

**République Tunisienne**

وزارة التجهيز والإسكان والبنية التحتية  
MINISTÈRE DE L'ÉQUIPEMENT DE L'HABITAT ET DE L'INFRASTRUCTURE  
MINISTRY OF EQUIPMENT HOUSING AND INFRASTRUCTURE



**Direction Generale des Ponts et Chaussées**

# Projet Corridor de développement Economique de Tunisie (TEC) (P167900)

## PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO)

**Version révisée**

janvier 2023

## Table des matières

1. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET .....	4
2. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE .....	5
3. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES.....	7
4. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ....	9
5. PERSONNEL RESPONSABLE .....	12
6. POLITIQUES ET PROCÉDURES .....	13
7. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI .....	14
8. CONDITIONS GÉNÉRALES .....	15
9. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES .....	18
10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES .....	18
11. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES .....	19
12. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX.....	19
Annexe 1 : Fiche de Plainte (exemple) .....	22
Annexe 1 : Registre des plaintes (exemple) .....	23
Annexe 2: Synthèse trimestriel du traitement des plaintes (exemple) .....	24
Tableau 1 : Tâches et responsabilité .....	13

## Liste des Acronymes

BM	Banque Mondiale
CNAM	Caisse Nationale d'Assurance Maladie
DGPC	Direction Générale des Ponts et Chaussées
EAS/HS	Exploitation et abus sexuel/Harcèlement sexuel
EPI	Equipement de Protection Individuelle
E&S	Environnemental et Social
INS	Institut National de la Statistique
ISST	Institut de Santé et de Sécurité au Travail
MEH	Ministère de l'Équipement et de l'Habitat
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	Norme Environnementale et Sociale
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation Internationale du Travail
SST	Santé et Sécurité au Travail
UGP	Unité de Gestion du Projet
VBG	Violence basée sur le genre

## 1. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

La présente section décrit ce qui suit, sur la base des informations disponibles :

**Effectifs de travailleurs du projet :** A ce stade d'avancement du projet, les effectifs ne sont pas encore arrêtés. Cependant en se référant des projets antérieurs d'infrastructure routière, il est possible d'estimer un effectif aux alentours de 2000 employés, répartis entre travailleurs directs et contractuels.

**Caractéristiques des travailleurs du projet :** Les travailleurs qui seront engagés pour ce projet englobent un large éventail de compétences, notamment des conducteurs d'engins de chantier, des maçons, des poseurs de revêtements, des ingénieurs, des techniciens de laboratoire, des soudeurs, des électriciens, des opérateurs de machines lourdes, etc. Toutefois, il est à signaler que le taux d'encadrement dans ce genre de projet, qui s'inscrit dans le cadre du secteur du bâtiment et travaux publics, est faible et ne dépasse pas les 4% ; les ouvriers et ouvriers non qualifiés constituent la population la plus importante (près de 60%) ; et le pourcentage des artisans et d'ouvriers de manutention est de près 36%<sup>1</sup>.

Par ailleurs, les entreprises essayeront dans la mesure du possible de recruter la main d'œuvre locale afin de limiter l'afflux des travailleurs. A l'instar de ce qu'il existe sur d'autres chantiers similaires, il est très peu probable que le projet engage des travailleurs migrants. Par contre si l'entreprise retenue est une entreprise étrangère, il est possible que des ingénieurs ou techniciens qui y travailleront soient des étrangers.

Enfin, pour ce genre de projet, à l'exception de certains ingénieurs ou responsables de travail administratif, le taux d'employabilité des femmes est très faible. En effet, selon le cahier sectoriel du bâtiment et travaux publics (2013) le pourcentage des femmes travailleurs dans le secteur du bâtiment et travaux publics est de 0.7%.

**Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre :** A ce stade d'avancement du projet, il n'est pas possible de donner de délais.

**Travailleurs contractuels :** Le projet engagera deux types de travailleurs contractuels. En effet, chaque entreprise dispose d'un staff de personnel permanent, essentiellement qualifié, qui seront mobilisé pour les besoins de la réalisation du projet. D'autres employés, notamment, parmi les locaux seront recrutés pour réaliser des tâches et travaux bien déterminés. Le recrutement du personnel local se fera en coordination avec les autorités locales et les bureaux régionaux des emplois. En ce qui concerne les sous-traitants, le processus est le même.

**Travailleurs migrants :** On ne s'attend pas à ce que le projet engage des migrants étrangers. Mais si c'est le cas, ceux-là seront engagés en respectant la réglementation tunisienne et devront disposer d'un permis de travail. Par ailleurs, si l'entreprise responsable de la réalisation du projet sera une entreprise étrangère, des travailleurs étrangers, pour des postes nécessitant des qualifications ou compétences spécifiques, qualifiés pourraient être mobilisés, mais encore une fois cela sera conformément à la réglementation tunisienne, comme développé plus loin dans ce rapport.

---

<sup>1</sup> Cahier sectoriel Bâtiment et Travaux Publics, Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, 2013.

## 2. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE

### Activités du projet :

Le projet de Corridor Economique de la Tunisie s'insère dans le cadre de la politique générale de la Tunisie qui vise à réduire les inégalités régionales et doter le pays d'une infrastructure moderne de Corridors. Il est composé de 4 composantes : (1) Développement de l'infrastructure du corridor ; (2) Soutenir le développement du secteur privé ; (3) Gestion et suivi du projet ; (4) Intervention d'urgence contingente. Le risque environnemental et social du projet est jugé substantiel par la Banque mondiale.

### Principaux risques liés à la main-d'œuvre :

Les risques auxquels font face le personnel associé à la mise en oeuvre du projet sont :

- **Risques d'exposition et contamination par le Coronavirus.** Ce risque a été identifié comme un risque transversal pour tout le personnel directement ou indirectement associé au projet.
- **Risques d'accident au travail :** Dans le cadre de ce projet, un accident de travail peut être lié à plusieurs facteurs, à savoir :
  - ✓ Chutes : Les travailleurs peuvent être exposés à des risques de chute depuis des échafaudages, des zones surélevées, des tranchées ou des engins de chantier.
  - ✓ Equipement lourd : L'utilisation d'engins de chantier, tels que des bulldozers, des excavatrices et des niveleuses, peut entraîner des risques de collision, d'écrasement ou d'accidents liés à la manipulation de ces machines.
  - ✓ Les travaux en hauteur : Les travaux en hauteur, comme la pose de poutres de pont, la réparation de signalisation en hauteur, ou l'installation de barrières de sécurité, comportent des risques de chute.
  - ✓ Excavations et tranchées : Les travailleurs qui creusent des tranchées ou effectuent des travaux d'excavation sont exposés aux risques d'effondrement des parois de tranchées, d'ensevelissement, et d'exposition à des gaz toxiques.
  - ✓ Matériaux dangereux : L'utilisation de produits chimiques, de bitume, d'asphalte et d'autres matériaux peut entraîner des risques d'exposition à des substances dangereuses.
  - ✓ Conditions météorologiques : Les conditions météorologiques extrêmes, telles que la pluie, la neige, le verglas ou la chaleur excessive, peuvent affecter la sécurité des travailleurs et la qualité du travail.
  - ✓ Electrocutation : La présence de câbles électriques souterrains ou aériens à proximité des chantiers routiers comporte un risque d'électrocution si les travailleurs ne sont pas conscients de leur emplacement.
  - ✓ Bruit et vibration : Les machines lourdes génèrent du bruit et des vibrations, ce qui peut entraîner des problèmes de santé, tels que des pertes auditives et des troubles musculo-squelettiques.
  - ✓ Circulation routière : Les travailleurs sur le chantier peuvent être exposés à des risques de collisions avec des véhicules circulant à proximité, en particulier sur les routes ouvertes à la circulation.
  - ✓ Epuisement : Les longues heures de travail, la pression pour respecter les délais et les tâches physiquement exigeantes peuvent entraîner l'épuisement des travailleurs.

Pour minimiser ces risques, il est essentiel de mettre en place un plan de gestion de la santé et de la sécurité au travail rigoureux, qui couvrira, également, la fourniture d'EPI pour chaque travailleur sur les sites de travail, les installations sanitaires, l'eau potable, les points de collecte et d'élimination des déchets solides, ainsi qu'une trousse de premiers secours sur tous les sites. Les coûts d'acquisition des EPI et des autres mesures de sécurité seront inclus dans l'offre du contractant. Il est recommandé que le contractant tienne un registre des stocks dans lequel tous les outils et équipements achetés sont enregistrés.

Aussi, le contractant doit assurer notamment l'éclairage et le gardiennage de ses chantiers, ainsi que leur signalisation tant intérieure qu'extérieure. Il assure également, en tant que de besoin, la clôture de ses chantiers. Il doit prendre toutes les précautions nécessaires pour éviter que les travaux ne causent un danger aux tiers, notamment pour la circulation publique si celle-ci n'a pas été déviée. Les points de passage dangereux, le long et à la traversée des voies de communication, doivent être protégés par des garde-corps provisoires ou par tout autre dispositif approprié ; ils doivent être éclairés et, au besoin, gardés

Enfin, le contractant doit également s'engager à respecter la législation et les autres exigences applicables en ce qui concerne les risques pour la santé et la sécurité au travail dans le cadre du projet. Aussi, il devra fournir une formation adéquate aux travailleurs, adopter des pratiques de travail sécuritaires, mettre en œuvre des protocoles de sécurité stricts, inspecter régulièrement le site et promouvoir une culture de sécurité au sein de l'équipe de travail.

- **Risque de non-respect du droit d'organisation des travailleurs** : compte tenu le cadre législatif tunisien qui respecte et encourage le droit d'organisation des travailleurs, ce risque est considéré comme faible.
- **Risque de harcèlement sexuel en milieu de travail** : ce risque est considéré comme un risque transversal s'appliquant à tous les travailleurs du projet.
- **Risque de travail des enfants et travail forcé**  
Selon l'enquête nationale sur le travail des enfants en Tunisie réalisée par l'Institut National de la Statistique (INS) en 2017, le nombre des enfants économiquement occupés est évalué à 215.700 enfants entre 5 et 17 ans, représentant ainsi 9,5% de la population cible. À titre de comparaison, cette proportion à l'échelle mondiale est de 13.8% en 2016. Aussi, selon la même enquête, le secteur de construction n'absorbe que 4,7% des enfants économiquement occupés. Ainsi, le risque de travail des enfants n'est pas élevé pour le projet, voir faible, néanmoins, il reste à signaler que la région du centre-ouest (qui inclut les gouvernorats de Kasserine et Sidi Bouzid), enregistre le deuxième taux d'occupation des enfants le plus élevé en Tunisie (après le nord-ouest), soit : 14,7%.  
Par ailleurs, l'article 53 du code du travail tunisien indique que les enfants de moins de 16 ans ne peuvent être employés dans toutes les activités régies par le code. L'âge minimum pour travailler sur ce projet est 18 ans. Tous les employés devront présenter leur carte d'identité nationale ou tout autre document légalement reconnu comme preuve de leur identité et de l'âge requis pour l'emploi.
- **Risque de violence basée sur le genre, exploitation et abus sexuel, et harcèlement sexuel** :

L'afflux de main-d'œuvre dans un environnement de travail, et notamment dans le secteur de construction de routes, peut créer des risques accrus de harcèlement ou de violence contre les femmes, en particulier si des mesures de sensibilisation, de prévention et de réglementation ne sont pas mises en place. Dans ce cadre, Les entrepreneurs devront entretenir des relations de travail avec les communautés environnantes par le biais d'un code de conduite. L'obligation de faire signer les codes de conduite par les travailleurs du projet et de les former à ces codes s'appliquera également au CDC et au CDC-Gestion. Ce code engage toutes les personnes employées par le contractant, y compris les sous-traitants et les fournisseurs, à respecter des normes de comportement acceptables. Le code de conduite doit prévoir des sanctions en cas de non-respect, notamment en cas de non-respect des politiques spécifiques relatives à la violence fondée sur le sexe, à l'exploitation sexuelle et au harcèlement sexuel (par exemple, le licenciement). Le code de conduite doit être rédigé dans un langage simple et signé par chaque travailleur.

En outre, le projet doit veiller à ce qu'un mécanisme de gestion des plaintes soit mis en place, comprenant des canaux spécifiques, garantissant notamment l'anonymat, pour les plaintes relatives à

l'exploitation et abus sexuels/harcèlement sexuel (EAS/HS). Le PMPP contiendra un mécanisme de règlement des griefs pour traiter les incidents liés à l'EAS/HS. Il sera finalisé dans les deux mois suivant la date d'entrée en vigueur.

Un projet de plan d'action pour gérer les risques de violence contre les femmes et de harcèlement sexuel a été préparé et est inclus dans le CGES et sera finalisé dans les deux mois suivant la date d'entrée en vigueur.

### **BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES**

La législation du travail en matière d'emploi en Tunisie est régie globalement par la loi n° 66-27 du 30 avril 1966, portant promulgation du code de travail qui régit l'ensemble des relations entre employeurs et salariés du début jusqu'à la fin de la relation du travail. Aussi il fixe les droits et les obligations applicables à tous les salariés. Il regroupe l'ensemble des législations relatives au droit du travail tunisien. Il a subi plusieurs modifications. Parmi celles-ci les lois n° 73-77 du 8 Décembre 1973 et 76-84 du 11 Aout 1976 ainsi que la loi n° 96-62 du 15 Juillet 1996. Le code est explicite sur les contrats de travail, les conditions de travail y compris l'admission au travail, l'âge minimum (16 ans), l'examen médical d'aptitude, la durée du travail, les heures de travail et les droits du travailleur y compris les congés ; les repos hebdomadaires et les congés ; les salaires et le système de rémunération ; l'hygiène et la sécurité des travailleurs, l'inspection du travail et les conflits individuels du travail. Le code de travail porte également sur la liberté de s'affilier à une organisation syndicale légalement constituée ainsi qu'aux représentations du personnel pour tous les travailleurs sans discrimination. Pour rappel, en application de l'article 152-2 du code du travail, tout employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires et appropriées pour la protection des travailleurs et la prévention des risques professionnels.

Il doit veiller à la protection de la santé des travailleurs sur les lieux du travail, garantir des conditions et un milieu de travail adéquats, fournir les moyens de prévention collective et individuelle adéquats, informer et sensibiliser les travailleurs des risques de la profession qu'ils exercent en donnant des consignes claires et précises, notamment aux salariés fragiles ou en contact direct avec autrui. Pour les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par des textes portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés dans le secteur privé. Enfin, et en adéquation avec la NES2, la loi N°62-51 du 23 Novembre 1962 portant ratification de la Convention N°29 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) concernant le travail forcé ou obligatoire, interdit le travail forcé.

### **DIVERGENCES ENTRE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL TUNISIENNE ET L'NES 2 :**

- Âge minimum pour travailler - 13 ans peut être employé (sous supervision familiale) :

La NES 2 précise l'âge minimum de 14 ans pour l'emploi ou l'engagement dans le cadre du projet (à moins que la législation nationale ne spécifie un âge plus élevé). La loi tunisienne prévoit en effet un âge plus élevé de 16 ans mais définit également quelques exceptions : Tout d'abord, elle permet aux personnes âgées de 14 ans ou plus d'effectuer des travaux liés à la formation professionnelle, etc. (art. 53-2). (Article 53-2). Deuxièmement, l'art. 54 permet le travail des enfants de moins de 16 ans, qui est "autorisé dans les établissements où seuls les membres de la famille sont employés sous l'autorité du père, de la mère ou du tuteur, à condition que ce travail n'ait pas d'effet négatif sur leur développement ". En outre, l'art. 55 prévoit que "L'âge d'admission des enfants au travail est abaissé à 13 ans pour les travaux agricoles légers qui ne nuisent pas à la santé et au développement normal des enfants ". La convention de l'OIT sur l'âge minimum comporte des clauses de flexibilité et, bien qu'elle fixe à 15 ans l'âge minimum général d'admission à l'emploi ou au travail, elle permet aux enfants de 13 ans d'effectuer des travaux légers.

**Dans le cadre de ce projet, l'âge minimum de travail est de 18 ans.**

- Mécanisme de gestion des plaintes -nombre insuffisant d'inspecteurs du travail :

La NES 2 exige que les travailleurs employés par l'emprunteur puissent bénéficier d'un mécanisme de règlement des griefs. Le mécanisme de règlement des griefs ne doit pas entraver l'accès aux autres recours judiciaires ou administratifs qui pourraient être disponibles en vertu de la loi ou des procédures d'arbitrage existantes, ni se substituer aux mécanismes de règlement des griefs prévus par les conventions collectives. Il convient de noter que le nombre d'inspecteurs du travail en Tunisie est tombé à 347 en 2016, ce qui équivaut à 1 pour 11 960 travailleurs actifs et 1 pour 10 222 travailleurs salariés. L'OIT recommande 1 inspecteur pour 10 000 travailleurs dans les économies industrielles de marché et 1 pour 20 000 travailleurs dans les économies en transition (Inspection du travail, Rapport III (Partie 1B, Conférence internationale du travail, 95e session, Genève, 2006). Le Département d'État américain (Human Rights Country Report 2019 - Tunisia) souligne que l'inspection du travail ne disposait pas de ressources suffisantes pour surveiller pleinement l'économie informelle, officiellement estimée à 38 % du produit intérieur brut. Selon les statistiques de la Banque mondiale, le secteur informel employait plus de 54 % de la main-d'œuvre totale.

Dans le cadre de ce projet, un mécanisme de gestion de plainte spécifique est élaboré et le maître d'œuvre et l'entreprise mettront en place les ressources nécessaires afin d'assurer un bon fonctionnement de ce mécanisme, notamment à travers un processus incluant différentes parties prenantes pour le traitement des plaintes, particulièrement en ce qui concerne celles en relation avec la violence contre les femmes et le harcèlement et abus sexuel.

- Congé de maternité (30 jours) - inférieur à la norme de l'OIT de 14 semaines :

Selon la NES2, "les travailleurs du projet bénéficieront de périodes adéquates de repos hebdomadaire, de congés annuels et de congés de maladie, de maternité et de famille, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion du travail". Bien que l'ESS2 se réfère aux lois nationales, il convient de noter que le congé de maternité en Tunisie (30 jours avec possibilité de prolongation de 15 jours) est inférieur à la norme de l'OIT de 14 semaines. Les congés de maternité et de paternité (1 jour) sont tous deux parmi les plus courts, bien que les fonctionnaires aient droit à deux mois de congé de maternité. Elles peuvent également prendre jusqu'à quatre mois de congé postnatal après l'expiration du congé de maternité (congé de maternité facultatif).

Dans le cadre de ce projet, la réglementation tunisienne sera appliquée.

- Forme écrite et verbale d'un contrat de travail - les contrats de travail verbaux sont autorisés :

Selon l'NES 2 : "Les travailleurs du projet recevront des informations et des documents clairs et compréhensibles concernant leurs conditions d'emploi". La loi tunisienne autorise les contrats de travail écrits et verbaux (sur la base du libellé de l'art. 6 : "La relation de travail est prouvée par tout moyen", ou disposition casuistique de l'Art. 94-3 : "Le contrat de travail à temps partiel doit être écrit". Selon "Les aspirations des jeunes et la réalité des emplois dans les pays en développement", p. 38, OCDE (2017 : "Le fait d'être un salarié bénéficiant d'un accord oral en Tunisie est associé à une diminution de 0,14 de la probabilité d'être satisfait de l'emploi actuel par rapport au fait d'être couvert par un accord écrit". Néanmoins, la pratique la plus courante est de signer un contrat écrit en arabe.

- Le code de travail ne contient pas de dispositions sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, sauf dans l'article 76, qui exige les bonnes manières et la moralité publique :

Selon l'NES 2 : « Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne



s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet ».

Dans le cadre de ce projet, un plan d'action pour gérer le risque de violence contre les femmes a été élaboré au niveau de ce document et devra être appliqué par toutes les parties prenantes concernées.

### **3. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

La sécurité et la santé au travail sont régies par de nombreux documents législatifs différents, notamment le code du travail, les législations spéciales sur les institutions gouvernementales, les législations spécifiques liées à des risques particuliers, en plus des législations spécifiques sur les accidents, les maladies professionnelles et les services médicaux au travail. Les lois sont détaillées et spécifiques.

Des réglementations gouvernementales spéciales contrôlent l'emploi dans les professions dangereuses, telles que l'exploitation minière, le génie pétrolier et la construction. Les travailleurs sont libres de se retirer de situations dangereuses sans compromettre leur emploi, et ils peuvent engager des poursuites contre les employeurs qui exercent des représailles contre eux pour avoir exercé ce droit. Le ministère des affaires sociales est chargé de faire respecter les normes de santé et de sécurité sur le lieu de travail.

Par ailleurs, et en adéquation avec la NES 2, la réglementation tunisienne, et plus particulièrement, la n° 94-28 du 21 février 1994 relative au régime de réparation des dommages résultant d'accidents du travail et de maladies professionnelles telle que modifiée et complétée par la loi n° 95-103 du 27 novembre 1995, exige de tous les entrepreneurs, notamment dans le domaine de la construction, l'adhésion de tous leurs employés, dans le régime de la sécurité sociale. Cette adhésion permet leur dédommagement en cas d'accident de travail et leur prise en charge en cas de maladies professionnelles.

Selon le rapport Statistiques générales pour les accidents du travail et les maladies professionnelles 2020 publié sur le site de l'institut de santé et de sécurité au travail ISST, les informations statistiques indiquent une baisse de 0,3% du nombre des accidents de travail en 2018 par rapport à l'année 2017. Le nombre des accidents de travail déclarés en 2018 a atteint 35.800 accidents déclarés dont 88% sont enregistrés dans les gouvernorats qui compte le plus d'employabilité, à l'instar de Sfax, Ben Arous, Sousse, Tunis, Bizerte, Nabeul....

Les secteurs de textile, bâtiment et travaux publics, mécanique, agro-alimentaires, électriques occupent les 5 premières places en termes de répartition des accidents de travail avec respectivement des taux de 8.9%, 8.5%, 8.2%, 8.2% et 6.8% du nombre de total des accidents.

Le nombre des accidents de travail mortel a atteint 109 accidents en 2018, soit une augmentation de 28.3% par rapport à 2017 :

- La chute des personnes, les attaques cardiaques sur les lieux de travail, l'électrification et la chute d'objet causent à peu près 55% des accidents de travail mortels,
- Le secteur du bâtiment et des travaux publics enregistre le taux le plus élevé des accidents de travail mortels,

S'agissant des maladies professionnelles déclarées auprès des centres régionaux et locaux de la CNAM, une augmentation a été enregistrée soit 8,4% en 2018 par rapport à 2017 avec 1.852 maladies en 2018

contre 1.709 cas en 2017. 65% de ces maladies sont centrées dans trois gouvernorats, à savoir : Monastir, Sfax et Sousse.

Protection contre les risques particuliers (basé sur les informations du site web de l'OIT)

La Tunisie a ratifié six conventions de l'OIT relatives à la santé et à la sécurité au travail.

- Elles sont toutes en vigueur :

[C013 - White Lead \(Painting\) Convention, 1921 \(No. 13\);](#)

[C045 - Underground Work \(Women\) Convention, 1935 \(No. 45\);](#)

[C062 - Safety Provisions \(Building\) Convention, 1937 \(No. 62\);](#)

[C119 - Guarding of Machinery Convention, 1963 \(No. 119\);](#)

[C120 - Hygiene \(Commerce and Offices\) Convention, 1964 \(No. 120\);](#)

[C127 - Maximum Weight Convention, 1967 \(No. 127\).](#)

Liste des règlements, décrets et arrêtés:

- Décision du ministre des affaires sociales du 21 juillet 2009 relative au rapport annuel du service médical sur le lieu de travail ;
- Décret n° 2007-2383 du 24 septembre 2007, modifiant le décret n° 96-1001 du 20 mai 1996 relatif au Conseil national de la prévention des risques professionnels ;
- Décision du 5 juin 2003 relative à la liste des maladies professionnelles ;
- Décision du ministre des Affaires sociales et des Tunisiens à l'étranger du 27 octobre 2003 relative à la réglementation du régime des services médicaux sur le lieu de travail ;
- Décret n° 2001-143 du 5 janvier 2001 fixant les règles de sécurité applicables au chargement, au déchargement et à la manutention des marchandises dangereuses dans les ports maritimes de commerce ;
- Décret n° 2000-705 du 5 avril 2000, fixant l'organisation administrative et financière de l'institut d'hygiène et de sécurité au travail et les modalités de son fonctionnement ;
- Décret n° 2000-1989 du 12 septembre 2000 fixant les catégories d'entreprises tenues de désigner un responsable de la sécurité du travail et les conditions à remplir par ce dernier ;
- Décret n° 2000-1985 du 12 septembre 2000 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail ;
- Arrêté du Ministre de l'Intérieur du 16 octobre 2000 fixant les modalités de chargement, de transport et de déchargement des matières explosives utilisées à des fins civiles, les normes des moyens de transport et les règles de sécurité ;
- Arrêté n° 2248 du 16 novembre 1998 relatif aux lieux publics où il est interdit de fumer ;
- L'arrêté n° 269 du 14 février 1996 relatif à l'organisation du ministère des affaires sociales ;
- Loi n° 96-63 du 15 juillet 1996 fixant les conditions de fabrication, d'exportation, d'importation, de transport, de stockage, d'utilisation et de commercialisation des matières explosives utilisées à des fins civiles ;
- Loi n° 41 du 10 juin 1996 relative à l'élimination des déchets ;
- Décret n° 96-1001 du 20 mai 1996 relatif au Conseil national de la prévention des risques professionnels ;
- Loi n° 9 de 1996 relative à la création de l'Institut de la sécurité et de la santé au travail ;
- Loi n° 94-28 du 21 février 1994 relative au régime de réparation des dommages résultant d'accidents du travail et de maladies professionnelles telle que modifiée et complétée par la loi n° 95-103 du 27 novembre 1995 (Codification) ;
- Loi n° 921-71 du 27 juillet 1992 relative aux maladies transmissibles ;
- Ordonnance n° 559 du 30 mars 1990 relative à l'administration des services médicaux au travail par le ministère des Affaires sociales ;
- Ordonnance n° 43 du 28 mars 1986 relative à la protection contre les radiations ionisantes ;

- Loi n° 81-51 relative à la protection contre les dangers des sources de rayonnements ionisants ;
- Arrêté du ministre des Affaires sociales du 5 mai 1988 déterminant le poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur ;
- Décret n° 68-328 établissant les règles générales d'hygiène dans les entreprises soumises au Code du travail [loi n° 66-27 du 30 avril 1966, SL. 1966-Tun. 1] ;

### **Structures des départements et leurs tâches liées à la SST, sous l'autorité du ministère des affaires sociales :**

- Le Conseil national pour la prévention des risques professionnels :

Il s'agit d'un conseil consultatif réunissant des représentants des structures gouvernementales, des organisations professionnelles et de diverses institutions non gouvernementales impliquées ou concernées par la prévention des risques professionnels. Il a pour mission de coordonner les actions des différentes parties, de proposer des mesures et de soutenir la politique nationale en matière de prévention des risques professionnels et de formuler des avis sur les textes réglementaires.

- Le département de l'inspection médicale et de la sécurité au travail :

Ce département est représenté localement par les divisions de l'inspection médicale et de la sécurité au travail des bureaux régionaux des affaires sociales. Il contribue à l'élaboration de la législation et de la réglementation dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Il inspecte également les conditions de santé et de sécurité au travail.

- L'Institut de la santé et de la sécurité au travail :

Il fournit une assistance technique aux entreprises dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

- Le Fonds national d'assurance maladie :

Elle assure la réparation des dommages résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles conformément aux dispositions de la loi 94-28 du 21 février 1994. Elle contribue au financement de projets visant à améliorer les conditions de santé et de sécurité au travail.

- L'Office de contrôle et de coordination des programmes de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

Il est chargé d'assurer l'étude et le diagnostic des causes et conséquences des accidents du travail et des maladies professionnelles, en coordination avec les différentes structures et entreprises concernées, et de proposer des plans, programmes et procédures dans ce domaine

En plus de cette structure, le ministère des affaires sociales dispose d'autres entités qui contribuent à la prévention des risques professionnels, par exemple :

La Direction générale de l'inspection du travail et de la conciliation, qui veille à l'application des réglementations relatives aux relations de travail et contribue à la promotion du dialogue social dans les entreprises.

La Direction générale du travail, qui élabore les textes législatifs et réglementaires conformément aux dispositions du code du travail et traite des questions liées aux normes du travail.

### **Guide d'hygiène, Santé et Sécurité à l'usage des chefs de projets, élaboré pour le compte de la Direction Générale des Ponts et Chaussées (DGPC) pour le financement des projets de modernisation routière I&II et voiries prioritaires V en Tunisie :**

Définition & mise en œuvre d'une politique de gestion en SST:

- Un engagement à veiller à l'intégration de l'hygiène, de la santé et de la sécurité dans toutes les étapes de l'exécution des projets,
- Un engagement à veiller à l'application par toutes les parties prenantes des projets des exigences légales et réglementaires et aux autres exigences applicables,
- Un engagement à établir une communication efficace sur les démarches en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au sein de la DGPC et entre la DGPC et les projets,
- L'affirmation du leadership et la responsabilité des Chefs de Projets à maintenir un lieu de travail sain et sécuritaire et à protéger le mieux-être de toutes les personnes dans ce lieu de travail,
- La responsabilisation de tous les niveaux de gestion qui interviennent dans la mise en œuvre des aspects hygiène, santé et sécurité au travail dans les projets,
- L'importance d'un suivi périodique par les chefs de Projets de la situation de l'hygiène, de la santé et de sécurité au travail des projets,
- Un engagement à favoriser la création et le maintien d'une « culture hygiène, santé et sécurité au travail » au sein de la DGPC et au niveau des projets,
- Un engagement à fournir des moyens appropriés à la mise en œuvre de cette politique.

#### Stratégie de gestion de la santé et de la sécurité:

- Etablissement ou modification des fiches de poste des chefs de projets avec une description claire et précises des tâches liées aux aspects hygiène, santé et sécurité
- Formation des chefs de Projets sur les enjeux et la gestion de la santé et de la sécurité au travail
- Mise à la disposition des chefs de projets d'une fiche de contrôle pour l'audit périodique de la gestion de la santé et de la sécurité des chantiers.

## **4. PERSONNEL RESPONSABLE**

- Le projet sera mis en place par le Ministère de l'Équipement et de l'Habitat (MEH) à travers sa Direction Générale des Ponts et Chaussées (DGPC). Un coordinateur de projet au sein de la DGPC sous le MEH sera chargé de suivre la réalisation des activités, de coordonner les différents comités, de suivre l'avancement du projet et de soutenir la communication sur le projet. Le coordinateur du projet sera l'homologue direct de la Banque mondiale.
- Le coordinateur du projet sera le premier responsable d'une unité de gestion de projet (UGP) hébergée au MEH. Le MEH désignera l'équipe de l'UGP, qui inclura notamment, un responsable administratif et financier, pour assurer la mise en œuvre rapide et efficace de chaque activité et gérer les aspects administratifs et fiduciaires. Cette équipe sera également responsable de l'évaluation, du suivi et de l'établissement de rapports sur le projet. L'UGP sera renforcée, le cas échéant, par des experts externes.
- Des points focaux pour les aspects environnementaux et sociaux (E&S) seront désignés par le MEH pour faire partie de l'UGP et assurer la conformité avec le cadre environnemental et social.
- L'UGP sera en charge du suivi et de l'évaluation du projet et à la mise en application de ce plan de gestion de la main d'œuvre. Pendant la mise en œuvre du projet, les aspects Santé et Sécurité au travail seront pris en compte par les dispositions prévues dans la NES2 de la Banque mondiale. Les points focaux, sous la supervision du coordinateur, seront chargés de suivre la mise en application de ces modalités.  
Aussi, l'UGP, à travers son coordinateur et du responsable administratif et financier, sera tenue responsable de la formation des travailleurs au respect des mesures de sécurités et à la prise

en compte des mesures relatives au coronavirus et la violence et harcèlement contre les femmes. Dans ce cadre, elle coordonnera avec les différents départements techniques gouvernementaux.

Enfin, les points focaux et le coordinateur de l'UGP seront impliqués dans la mise en application du mécanisme de gestion des plaintes.

Le tableau suivant résume les tâches et les responsabilités pour la mise en œuvre du présent plan :

Tableau 1 : Tâches et responsabilité

Tâche	Responsabilité
Mise en œuvre du plan de gestion de la main d'œuvre	Coordinateur, responsable administratif et financier et points focaux E&S
Recrutement/mobilisation du personnel UGP	MEH
Responsable recrutement des prestataires/sous-traitants	Responsable/structure passation de marché chez le maître d'œuvre
Santé et sécurité au travail	Coordinateur & point focaux E&S
Formation des travailleurs	Coordinateur, responsable E&S et experts
Gestion des plaintes des travailleurs	UGP et parties prenantes intervenants dans le MGP

## 5. POLITIQUES ET PROCÉDURES

Des mesures précises seront prises pour assurer le respect des droits de tous les travailleurs, conformément aux normes du travail internationales et aux dispositifs nationaux. Cela concernera en particulier les aspects suivants :

- **Egalité des chances** : Au sujet des conditions de travail, toutes les activités du projet devront assurer un traitement économique applicable à tous les travailleurs résidant légalement dans le pays et reconnaissant le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale. Cela conduira au renoncement à toute mesure d'exception qui tendrait notamment à établir des discriminations contre les travailleurs et interdire la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.
- **Droit syndical** : Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations.

- **Coercition** : Les conventions internationales interdisent le recours au travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition, soit tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.
- **Afflux de la main d'œuvre** : l'afflux de la main d'œuvre peut entraîner des problèmes de conflits ou encore de violence et d'harcèlement contre la femme. Ainsi, le projet sensibilisera l'entreprise à recruter de manière préférentielle la main-d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches. Tous les travailleurs devront signer le code de conduite avant le début des travaux, qui comprend une disposition visant à réduire le risque de violence basé sur le genre. Des formations pertinentes seront proposées aux travailleurs, présentant le comportement attendu et les valeurs de la communauté locale.
- **Accident grave et fatalité** : en cas de mort ou d'accident grave sur le chantier, l'entreprise est responsable d'informer les autorités compétentes et informer l'UGP, à travers ses points focaux, dans un délai maximum de 24 heures suivant l'incident. Le coordinateur est responsable d'informer immédiatement la Banque Mondiale de l'avènement d'un tel incident. Des actions correctives devront alors être mises en place en réponse à l'incident.

Travailleurs étrangers et immigrés : L'article 258-2 du code de travail stipule que tout étranger, qui veut exercer en Tunisie un travail salarié de quelque nature qu'il soit, doit être muni d'un contrat de travail et d'une carte de séjour portant la mention "autorisé à exercer un travail salarié en Tunisie ". Le contrat de travail est conclu pour une durée n'excédant pas une année renouvelable une seule fois. Par ailleurs, l'article 275 du code de travail interdit à tout employeur d'embaucher, directement ou par intermédiaire, un travailleur immigré avant l'expiration du contrat de travail en vertu duquel il a été introduit en Tunisie.

- **Genre** : Bien l'activité des travaux publics n'emploie beaucoup de femmes par la main d'œuvre en Tunisie, les femmes, en particulier celles des groupes pauvres et vulnérables, seront impliquées dans la mise en œuvre des activités du projet, dans un souci de réduction des inégalités femmes-hommes dans ses activités. Des initiatives précises viseront en particulier à :
  - Respecter et promouvoir l'égalité des chances et de traitement pour les femmes et les hommes,
  - Intégrer le harcèlement sexuel dans le mécanisme de gestion des plaintes,
  - Inclure des représentants des deux sexes dans les instances de règlement des griefs pour les cas concernant les tensions au travail relatives au genre,
  - Désagréger les données santé, sécurité, environnement selon le sexe.

## 6. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

L'article 53 du code du travail tunisien indique que les enfants de moins de 16 ans ne peuvent être employés dans toutes les activités régies par le code.

L'âge minimum pour travailler à ce projet est 18 ans. Cela est vérifié par la Carte d'Identité Nationale.

## 7. CONDITIONS GÉNÉRALES

La loi a bien expliqué le système de rémunération, les heures de travail et les droits du travailleur (y compris les promotions, les congés payés, les congés de maladie, ...), la liberté d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée.

Les employés dans ce projet sont informés de toutes retenues et déductions à la source qui sont effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements en vigueur. L'UGP met à la disposition de tout travailleur nouvellement recruté toutes les informations nécessaires et informe le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat.

### Termes et conditions :

Termes	Conditions
Le Salaire & Heures de travail	Sont consignés au niveau du contrat du travail
Le contrat de travail	Prévoit : <ul style="list-style-type: none"><li>• La rémunération,</li><li>• La révision de la rémunération,</li><li>• Les conditions des congés,</li><li>• Les conditions de résiliation.</li></ul>

### Engagement des employés :

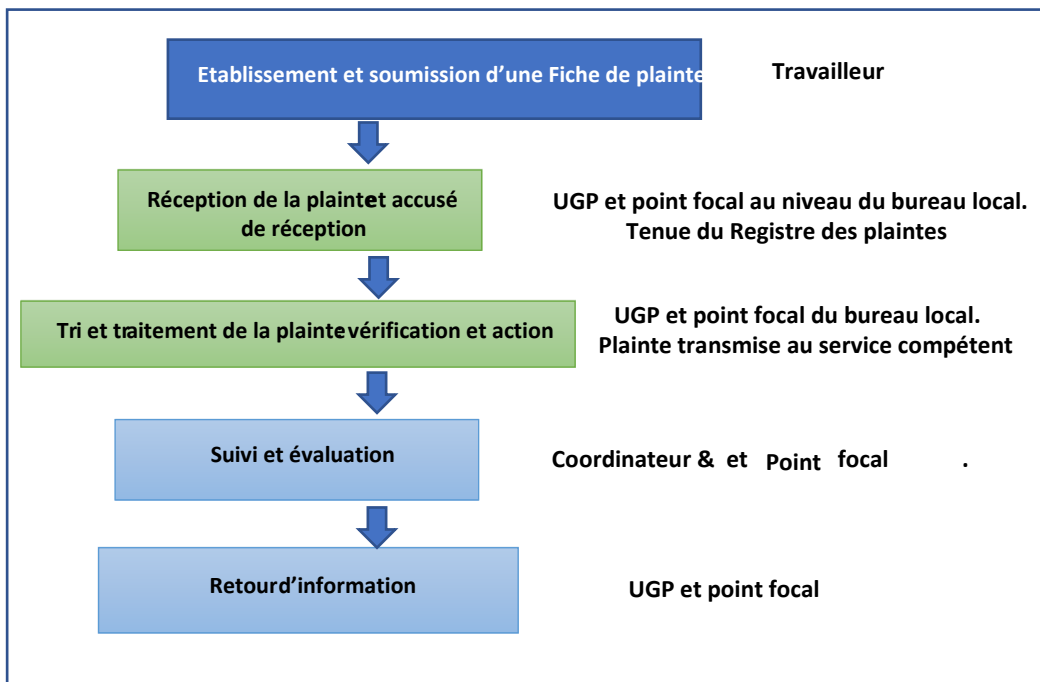
- Consacrer toute son activité professionnelle à l'employeur, se conformer aux instructions données, accomplir toute tâche qui lui sera confiée dans le cadre de son travail.
- Ne pas exercer d'autres activités professionnelles, que ce soit pour son propre compte ou pour celui d'une tierce partie, en son nom personnel ou par personne interposée.
- Ne pas divulguer à des tiers, les informations, tant écrites que verbales intéressant la Caisse et s'engage en outre, à n'utiliser sous aucun prétexte, pour son compte personnel ou pour le compte de tiers, les connaissances acquises à son sujet.
- Cette obligation de secret professionnel demeurera après le départ du salarié de la Caisse (cas de résiliation ou de fin du présent contrat, ...)
- Consacrer tout son temps au service où elle est affectée, suivant l'horaire établi par la direction générale
- Eviter tout ce qui peut entraîner une baisse de rendement.
- Veiller à la bonne conservation des fichiers, matériels, objets et documents qui lui sont remis ou qu'elle pourrait constituer, étant précisé qu'ils sont et demeurent la propriété exclusive de l'employeur ; l'employé est tenu de les remettre sans délai sur première demande.
- Prendre soin du matériel de travail qui lui est confié, elle est responsable de la disparition ou de l'usage anormale de ce matériel.
- Respecter les horaires de travail et éviter toute absence non justifiée.
- Ne pas quitter le lieu de travail sans une autorisation écrite du chef hiérarchique.

## 8. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES

Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous. Le mécanisme de gestion des plaintes sera proportionné à la nature et l'envergure du projet et

aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations à travers un processus transparent et facile à comprendre qui prévoit un retour d'informations aux parties concernées dans une langue qu'elles comprennent, sans représailles, et qui fonctionnera de manière indépendante et objective. Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes.

Les étapes autour desquelles s'articule le mécanisme de gestion des plaintes sont les suivantes :



### a) Canaux des plaintes

Tout travailleur souhaitant déclarer une situation de manquement est tenu de remplir un formulaire de plainte. Ces fiches seront disponibles au niveau de chaque chantier et leur dépôt peut se faire dans une boîte de plainte fournie sur le chantier ou directement dans les bureaux locaux du MEH.

Aussi, l'adresse email et le numéro de téléphone du point focal seront affichés sur les panneaux de chantiers. Ainsi, tout travailleur peut envoyer sa plainte par mail ou contacter directement le point focal par téléphone pour faire part de sa plainte.

### b) Réception des Fiches de plaintes

Le point focal est chargé de la centralisation des fiches de plaintes externes, de l'affectation d'un identifiant unique pour chaque plainte reçue et de l'archivage des fiches des plaintes suivant une logique bien précise.

Le point focal transmet une copie des fiches au coordinateur de l'UGP.

Les plaintes EAS / HS seront reçues par des points d'entrée confirmés comme sûrs et accessibles par les femmes lors des consultations et seront immédiatement référées au prestataire de services VBG



identifié localement. Ces plaintes seront transférées au niveau national pour la gestion et la vérification du lien avec le projet.

### **c) Traitement de la plainte**

Selon la nature, la gravité et l'ampleur de la plainte reçue, le point focal peut décider d'intervenir directement, en collaboration avec les parties prenantes concernées (essentiellement SST), dans la démarche de traitement de la plainte ou transmettre la plainte au service technique compétent. En dernier recours, la plainte peut être portée à l'attention du coordinateur et aux affaires juridiques du MEH.

Dans tous les cas, toute plainte est inscrite dans un Registre des plaintes (voir exemple en Annexe 2), indiquant le N° de la plainte ; la description de la plainte ; la structure en charge du traitement ; la date de traitement prévue ; etc.

### **d) les réponses aux plaintes**

Toute plainte formelle exige une réponse rapide de la part du comité. Il est fondamental de communiquer clairement à la personne plaignante les constats issus des processus d'examen et d'enquête et de la tenir dûment informée des mesures qui seront prises à la suite de ce qui a été décidé. L'objectif est d'améliorer la situation et de résoudre le problème. Si la personne plaignante n'est pas satisfaite, elle pourra recourir à d'autres canaux, notamment le recours à la justice.

Dans tous les cas de figure la durée de réponse aux plaintes ne devra pas dépasser les 15 jours calendaires.

Les plaintes EAS/HS feront l'objet d'un traitement et d'une réponse spécifique, qui inclura notamment le référencement à des services de base médicaux, psychosociaux et d'assistance juridique, après savoir obtenu le consentement éclairé de la plaignante/du plaignant.

### **e) Rapport trimestriel des plaintes**

Chaque trimestre, un rapport de synthèse de traitement des plaintes (voir exemple en Annexe 3) est préparé par le point focal, en collaboration avec l'expert en suivi et évaluation de la MEH. Le rapport renseigne sur les éléments suivants :

- Nombre de plaintes enregistrées au cours de la période
- Résumé synthétique du type de plaintes
- Nombre de plaintes traitées dans un délai de 15 jours
- Nombre de plaintes non-traitées dans un délai 15 jours (explications)

Le rapport sera publié sur le site internet du Projet et sur ceux de la Commune (s'il existe).

Des copies imprimées seront disponibles au niveau de la MEH et au bureau local.

Des tableaux récapitulatifs seront affichés chaque trimestre à la MEH.

### **f) Validation du traitement des plaintes**

Sur une base semestrielle, le Comité de Pilotage du Projet valide ou non les décisions concernant le traitement des plaintes (à partir des rapports et, dans certains cas, de constats directs).

## **9. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES**

Les fournisseurs et prestataires du projet seront sélectionnés selon les procédures d'un appel d'offre qui sera précisé dans le plan de passation des marchés du projet. La commission des marchés auprès du MEH est responsable du lancement de la procédure de l'appel d'offre. Les prestations seront régies par le code du travail tunisien, en adéquation avec les normes NES de la Banque mondiale à la matière. Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires devra se conformer aux dispositions du paragraphe 31 de la NES 2 ainsi qu'à sa note d'orientation correspondante. Ainsi, le responsable et la commission de passation des marchés auprès du MEH sont tenus d'inclure dans l'appel d'offres les exigences du NES2 ainsi que les mesures de lutte contre la violence basée sur le genre, exploitation et abus sexuel, et harcèlement sexuel.

De son côté, l'UGP fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de NES<sup>2</sup>. Dans ce cadre, le coordinateur et le responsable administratif et financier de l'UGP sont tenus d'exiger des fournisseurs et prestataires toutes les pièces justificatives prouvant la conformité de l'entreprise aux exigences de la NES2.

L'UGP mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES<sup>2</sup>. En outre, l'Emprunteur devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité.

S'agissant de la sous-traitance, il faut exiger des tiers d'inclure des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants. Dans ce cadre, les contrats avec les sous-traitants devraient être soumis à l'UGP, à qui revient la responsabilité de vérifier la présence des dispositions équivalentes.

Enfin que ce soit pour les contractants ou les sous-traitants, l'UGP, est tenue responsable de la formation des travailleurs au respect des mesures de sécurité et à la prise en compte des mesures relatives au coronavirus et la violence et harcèlement contre les femmes. Dans ce cadre, elle coordonnera avec les différents départements techniques gouvernementaux.

## **10. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES**

Comme indiqué plus haut dans ce rapport, et afin d'atténuer les problèmes liés à l'afflux des travailleurs, les entreprises essayeront au maximum de recruter de la main d'œuvre locale. Cette main d'œuvre, et à l'instar de tout autre travailleur recruté dans le cadre de mise en œuvre du projet, devra se conformer aux dispositions du présent plan de gestion de la main d'œuvre. Cela s'applique aussi quand une main d'œuvre peut être mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque des sous-projets communautaires sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité.

Dans toutes ces situations, le Projet exigera que des mesures précises soient mises en œuvre conformément aux dispositifs de la NES 2, pour s'assurer que cette main-d'œuvre est ou sera fournie

sur une base volontaire sans aucune forme de coercition, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire

Par conséquent, lorsque le projet prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, des dispositions pertinentes de la NES seront appliquées d'une manière qui correspond et est proportionnée :

- À la nature et l'envergure du projet ;
- Aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et
- À la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires.

Par ailleurs, tout risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire sera déterminé. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, des mesures appropriées, voire même des sanctions, seront prises.

Enfin, que ce soit directement dans le cadre du projet ou d'activités à identifier pouvant favoriser le développement à proximité, les travailleurs locaux bénéficieront des mêmes droits en terme de politique de rémunération, d'horaires de travail...et seront protégés par les dispositions du code de travail et d'hygiène et sécurité et santé de travail. Aussi, ils bénéficieront des mêmes formations et seront appelés à respecter les mêmes exigences en matière de travail des enfants, de violence contre les femmes et d'abus et harcèlement sexuel.

## **11. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX**

Comme décrit plus haut dans ce rapport, et selon l'enquête nationale sur le travail des enfants en Tunisie réalisée par l'Institut National de la Statistique (INS) en 2017, le nombre des enfants économiquement occupés est évalué à 215.700 enfants entre 5 et 17 ans, représentant ainsi 9,5% de la population cible. À titre de comparaison, cette proportion à l'échelle mondiale est de 13.8% en 2016. Aussi, selon la même enquête, le secteur de construction n'absorbe que 4,7% des enfants économiquement occupés. Ainsi, le risque de travail des enfants n'est pas élevé pour le projet, voir faible. Aussi, et à notre connaissance, aucune plainte de travail forcé n'a été enregistrée pour le projet similaire en cours ou d'autres projets similaires.

Par ailleurs, l'article 53 du code du travail tunisien indique que les enfants de moins de 16 ans ne peuvent être employés dans toutes les activités régies par le code. L'âge minimum pour travailler sur ce projet est 18 ans. Tous les employés devront présenter leur carte d'identité nationale ou tout autre document légalement reconnu comme preuve de leur identité et de l'âge requis pour l'emploi.

Aussi, la Loi n°95-92 du 9 novembre 1995, relative à la publication du code de la protection de l'enfant prohibe l'exploitation économique de l'enfant et son emploi dans des conditions contraires à la loi, ou le fait de le charger d'un travail susceptible de le priver de sa scolarité, ou qui soit nuisible à sa santé, ou son intégrité physique ou morale.

De son côté, la Loi organique n° 2016-61 du 3 août 2016, relative à la prévention et la lutte contre la traite des personnes, qui vise à prévenir toutes formes d'exploitation auxquelles pourraient être exposées les personnes, notamment, les femmes et les enfants, à lutter contre leur traite, en réprimer les auteurs et protéger et assister les victimes. Cette loi interdit le travail forcé des enfants ainsi que leur exploitation économique ou sexuelle dans le cadre de leur emploi.

Dans tous les cas de figures, l'âge minimum de travail pour ce projet est de 18 ans et la carte d'identité du travailleur fait foi. Le mécanisme de gestion des plaintes élaboré dans ce document ainsi que celui développé au niveau du Plan de Mobilisation des Parties Prenantes constituent des canaux pour

l'identification de n'importe quelle transgression de cette condition. Les experts E&S de l'UGP auront à vérifier à priori tous les contrats de travail des travailleurs et à consolider leur vérification lors des visites de chantiers.

De surcroit, l'interdiction du travail des enfants en deçà de l'âge de 18 ans ainsi que celle du travail forcé figurera dans les documents de sauvegardes annexés au cahier des charges et du contrat ; et en cas de transgression le contractant subira les sanctions contractuelles (l'UGP remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la NES N°2) et même juridiques conformément à la loi.

Enfin, un grand travail de sensibilisation sera mené pour la mise en œuvre de Plan de Gestion de la Main d'œuvre en même temps que celui du PMPP. Cette sensibilisation qui concernera les différents prestataires ainsi que les employés portera, notamment, sur la réglementation tunisienne et la NES 2 en relation avec le travail des enfants et le travail forcé.

## Annexes

### Annexe 1 : Fiche de Plainte (exemple)

Date : \_\_\_\_\_

Commune de .....

Dossier N° .....

#### PLAINTE

Nom du plaignant : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Commune : \_\_\_\_\_

Terrain et/ou Immeuble et/ou autre bien affecté : \_\_\_\_\_

#### DESCRIPTION DE LA PLAINTE :

.....  
.....

*[Le cas échéant, les photos, documents, ou autres justificatifs sont à inclure en pièce jointe]*

Fait à ....., le.....

\_\_\_\_\_  
Signature du plaignant

-----  
-----

\_\_\_\_\_ **Cadre réservé au point focal responsable des plaintes** \_\_\_\_\_

Numéro de plainte :

Date de réception de la plainte :

Date limite de traitement de la plainte :

Nom et Signature du point focal

#### OBSERVATIONS :

.....  
.....  
.....

Fait a ....., le.....

\_\_\_\_\_  
(Signature)

#### RÉPONSE DU PLAIGNANT:

.....  
.....  
.....

Fait à ....., le.....

\_\_\_\_\_

Signature du plaignant

RESOLUTION

.....  
.....  
.....

Fait à ....., le.....

\_\_\_\_\_

(Signature du point focal)

\_\_\_\_\_

(Signature du plaignant)

Annexe 2 : Le Registre des réclamations excluant les plaintes liées aux EAS / HS

No du dossier	Date de réception de la plainte	Nom de la personne recevant la plainte	Où / comment la plainte a été reçue	Nom et contact du plaignant (si connus)	Contenu de la réclamation (inclure toutes les plaintes, suggestions, demandes de renseignements) et le type	La réception de la plainte a-t-elle été confirmée au plaignant?  (O / N - si oui, indiquez la date, la méthode de communication et par qui)	Date de décision prévue	Résultat de la décision  (inclure les noms des participants et la date de la décision)	La décision a-t-elle été communiquée au plaignant? O / N  Si oui, indiquez quand, par qui et par quel moyen de communication	Le plaignant était-il satisfait de la décision? O / N  Énoncez la décision.  Si non, expliquez pourquoi et si vous le savez, pour	Une action de suivi ( par qui, à quelle date)?

### Annexe 3 : Synthèse trimestriel du traitement des plaintes (exemple)

Nombre de plaintes enregistrées au cours de la période :	
Résumé synthétique du type de plaintes :	
Nombre de plaintes traitées dans un délai de xx jours (explications) :	
Nombre de plaintes non-traitées dans un délai xx jours (explications) :	