluant des recommandations, parmi lesquelles la révision de la charte et du code des chercheurs afin qu'ils traitent de la violence basée sur le genre et du harcèlement (conformément au label <i>Human Resources Excellence in Research Award</i>). Le questionnaire sera utilisé pour collecter des données auprès du personnel sur la prévalence, les déterminants et les conséquences de la violence basée sur le genre.	Enquête de satisfaction des acteurs RDI / Boîte de réclamation placée dans un lieu accessible et discret (couloir commun)		Direction Générale Cellule de gouvernance	Réalisée
Action 5.2 : Procédure disciplinaire formalisée et diffusée	Garantir que tout signalement reçoit une réponse institutionnelle claire, équitable et traçable	Élaboration et adoption d'une procédure interne de traitement des signalements. La procédure est publiée sur l'intranet et affichée dans les locaux.	Procédure validée et publiée (Note administrative n°5408-2024 du 28 novembre 2024)	Traitement immédiat des signalements	Direction Générale	Réalisée

