
 <p>ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant</p>	<p>PROCÉDURE DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)</p>	 <p>وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</p>
<p>Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie</p>	<p>Réf. : Date :</p>	<p>ANETI-PGMO- P180325 15/05/2023</p>

Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant

الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل

Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie
(Project ID : P180325)

PROCEDURE DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL

Aout 2023





 ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل والتكوين المهني Agence Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. : Date :	ANETI-PGMO- P180325 15/05/2023

Table des matières



LISTE DES TABLEAUX	3
LISTE DES PRINCIPAUX ACRONYMES ET ABREVIATIONS	4
1. CONTEXTE	4
2. DESCRIPTIF DU PROJET	6
2.1 Objectif	6
2.2 Composantes du projet	6
2.3 Typologie des activités	6
3. DOCUMENTS DE REFERENCE	7
4. DOMAINE D'APPLICATION DU PGMO	8
5. OBJECTIFS DU PGMO	9
6. DOCUMENTS DE REFERENCES	9
7. APERÇU SUR LE CADRE CONSTITUTIONNEL, LEGAL ET REGLEMENTAIRE APPLICABLE	10
8. OBLIGATIONS DE L'ANETI	16
8.1 Aperçu du recours au personnel au sein de l'ANETI	16
8.2 Principaux risques liés à la main-d'œuvre	17
8.3 Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur	17
8.3.1. Conditions de travail et d'emploi	17
8.3.2 Non-discrimination et égalité des chances	18
8.3.3 Organisations des employés	19
8.4 Protection des employés	19
8.4.1 Travail des enfants et âge minimum	19
8.4.2 Travail forcé	19
8.5 Mécanisme de gestion des plaintes	20
8.5.1 Etapes du mécanisme de gestion des plaintes émises par les employés	20
8.5.2 Responsable MGP	22
8.6 Santé et sécurité au travail	22
8.6.1 Performance en matière de SST et conditions de travail	22
8.6.2 Médecine de travail à l'ANETI	24
8.7 Travailleurs contractuels (prestataires de service)	24
ANNEXES	25
A1 – Rappel des principaux textes juridiques couvrant l'hygiène, la santé et la sécurité au travail en Tunisie	26
A2 – Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales (Directives EHS générales EHS)	27
A3 – Registre de suivi des plaintes	28

 <p>ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل و التكوين المهني Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendants</p>	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 <p>وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</p>
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. :	ANETI-PGMO- P180325
	Date :	15/05/2023

A4 – Canevas d'un formulaire de Code de Conduite (ES) pour le Personnel d'un Prestataire.....29

LISTE DES TABLEAUX

<i>Tableau 1: Normes environnementales et sociales de la Banque mondiale applicables au projet.....</i>	<i>7</i>
<i>Tableau 2 : Répartition de la main-d'œuvre de l'ANETI.....</i>	<i>8</i>
<i>Tableau 3: Comparaison entre la législation nationale et les exigences de la NES 2.....</i>	<i>12</i>
<i>Tableau 4: Répartition des employés dans le cadre du projet</i>	<i>16</i>
<i>Tableau 5: Principaux risques liés à la main-d'œuvre</i>	<i>17</i>
<i>Tableau 6 : Etapes du mécanisme de gestion des plaintes émises par les employés.....</i>	<i>21</i>

 ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل والتدريب Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. : Date :	ANETI-PGMO- P180325 15/05/2023



LISTE DES PRINCIPAUX ACRONYMES ET ABREVIATIONS

AES	: Abus et d'Exploitation Sexuels
ANETI	: Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant
ANGED	: Agence Nationale de Gestion des Déchets
ANPE	: Agence Nationale de Protection de l'Environnement
BETI	: Bureau d'Emploi du Travail Indépendant
BETF	: Bank Executed Trust Fund (Fond Fiduciaire Exécuté par la Banque mondiale)
BM	: Banque Mondiale
CCAG	: cahier des Clauses Administratives Générales
CCAP	: Cahier des Clauses Administratives Particulières
CGES	: Cadre de gestion Environnementale et Sociale
DC	: Data Center
DEEE	: Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques
EAS	: Exploitation et Abus Sexuels
EE	: Espace Entreprendre
E&S	: Environnemental et Social
ESS	: Environnemental, Sanitaire et Sécuritaire
EIE	: Etude d'impact sur l'Environnement
GBM	: Groupe de la Banque Mondiale
GEC	: Gestion Électronique du Courrier
GED	: Gestion Electronique de documents
HS	: Harcèlement Sexuel
KM	: Knowledge Management (Gestion des Connaissances)
MOP	: Manuel Opérationnel du Projet
PGES	: Plan de gestion Environnementale et Sociale
PGMO	: Plan de Gestion de la Main d'Œuvre
PMPP	: Plan de Mobilisation des Parties Prenante
PPM	: Plan de Passation de marchés
RETF	: Recipient Executed Trust Fund (Fonds Fiduciaire Exécuté par le Bénéficiaire)
RTMC	: Référentiel Tunisien des Métiers et des compétences
SI	: Système d'information
TDR	: Termes de Référence
UAP	: Unité d'Appui au Projet
VBG	: Violence Basée sur le Genre
VCS	: Violence à caractère sexiste

1. CONTEXTE

La Banque mondiale, avec le soutien et le financement de la Délégation de l'Union européenne (programme EU4Youth), a mis en place le projet "Ambition Good Jobs for All" afin d'aider le gouvernement à s'attaquer aux obstacles sur le marché du travail tunisien et à renforcer les systèmes d'intermédiation pour générer des emplois, en particulier pour les jeunes et d'autres groupes socio-économiques.

Ce projet s'inscrit dans le cadre plus large du programme EU4Youth de la Délégation de l'Union européenne qui a conçu un programme de 60 millions d'euros dont l'objectif est de soutenir la jeunesse en

 <p>ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل و التكوين المهني Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant</p>	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 <p>وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</p>
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. : Date :	ANETI-PGMO- P180325 15/05/2023

Tunisie. Un pilier spécifique de ce programme se concentre sur le renforcement de l'inclusion des jeunes par l'amélioration de l'employabilité, la création d'emplois décents et le soutien à l'entrepreneuriat. La Banque mondiale œuvre pour la concrétisation de certains objectifs de ce pilier, tels que « La gouvernance et la qualité du système éducatif ont été améliorées » et « L'efficacité des services d'intermédiation liés au marché du travail en coordination avec les acteurs privés et publics ».



Pour répondre aux défis du sous-emploi et du chômage, l'Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant (ANETI) a proposé la réforme de ses services avec une nouvelle stratégie : « Vision ANETI 2030 ». L'objectif de cette réforme est d'améliorer les services aux demandeurs d'emploi en matière d'employabilité (avec un nouveau modèle d'agence pour l'emploi) et d'entrepreneuriat (avec un nouveau modèle pour les Espaces entrepreneurial) ainsi que de développer des services aux entreprises pour attirer davantage d'offres d'emploi.

La Banque mondiale soutient cette réforme à travers un important fonds fiduciaire exécuté par la Banque (BETF), qui finance l'assistance technique pour Ambition Good Jobs for All. Cette assistance technique appuie une partie de la réforme de l'ANETI, à savoir : (i) la refonte des services aux demandeurs d'emploi ; (ii) le développement des services aux entreprises ; (iii) la digitalisation des services et la dématérialisation des services et des procédures internes ; (iv) la formation des conseillers en emploi sur les nouveaux programmes d'emploi ; (v) l'élaboration de stratégies ; (vi) la gestion de projet et la conduite du changement.

Pour compléter et renforcer cette assistance technique, la Banque mondiale met en œuvre les projets « Digitalisation des services de l'emploi » pour augmenter le nombre de demandeurs d'emploi recevant des services de l'emploi grâce à la digitalisation.

Ce projet, mis en œuvre par le biais d'un fonds fiduciaire exécuté par le bénéficiaire (RETF), seront mis en œuvre en étroite coordination avec le fonds fiduciaire exécuté par la Banque (BETF), Ambition Good Jobs for All. Ils poseront ensemble les bases de services plus efficaces pour les demandeurs d'emploi.

La présente Procédure de la Gestion de la Main d'œuvre et des conditions de travail (PGMO) porte sur le projet « Digitalisation des services de l'emploi ».

 <p>ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل والتكوين المهني Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant</p>	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 <p>وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</p>
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. : Date :	ANETI-PGMO- P180325 15/05/2023

2. DESCRIPTIF DU PROJET

2.1 Objectif

Il s'agit, d'accompagner la transformation digitale de l'ANETI, nécessaire à la mise en œuvre de la réforme Vision 2030 de l'ANETI, en appuyant :

- L'acquisition d'équipements et de matériels appropriés destinés aux bureaux de l'ANETI ; et
- L'accès desdits bureaux d'emploi et du travail indépendant (BETI) aux nouveaux logiciels et licences.

2.2 Composantes du projet

Les activités de ce RETF seront menées de manière étroite avec le BETF Ambition Good jobs for all. Ce projet posera les bases de services améliorés fournis aux demandeurs d'emploi et aux entreprises en finançant des équipements, des logiciels et des licences. Le projet comprendra deux composantes, à savoir : (i) des fondations digitales pour des services internes et externes améliorés ; (ii) Gestion et coordination du projet.

▪ Composante 1 : Fondations digitales pour des services internes et externes améliorés

Les activités de cette composante s'appuient sur la feuille de route digitalisation soutenue par le BETF et consisteront à financer une partie de la digitalisation de l'ANETI. Elles comprendront :

- La mise en place de la gouvernance, l'organisation et la gestion du Système d'Information ;
- L'apport d'une plus grande efficacité à l'ensemble des fonctions supports grâce à la gestion électronique du courrier et des documents, mise en place d'un progiciel de gestion intégré, Système d'Information ressources humaines, etc. ;
- La mise à niveau de l'infrastructure et de la sécurité des technologies de l'information, y compris l'équipement, le matériel et les logiciels ;
- La solution de matching pour mettre en relation les offres d'emploi avec les demandeurs d'emploi.

▪ Composante 2 : Gestion et coordination du projet

Les activités de la composante 2 fourniront des ressources à l'ANETI (Agence d'exécution) pour garantir la mise en œuvre réussie de l'assistance technique, passer des contrats tout en respectant les exigences fiduciaires et de sauvegarde de la Banque.



La composante 2 fournira également des ressources à l'ANETI pour

- Coordonner et superviser la préparation et la mise en œuvre des activités ;
- Gérer les ressources conformément aux exigences fiduciaires de la Banque ;
- Assurer la conformité de la préparation et de la mise en œuvre des activités avec les exigences de sauvegarde environnementale et sociale de la Banque ;
- Mettre en place un système de suivi et d'évaluation ; et
- Rapporter à la Banque l'exécution technique et financières du projet (y compris la gestion E&S).

2.3 Typologie des activités

Le projet comporte les types d'activités suivantes :

- **La mise en place de solutions de Matching & Profiling**, de Gestion Electronique des courriers et des documents (GEC) ; et de Knowledge Management (KM) ;
- Le développement et la mise en place d'un Système d'information intégrant les solutions mentionnées ci-dessus ;
- **L'acquisition d'équipements Informatiques** (onduleurs, imprimantes, PC de bureau, et Laptops, Tablettes, scanners) ;
- **Des travaux de réaménagement et d'entretien** du DC actuel, du Groupe électrogène et onduleurs ainsi que le câblage réseau du siège ; et autres réseaux connexes ;

 ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل والتكوين المهني Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. : Date :	ANETI-PGMO- P180325 15/05/2023

- **La mise à niveau de l'infrastructure, du réseau et de la Sécurité** (Serveurs Virtualités et Baie de Stockage).

3. DOCUMENTS DE REFERENCE

Le présent document, a tenu compte particulièrement des documents de référence suivants :

- a) **Cadre Environnemental et Sociale (CES) de la Banque Mondiale** et sa Norme Environnementale et Sociale NES n°02 (Emploi et conditions de travail) mis en évidence au niveau du tableau n°1.



Le Cadre Environnemental et Social de la Banque Mondiale comprend 10 Normes Environnementales et Sociales (NES)¹. Le tableau ci-dessous liste ces différentes normes et celles pertinentes applicables au projet.

Tableau 1: Normes environnementales et sociales de la Banque mondiale applicables au projet

Normes Environnementales et Sociales de la Banque Mondiale	Applicable au projet ?
NES n°1 : Evaluation et gestion des risques et des impacts environnementaux et sociaux <i>(L'Emprunteur est tenu d'évaluer, gérer et suivre les risques et impacts E&S correspondant à chaque étape du projet, de manière compatible avec les NES).</i>	Oui
NES n°2 : Main d'œuvre et conditions de travail <i>(L'Emprunteur devrait promouvoir des relations constructives entre les travailleurs du projet et la direction, renforcer les bénéfices du projet en traitant les travailleurs de manière équitable et assurer des conditions de travail sûres et saines).</i>	Oui
NES n°3 : Utilisation efficace des ressources, prévention et gestion de la pollution <i>(Les activités d'un projet génèrent souvent une pollution de l'air, de l'eau et du sol, et consomment des ressources limitées qui peuvent présenter des risques aux populations et à l'environnement aux niveaux local, régional et mondial. L'Emprunteur doit prendre les mesures appropriées pour une utilisation rationnelle des ressources, la prévention de la pollution, y compris les GES).</i>	Oui
NES n°4 : Santé et Sécurité des communautés <i>(Les activités et équipements d'un projet peuvent exposer les communautés à des risques et impacts E&S négatifs, notamment sur leur santé et sécurité).</i>	Oui
NES n°5 : Acquisition des terres, réinstallation restriction d'accès	Non
NES n°6 : Conservation de la biodiversité et gestion des ressources naturelles vivantes	Non
NES n°7 : Peuples autochtones / communautés locales traditionnelles d'Afrique subsaharienne historiquement défavorisées	Non
NES n°8 : Patrimoine culturel	Non
NES n°9 : Intermédiaires financiers	Non
NES n°10 : Consultation des parties prenantes et diffusion de l'information <i>(L'engagement ouvert et transparente entre l'Emprunteur et les parties prenantes et les travailleurs constitue un élément essentiel de bonne pratique internationale. L'amélioration la durabilité E&S du projet ainsi que son acceptation nécessite une adhésion efficace des parties prenantes).</i>	Oui

- b) **Plan de Gestion Environnementale et Sociale (PGES)** du projet « Digitalisation des services de l'emploi » de l'Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant (version provisoire) ;
- c) **Plan de Mobilisation des Parties Prenantes** du projet « Digitalisation des services de l'emploi » de l'Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant (version provisoire).

¹ <http://www.banquemonde.org/fr/projects-operations/environmental-and-social-framework>

 ANETI وكالة الوطنية للتوظيف والعمالة المستقلة Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. : Date :	ANETI-PGMO- P180325 15/05/2023

4. DOMAINE D'APPLICATION DU PGMO

La présente procédure s'applique exclusivement aux :

- Travailleurs directs : Personnels de l'Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant directement affecté au projet de digitalisation. Il s'agit d'agents de l'Etat appartenant au personnel de l'ANETI et employés directement par l'ANETI.
- Travailleurs contractuels / employés des fournisseurs : Ce sont les travailleurs des prestataires de service contractés par l'ANETI dans le cadre des activités du projet inhérentes au projet de digitalisation, appelés pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet. Il s'agit de techniciens, ingénieurs informaticiens, consultants, techniciens électriciens, techniciens intervenants au niveau travaux des installations réseaux et de maintenance qui seront engagés (contractuellement) pour appuyer l'ANETI dans le cadre de l'exécution du projet.
- Aux travailleurs des entreprises sous-traitantes² qui sont selon le code de travail tunisien ont les mêmes droits que « ses propres ouvriers ou employés ».



La répartition de cette main-d'œuvre travaillant pour le compte de l'ANETI au niveau des différentes activités se présente comme suit :

Tableau 2 : Répartition de la main-d'œuvre de l'ANETI

Activités du projet		Personnel ANETI	Travailleurs contractuels et travailleurs des entreprises sous-traitantes
Intitulé	Consistance		
Mise en place de solutions	Matching & Profiling, de Gestion Electronique des Courriers et des documents ; et de Knowledge Management ; Système d'Information	-Personnel salarié ANETI - Equipe projet ANETI -Informaticiens	-Personnel contractuel ou à temps partiel ³ - Consultants en solution informatiques et similaires
Acquisition d'équipements Informatiques	Onduleurs, imprimantes, PC de bureau, et Laptops, Tablettes, scanners) ;	-Equipe projet ANETI -Personnel salariés	-Personnel de l'entreprise fournisseurs d'équipements Informatiques
Travaux de réaménagement et d'entretien	Principalement du DC actuel, du Groupe électrogène et onduleurs ainsi que le câblage réseau du siège ; et autres réseaux connexes.	-Personnel salariés ANETI	- Personnel contractuels ANETI -Techniciens et ouvriers de l'entreprise travaux et maintenance électrique et des réseaux informatiques
Mise à niveau de l'infrastructure, du réseau et de la Sécurité	Serveurs Virtualités et Baie de Stockage	-Personnel salarié ANETI - Equipe projet ANETI	-Consultants en solutions informatiques -Technicien de l'entreprise spécialisées en réseaux informatique

² Art. 29 - Le chef d'entreprise est responsable avec le sous-entrepreneur de main-d'œuvre de l'observation de toutes les prescriptions de la législation concernant les conditions du travail, l'hygiène et la sécurité, la durée du travail, le travail de nuit, le travail des femmes et des enfants, le repos hebdomadaire et les jours fériés, à l'occasion de l'emploi, dans ses ateliers, magasins ou chantiers, de salariés du sous-entrepreneur, comme s'il s'agissait de ses propres ouvriers et employés et sous les mêmes sanctions.

³ Code de travail tunisien (Article 94-7 (Ajouté par la loi n°96-62 du 15 juillet 1996).

 <p>ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل والتكوين المهني Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant</p>	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 <p>وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</p>
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. :	ANETI-PGMO- P180325
	Date :	15/05/2023

5. OBJECTIFS DU PGMO

Dans le cadre de la réforme de ses services avec une nouvelle stratégie : « Vision ANETI 2030 », catalysée entre autres par le projet de digitalisation des services de l'emploi, l'ANETI disposera de procédures de gestion des employés et des personnes travaillant pour son compte doit permettre de :

Ces procédures de gestion de la main d'œuvre (PGMO) selon la terminologie du cadre environnemental et social de la BM (CES), visent à garantir un traitement équitable de tous les employés des projets, que ce soit ceux de l'ANETI ou les travailleurs de ses contractants et sous-traitants. Les procédures porteront sur la gestion du personnel et de la main d'œuvre, les conditions de travail et d'emploi, y compris l'application du principe de non-discrimination et d'égalité des chances ainsi que l'élimination et le contrôle strict de tout risque d'abus et d'exploitation sexuels et de harcèlement sexuel (AES/HS), les mesures de santé et de sécurité au travail et la gestion des plaintes du personnel.

L'ensemble des aspects liés à la gestion de la main d'œuvre (ou des travailleurs) et les conditions de travaux qui caractérisent l'ensemble des activités du projet se conformeront à ses objectifs (ou lignes directrices)

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des employés,
- Promouvoir l'agenda pour le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des employés y compris l'égalité des chances entre femmes et hommes,
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les employés,
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des employés, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines,
- Interdire le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'OIT et la NES 2)⁴,
- Promouvoir la sécurité et la santé au travail,
- Protéger les employés, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes et les personnes handicapées,
- Garantir l'exercice du droit syndical et soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des employés en accord avec le droit national.



6. DOCUMENTS DE REFERENCES

Le présent instrument est inhérent à la gestion des employés et des conditions de travail se conformera aux prescriptions des autres instruments E&S convenus dans le cadre du présent projet de « Digitalisation des services d'emploi en Tunisie » (P180325), aux exigences des normes environnementales et sociales de la Banque Mondiale, aux conventions OIT et autres traités dûment ratifiées par la Tunisie⁵. On citera à titre d'information les références suivantes :

- Plan de Gestion Environnementale et Sociale (PGES) du RETF P180325 ;
- Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) du RETF P180325 ;
- Plan d'engagement environnemental et social (PEES) du RETF P180325 ;
- Normes Environnementales et Sociales 2 (NES2) : Emploi et conditions de travail ;
- Normes Environnementales et Sociales 1 (NES1) : Evaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux ;
- Normes Environnementales et Sociales 10 (NES10) : Consultation des parties prenantes et diffusion de l'information ;
- Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires « Directives générales EHS » (cf. Annexe A2) ;
- Code de travail national tunisien_ version 2011 ;

⁴Code Pénal tunisien. Les articles 105 et 250 interdisent le travail forcé et impose des sanctions allant jusqu'à 10 ans de prison. Les conventions fondamentales 29 et 105 de l'OIT contre le travail forcé ont également été ratifiées par la Tunisie.

⁵ Article 67 §2 de la constitution : « Les traités n'entrent en vigueur qu'après leur ratification ».

 <p>ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل والتكوين المهني Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant</p>	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 <p>وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</p>
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. :	ANETI-PGMO- P180325
	Date :	15/05/2023

- Normes et Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT)⁶ et Conventions des Nations Unies (ONU) dûment ratifiées par la Tunisie.

7. APERÇU SUR LE CADRE CONSTITUTIONNEL, LEGAL ET REGLEMENTAIRE APPLICABLE

Les droits et libertés des citoyens y compris les employés sont garantis d'une part, par le code de travail (particulièrement les livre II : Exécution du travail/ titre III : Hygiène & sécurité des travailleurs), par la loi n°60-30 du 14 décembre 1960, relative à l'organisation des régimes de sécurité sociale et d'autre part, par la constitution tunisienne du 25 Juillet 2022⁷ :

- L'égalité des chances et la lutte contre la discrimination (Article 23) y compris l'Égalité des chances entre les femmes et les hommes (Article (51) ;
- La liberté de constituer de former des syndicats, le droit syndical, y compris le droit de grève (Article 40, 41) ;
- Le droit à la santé (Article 43) ;
- Le droit au travail sur la base de la compétence et de l'équité, dans des conditions décentes et à un salaire équitable (Article 46) ;
- Le droit à la sécurité sociale (Article 43) ;
- Fournir toutes les formes de protection à tous les enfants sans discrimination correspondant aux intérêts supérieurs de l'enfant (Article 52) ;
- Protéger les personnes handicapées contre toute forme de discrimination (Article 54) ;
- Protéger le droit à un environnement sain et équilibré (Article 47).

Les Principaux textes de droit du travail national applicable dans le secteur privé sont formalisés principalement au niveau du Code du travail⁸ promulgué par la loi n°66-27 du 30 avril 1966 tel que modifié et complété par les textes subséquents ainsi que l'ensemble des textes pris pour son application (décrets arrêtés, convention collective cadre, conventions collectives sectorielles ...).

Par ailleurs, les textes réglementaires suivants s'appliquent en matière de droit du travail :

- Code des procédures civiles et commerciales (Loi n°59-130 du 5 octobre 1959 portant promulgation du code de procédure civile et commerciale ainsi que les textes qui l'ont modifié et complété) ;
- Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes ;
- Loi N° 95-92 du 9 novembre 1995, relative à la publication du code de la protection de l'enfant ;
- Décret-loi n° 2011-88 du 24 septembre 2011, portant organisation des associations ;

Outre le code du travail et ses textes d'application, le Personnel de la ANETI est régi essentiellement pas les textes suivants :



- La loi n° 2016-35 du 25 avril 2016 portant statut de la banque centrale et notamment son article 3⁹ sur les détachements ;
- Décret gouvernemental n° 2017-1351 du 13 Décembre 2017, portant approbation des dispositions modifiant et complétant le statut particulier du personnel de l'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant ;

⁶ Site NATLEX – ILO https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p_lang=fr

⁷ Décret Présidentiel 578/2022 du 30 Juin 2022 Concernant la publication de la Constitution objet du Referendum du 25 Juillet 2022.

⁸ Code de travail tunisien : [https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/44414/61784/F839958379/TUN-44414%20\(2\).pdf](https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/44414/61784/F839958379/TUN-44414%20(2).pdf)

⁹ https://www.bct.gov.tn/bct/siteprod/documents/Loi_2016_35_fr.pdf

 <p>ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل و العمل المستقل Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant</p>	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 <p>وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</p>
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. :	ANETI-PGMO- P180325
	Date :	15/05/2023

- La loi n°78-85 du 5 aout 1985 portant statut général des agents des entreprises et établissements publics en ce qui concerne les garanties fondamentales.

Le cadre réglementaire national régissant l'hygiène, la sécurité au travail en Tunisie applicable aux activités du projet est constituée particulièrement des textes juridiques cités en Annexe A1.

De façon générale, la législation tunisienne applicable au projet de la « Digitalisation des services d'emploi en Tunisie » (P180325) dont l'ANETI et l'Agence d'exécution, couvre la plupart des exigences de la NES 2.

En effet, la Tunisie dispose d'une législation complète en matière d'emploi et conditions de travail, qui découle de la ratification par le pays des principales conventions de l'OIT. Les détails sont donnés dans le tableau ci-dessous :







 <p>ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل والتكوين المهني Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant</p>	PROCÉDURE DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 <p>وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</p>
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. : Date :	ANETI-PGMO- P180325 15/05/2023

Tableau 3 : Comparaison entre la législation nationale et les exigences de la NES 2



Exigence de la NES No. 2	Législation Tunisienne correspondante	Manquement/observation
L'emprunteur doit développer des procédures écrites pour la gestion de la main d'œuvre applicable au projet.	Le Code du Travail établit l'exigence de contrats écrits.	Les fournisseurs ne sont pas spécifiés dans le Code du Travail.
Conditions de Travail et d'Emploi		
Les travailleurs du projet doivent être payés de façon régulière selon la loi nationale et les procédures de gestion de la main d'œuvre. Les paiements, déduction des paiements, période de repos, congés et jours fériés, congés maladie et congés de maternité doivent suivre la législation nationale.	Code du Travail : Article 6 : définition des clauses de contrat, paiement et salaire. Art. 134 : Les salaires sont déterminés dans le contrat par accord mutuel et doivent respecter le salaire minimum. Art 140 : paiements réguliers. Art. 79 : la semaine de travail ne peut pas dépasser 48 heures. Art 82 : possibilité de prolonger à 64 heures avec compensation complémentaires. Art. 107 : Les jours fériés, droit au chômage sont définis dans les conventions collectives. Art 108 : droit au chômage. Art 110 : Les heures de travail du a un jour férié peuvent être compensées. Art 64 et 112 : Droit au congé de maternité. Art 122 : Droit au congé de paternité. Art 123 : Congés payés. Art 34 : Congés de maladie.	Pas de manquement apparent.
Notification par écrit de l'avis de licenciement et détails des droits aux indemnités.	Code du Travail : Art. 14 to 27 couvre les conditions de licenciement (droit d'appel, indemnités, raison d'acceptation). Art. 22 : Indemnités	Pas de manquement apparent.

 <p>ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل والتكوين المهني Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant</p>	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 <p>وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</p>
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. : Date :	ANETI-PGMO- P180325 15/05/2023



Exigence de la NES No. 2	Législation Tunisienne correspondante	Manquement/observation
Non-discrimination et égalité des chances		
<p>Les décisions relatives à l'emploi ou au traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes à l'emploi.</p>	<p>Art 40 de la Constitution exige le traitement égal entre les hommes et les femmes.</p> <p>Code du Travail</p> <p>Art 5 bis. Proscrit la discrimination entre les hommes et les femmes dans l'application du Code de Travail et de ses textes de loi.</p> <p>Art. 5 bis : garantit le même salaire entre les hommes et les femmes pour travail équivalent.</p> <p>Code Pénal</p> <p>Art 226.B proscrit le harcèlement sexuel.</p> <p>Art. 101bis proscrit la discrimination sur la base de l'origine ethnique, la couleur de la peau, le sexe, l'appartenance religieuse ou politique.</p> <p>Loi 2018-50 élimine toute forme de discrimination raciale (cependant les textes de lois n'ont pas encore été émis).</p>	<p>Bien que le cadre législatif soit conforme aux exigences de la NES 2, l'application de la loi reste inégale, en particulier en ce qui concerne les femmes, la discrimination raciale et le travail forcé.</p>
<p>Mesures de protection pour certains groupes de travailleurs vulnérables (femmes enceintes, personnes handicapées, enfants).</p>	<p>Code du Travail</p> <p>Le Chapitre 2 est dédié à la protection de la maternité.</p> <p>Art. 152-2 : Tous les employeurs doivent prendre des mesures pour assurer la santé et sécurité de leur employés.</p> <p>Loi 2005-83 pour la promotion et la protection des personnes handicapées – un handicap ne peut pas être le motif de discrimination a un emploi.</p> <p>Articles 23 de la Constitution Tunisienne de 2022 considère tous les citoyens égaux devant la loi</p>	

 <p>ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل والتكوين المهني Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant</p>	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 <p>وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</p>
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. : ANETI-PGMO- P180325 Date : 15/05/2023	

Exigence de la NES No. 2	Législation Tunisienne correspondante	Manquement/observation
Droit associatif		
Droit de joindre une organisation ou un syndicat.	<p>Code du Travail art. 157 : Les compagnies ayant 40 employés et plus doivent créer une structure consultative qui gère la santé et sécurité au travail (Art 161).</p> <p>Art 242 : droit de former des unions.</p> <p>Constitution art 41 : droit d'association et de grève.</p>	Pas de manquement remarqué.
Travail des enfants et âge minimum		
Les procédures doivent spécifier l'âge minimum pour travailler sur le projet, qui ne doit pas être inférieur à 14 ans ou plus si exige par la législation nationale.	<p>Code du Travail art 53. Les enfants âgés de moins de 16 ans n'ont pas le droit de travailler.</p> <p>Code du travail Art 56 les enfants de 13 ans sont autorisés à travailler dans le secteur agricole.</p> <p>Décret No. 2000-98 établit les domaines dans lesquels les mineurs ne sont pas autorisés à travailler.</p> <p>Ordre du 19 Janvier 2000 interdit le travail des enfants de moins de 18 ans de travailler dans des métiers considérés comme dangereux (mine, travail sous-terrain, égouts, travail de démolition, collecte des ordures, etc...).</p> <p>La Tunisie a ratifié la convention fondamentale de l'OIT sur le travail des enfants</p>	Conflit entre la NES 2 et la législation nationale sur le travail des mineurs en milieu agricole. Dans ce cas, seuls les enfants âgés d'au moins 14 ans pourront travailler dans le secteur agricole et dans les conditions décrites dans la NES2.
Travail forcé		
Interdiction du travail forcé	<p>Code Pénal Art 105 et 250 interdisent le travail forcé et impose des sanctions allant jusqu'à 10 ans de prison.</p> <p>Les conventions fondamentales 29 et 105 de l'OIT contre le travail force ont également été ratifiées par la Tunisie (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095896.pdf).</p> <p>Loi organique n° 2016-61 du 3 août 2016, relative à la prévention et la lutte contre la traite des personnes : Article 2 « Tout travail ou service imposé à une personne sous la menace d'une sanction quelconque et que ladite personne n'a pas accepté de l'accomplir volontairement ».</p>	Pas de manquement remarqué. L'application de la loi reste faible, surtout dans les petits commerces et dans les foyers.

 <p>ANETI الوكالة الوطنية المستقلة Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant</p>	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 <p>وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</p>
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. :	ANETI-PGMO- P180325
	Date :	15/05/2023

Exigence de la NES No. 2	Législation Tunisienne correspondante	Manquement/observation
Gestion des Plaintes		
<p>Un système de gestion des plaintes doit être mis à la disposition des travailleurs.</p>	<p>Code du Travail art. 376. Toute plainte peut être soumise au comité de conseil du travail ainsi qu'au bureau régional de conciliation.</p> <p>Art 183 : Prud'hommes et tribunaux industriels sont responsables de la résolution des conflits entre les employés et employeurs.</p>	<p>Il n'y a pas de mécanisme pour protéger les plaignants des représailles. Dans le cadre de la mise en œuvre du projet, les plaignant seront protégés des représailles. Cela sera indiquer dans le MOP.</p> <p>Les mécanismes existants ne garantissent pas la confidentialité. Le MOP va inclure la clause de confidentialité dans le mécanisme de gestion des plaintes.</p>
Santé et Sécurité Occupationnelle		
<p>Les mesures de santé et sécurité occupationnelle s'appliquent au projet.</p>	<p>Code du Travail art. 152 L'employeur est responsable de la mise en œuvre et du financement des mesures SST L'employeur a l'obligation de protéger ses employés des risques de santé occupationnelle et d'accident, d'assurer des conditions de travail adéquates, et de former les employés sur les risques et mesures d'atténuation.</p> <p>L'évaluation des risques SST est obligatoire avec le Décret 2000-1985 Décret 68-328 impose les règles d'hygiène et les exigences relatives aux installations sanitaires, eau potable, aire de repos et de réfection.</p>	<p>Il n'y a pas de standards spécifiques.</p>

 ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل و التكوين المهني Agence Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle	PROCÉDURE DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. :	ANETI-PGMO- P180325
	Date :	15/05/2023

8. OBLIGATIONS DE L'ANETI

8.1 Aperçu du recours au personnel au sein de l'ANETI

Les normes environnementales et sociales (NES) et les procédures de gestion des ressources humaines qui y sont associées ont pour objet de faciliter la planification du projet et d'aider à identifier les moyens nécessaires pour résoudre les problèmes des ressources humaines dans le cadre du projet. Elles aident à :

- Identifier les différents types d'employés qui sont susceptibles d'être associés au projet ;
- Énoncer les moyens de satisfaire aux exigences de la NES2 qui s'appliquent aux différents types d'employés affectés au projet.
- Certaines mesures liées aux conditions de travail sont également intégrées dans le PGES du projet de la « Digitalisation des services d'emploi en Tunisie » (P180325) et sont en ligne avec le présent document.



Le tableau suivant, décrit les informations disponibles sur les catégories d'employés pouvant être associés au projet RETF P180325 et qui seront couverts par le présent PGMO :

Tableau 4 : Répartition des employés dans le cadre du projet

Catégories d'employés	Description	Nombre de travailleurs (estimatif) *		Délais de couverture des besoins de travailleurs (prévisionnel)
		Homme	Femme	
Le personnel de l'ANETI directement affecté au projet	Travailleurs appartenant au Personnel de l'ANETI et employés directement par l'ANETI dans le cadre du projet.	26.*	10*	Tout au long de la mise en œuvre du projet
Travailleurs des fournisseurs/ent reprises contractantes	Les prestataires de service contractés par l'ANETI dans le cadre d'un marché pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet RETF P180325. Il s'agit de consultants, experts et formateurs externes et réseaux et solutions informatiques NB : les agents des prestataires de service de l'ANETI dans le cadre de l'exécution du projet, seront considérés selon le code de travail national tunisien comme travaillant pour le compte de l'ANETI qui ainsi aura un droit de regard sur eux).	de 7 à 12.*	de 7 à 12.*	Les délais de couverture des besoins de travailleurs contractuels seront fixés dès finalisation de la phase d'élaboration du Projet

NB* : A ce stade l'ANETI ne dispose pas de données permettant de recenser avec précisions les différents types d'employés qui sont susceptibles d'être associés au projet. Cependant des estimations peuvent être avancées en attendant leurs ajustements avec l'avancement de l'exécution du projet.

Par ailleurs, aucun travailleur n'ayant pas encore atteint 18 ans ne sera employé ou engagé sur le projet.

 ANETI وكالة الوطنية للتشغيل والتكوين المهني Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. :	ANETI-PGMO- P180325
	Date :	15/05/2023

8.2 Principaux risques liés à la main-d'œuvre

Cette section liste les risques potentiels (global ciblant les activités du projet RETF P180325)¹⁰ qui pourraient être associés à la main-d'œuvre (travailleurs) dans le cadre du projet :

Tableau 5 : Principaux risques liés à la main-d'œuvre

Risques liés à la main-d'œuvre (travailleurs)	Niveau du risque
Accident de travail particulièrement au niveau des travailleurs des entreprises des installations électriques et réseaux informatiques (électrocution, chute en hauteur, chocs mécaniques, etc.).	Faible à modéré
Mécanisme de gestion des plaintes non-opérationnel.	Modéré
Risque de propagation du COVID-19 pour les travailleurs opérant dans le cadre du projet.	Faible
Risque de non-respect du code du travail par le projet (dans le cas des travaux de réaménagement), inhérent particulièrement au travail forcé, au travail des mineurs, à la discrimination, et au non-respect des droits des travailleurs à la sécurité sociale etc.	Faible à modéré
Violence basée sur le (VBG) ¹¹ liée par exemple à : l'octroi de l'éligibilité en échange de faveurs sexuelles, à la participation d'hommes et de femmes à des activités de groupe.	Faible
Risques liés à la confidentialité et à la sécurité des données. Le traitement des données personnelles comporte des risques inhérents à la confidentialité et à la sécurité des données.	Faible
Rôle et formation des conseillers. Avec l'introduction du nouveau système, les rôles des conseillers pourraient évoluer.	Faible

8.3 Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur

8.3.1. Conditions de travail et d'emploi

a) Documentation et informations sur les conditions d'emploi



Le personnel travaillant dans le cadre du projet est soumis aux dispositions du code du travail tunisien et au Statut du personnel pour les agents employés directement par l'ANETI et les contrats d'emploi pour les travailleurs contractuels.

Conformément au droit du travail, et au Statut du personnel de l'ANETI, cette dernière doit s'assurer qu'une documentation et des informations claires et faciles à comprendre sont disponibles aux employés du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des employés au regard de la législation nationale du travail (y compris la convention collective applicable), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi.

Les documents et contrats concernés comprennent les informations suivantes, le cas échéant :

¹⁰ (1) Mise en place de solutions de M& P, GEC et KM, (2) Acquisition d'équipements Informatiques, (3) Travaux de réaménagement et d'entretien du DC et autres installations connexes et Mise à niveau de l'infrastructure, du réseau et de la Sécurité.

¹¹ Tout acte de violence basé sur le genre qui résulte en, ou qui est de nature à causer du mal ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques aux femmes y compris des menaces à travers de tels actes, la coercition ou la privation arbitraire de la liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée.

 <p>ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل والتكوين المهني Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant</p>	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 <p>وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</p>
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. : Date :	ANETI-PGMO- P180325 15/05/2023

- Le nom et le domicile légal de l'employeur ;
- Le nom de l'employé ;
- La fonction de l'employé ;
- La date de prise de fonctions ;
- Lorsque l'emploi n'est pas permanent, la durée escomptée du contrat ;
- Le lieu de travail ou, lorsque le travail prévoit des déplacements, le lieu de travail principal ;
- Les dispositions relatives au logement et à l'hébergement et les paiements requis, le cas échéant ;
- Les dispositions concernant la nourriture et les paiements requis, le cas échéant ;
- Les heures de travail, les temps de pause, les congés et d'autres questions connexes ;
- Les règles en matière d'heures supplémentaires et de rémunération de celles-ci ;
- Les niveaux et les règles de calcul des salaires, traitements et autres prestations, y compris les règles concernant la périodicité des paiements et déductions ;
- Les régimes de retraite et d'autres dispositifs de protection sociale applicables au travailleur ;
- La durée du préavis de cessation d'emploi que le travailleur est censé donner et recevoir ;
- Les procédures disciplinaires applicables aux employés, y compris des informations détaillées sur la représentation juridique à laquelle il peut prétendre et les voies de recours éventuelles ;
- Une description des procédures de soumission des plaintes, ainsi qu'une indication mode de déposition des plaintes ;
- Toute convention collective applicable au travailleur.

b) *La rémunération*

Les employés du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national, et éventuellement aux conventions régulièrement ratifiées par la Tunisie et les employés du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites.

c) *Le temps de travail*

Les employés du projet sont des employés de l'ANETI et auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, conformément au code du travail, le Statut particulier du personnel de l'ANETI¹² et éventuellement le contrat de travail. Le temps de travail ne peut excéder 48 heures par semaine.

d) *Le licenciement*



En cas de licenciement, les employés du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits.

Conformément, aux dispositions légales, tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à la caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux employés du projet soit, le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des employés du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

8.3.2 Non-discrimination et égalité des chances

Cette rubrique de la procédure décrit des modalités visant à promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des employés.

¹² Décret gouvernemental n° 2017-1351 du 13 Décembre 2017, portant approbation des dispositions modifiant et complétant le statut particulier du personnel de l'agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant.

 <p>ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل والتكوين المهني Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant</p>	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 <p>وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</p>
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. :	ANETI-PGMO- P180325
	Date :	15/05/2023

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des employés dans le cadre du projet seront prises sur la base de leurs qualifications et de leurs compétences et expériences, et non sur la base des relations personnelles qui n'ont aucun rapport avec les besoins inhérents au poste concerné.

Les ressources humaines seront employées selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et **il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail** y compris les discriminations basées sur le genre, que ce soit le recrutement et l'embauche (qui doit se baser exclusivement sur des preuves de compétences en adéquation avec le profil du poste recherché), la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux qui doivent être basés sur une grille de salaire fixée par le Statut du personnel de l'ANETI), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les attributions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires fixées notamment par le Statut du personnel de la ANETI et le code du travail tunisien et les textes qui le complètent.

8.3.3 Organisations des employés

Conformément aux dispositions légales, et du Statut particulier du personnel de l'ANETI, les employés ont légalement le droit de créer des syndicats ou d'autres organisations d'employés de leur choix. Le rôle des organisations de d'employés constituées légalement et des représentants des employés sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun.

L'ANETI n'exécutera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure de représailles contre ou de faveur pour les employés du projet qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi.

8.4 Protection des employés

8.4.1 Travail des enfants et âge minimum

Le travail des enfants désigne le travail effectué par des enfants et qui revient à les exploiter économiquement ou dont il est probable qu'il soit dangereux ou qu'il interfère avec l'éducation de l'enfant ou encore qu'il soit dommageable pour la santé de l'enfant ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.



Les dispositifs juridiques tunisiens en particulier de l'Articles 53 du Code du Travail, fixent à 16 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement, sous réserve des dispositions spéciales prévues par ce code. Selon le code de travail (CT), certains types de travaux effectués par les enfants entre 16 et 18 ans peuvent être acceptables, mais seulement lorsqu'ils sont effectués d'une manière qui est à la fois légale et sûre.

Toutefois, selon le Statut particulier du personnel de l'ANETI nul ne peut être nommé à un emploi à l'ANETI s'il n'est âgé de 18 ans au moins. Une personne n'ayant pas atteint l'âge minimum de 18 ans, conformément aux dispositions du présent paragraphe, ne sera pas employé ou engagé sur le projet. Ceci est en parfaite cohérence avec la NES 2 point 17 qui permet de faire prévaloir la loi nationale sur l'âge minimum prévu par le Cadre Environnemental et Social de la Banque Mondiale.

La justification de l'âge par des documents écrits et la vérification de cette information sont des mesures importantes pour éviter d'employer ou de recruter des enfants. Il s'agit des mesures qui doivent être prises avant l'emploi ou le recrutement d'un travailleur du projet et consignées dans les dossiers du personnel. Les pièces justificatives de l'âge du postulant qui doivent être examinées sont en général : le certificat de naissance et la carte d'identité nationale.

8.4.2 Travail forcé

Le travail forcé est interdit par la NES 2 point 20 et la loi tunisienne et plus précisément 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. Il est défini par la Loi organique n° 2016-61 du 3 août

 <p>ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل و التكوين المهني Agence Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle</p>	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 <p>وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</p>
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. :	ANETI-PGMO- P180325
	Date :	15/05/2023

2016, relative à la prévention et la lutte contre la traite des personnes comme « Tout travail ou service imposé à une personne sous la menace d'une sanction quelconque et que ladite personne n'a pas accepté de l'accomplir volontairement ».

Par conséquent, l'ANETI doit s'assurer que 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.

Si on constate qu'un employé du projet est soumis au travail forcé, il est important d'agir sans délai pour mettre un terme à cette pratique qui impose une contrainte au travailleur et ne pas recréer des conditions de coercition. Dans ce cadre, les employés auront accès au mécanisme d'examen des plaintes décrit ci-dessus.

Tout cas de travail forcé impliquant des employés du projet est transmis aux autorités publiques compétentes et aux services d'appui, le cas échéant, pour être géré en vertu du droit national.

8.5 Mécanisme de gestion des plaintes

8.5.1 Etapes du mécanisme de gestion des plaintes émises par les employés

Tous les employés impliqués dans le projet (directs et contractuels) peuvent recourir au mécanisme de gestion des plaintes (Médiateur) mis en place par l'ANETI pour exprimer leurs préoccupations **d'ordre professionnel**. Les plaintes seront enregistrées par le point focal E&S en charge du Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP). À noter que l'Unité d'Appui au Projet désignera deux points focaux E&S, l'un technique et l'autre davantage tourné vers la communication et la gestion des plaintes. Une fois désigné, ses coordonnées (numéro de téléphone et email) seront affichées sur le site de l'ANETI.



Les employés seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes et de son mode de fonctionnement au moment de l'embauche ou affectation ainsi que des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. L'ANETI veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible au **personnel permanent et contractuel** de l'ANETI ainsi que les autres **employés des entreprises sous-traitantes** impliqués dans les différentes activités du projet de **digitalisation des services de l'emploi**.

Pour les prestataires de service éventuellement associés au projet (experts, cabinets d'études) les termes de référence et le contrat relatifs à leurs missions leur permettront d'accéder en cas de besoin à ce mécanisme de gestion des plaintes.

Les informations pertinentes en ce qui concerne la disponibilité du mécanisme de gestion des plaintes (MGP) et son mode de fonctionnement devraient être mises à disposition tout au long du cycle de vie du projet d'une manière qu'il soit facilement compréhensif et accessible pour les employés, notamment en les incluant dans les documents communiqués aux employés.

L'ANETI s'assurera que les employés ne fassent l'objet d'aucune forme de représailles par suite du dépôt d'une plainte. Pour ce faire, les plaintes peuvent être formulées par les employés en garantissant la confidentialité de l'information (particulièrement pour la protection de toute personne rapportant des accusations de VBG/VCS/EAS) et ce en autorisant que les plaintes soient soumises de façon anonyme et/ou à une personne autre que le supérieur hiérarchique direct ou au point focal E&S à désigner par l'ANETI dans le cadre de ce projet.

Le mécanisme de gestion des plaintes (MGP) doit 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. En effet, un mécanisme de gestion des plaintes efficace et approprié fonctionne en toute indépendance et objectivité, informe les employés de mesures prises pour répondre à leurs préoccupations et permet un retour d'informations sur ces mesures, dans les délais, et prévoit des actions en recours que les plaignants insatisfaits peuvent engager.

 ANETI وكالة الوطنية للتشغيل و التكوين المهني Agence Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. :	ANETI-PGMO- P180325
	Date :	15/05/2023

Le mécanisme de gestion des plaintes sera accessible à tous les employés en s'adaptant à leurs différentes caractéristiques, par exemple les employés de sexe féminin, ou les employés handicapés.

Les allégations de VBG font partie des plaintes sensibles qui doivent être traitées spécifiquement de façon à assurer la confidentialité, la sécurité et le respect de la victime de manière à éviter éventuellement toutes représailles ou toute atteinte à sa dignité et son intégrité. Les plaintes liées aux VBG feront l'objet d'un suivi plus rapproché de la part de l'Unité d'Appui du Projet (UAP). Ces plaintes devront être confidentielles.



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.

La gestion des plaintes est assurée selon les étapes décrites dans le tableau suivant qui précise les actions, les responsabilités et les délais de réalisation.

Tableau 6 : Etapes du mécanisme de gestion des plaintes émises par les employés

Action	Responsable	Délai/Fréquence
<p>1. Pour les travailleurs employés directement : Soumission d'une plainte sous forme documentée au supérieur hiérarchique direct ou le cas échéant, à un représentant des travailleurs (organisations de travailleurs)</p> <p>2. Les travailleurs contractuels (prestataires de service) : Soumission de la plainte (ou réclamation) par un prestataire par le biais d'un mail : ou par téléphone au 71 122 270 auprès du point focal E&S, membre de l'UAP de la ANETI.</p>	<p>Travailleurs direct ou contractuel concerné par la plainte¹³</p> <p>Il existe actuellement une structure appelée « cellule de gouvernance » traitant les plaintes et les doléances du personnel à l'ANETI.</p> <p>Toutefois, l'ANETI disposera dans le cadre de ce projet d'un responsable MGP de recevoir et traiter les plaintes dans le cadre de ce projet comme décrit dans le document PMPP (§ 1.3.2 Mécanisme de gestion des plaintes.</p>	<p>Pendant le déroulement du projet</p>
<p>Tri des plaintes liées au projet, enregistrement de l'objet de la plainte sur un registre réservé aux plaintes du projet. Se référer à la section MGP du PGES pour le type de plaintes</p>	<p>Point focal E&S responsable MGP (UAP)</p>	<p>Immédiatement après la réception d'une plainte</p>
<p>Evaluation de la plainte sur la base des faits et des procédures en vigueur, établir le cas échéant, un dossier de litige et choix du mode de réponse aux préoccupations des travailleurs.</p>	<p>Point focal E&S responsable MGP (UAP)</p>	<p>Dans les meilleurs délais et ne dépassant pas les 5 jours</p>
<p>Contacter le travailleur concerné pour lui expliquer comment la plainte a été traitée (actions correctives).</p>	<p>Point focal E&S responsable MGP (UAP)</p>	<p>Immédiatement après la décision sur le traitement</p>
<p>Suivi de la réalisation des actions décidées, enregistrement des résultats sur le registre des plaintes et classement de la plainte et notifier les résultats du traitement aux travailleurs concernés.</p>	<p>Point focal E&S responsable MGP (UAP)</p>	<p>Hebdomadaire jusqu'à la clôture de la plainte</p>

¹³Uniquement dans le cadre du Projet.

 ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل و التكوين المهني Agence Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. :	ANETI-PGMO- P180325
	Date :	15/05/2023

Etablir un rapport de synthèse de traitement des plaintes des travailleurs et communiquer périodiquement à la Banque Mondiale sur ces plaintes et sur les mesures prises pour les résoudre et en assurer le suivi.	Point focal E&S responsable MGP (UAP)	Bimensuel
--	--	-----------

Un registre des plaintes des employés est tenu par le responsable MGP désigné par l'UAP ANETI. Ce registre doit être mis à la disposition des parties intéressées (cf. à l'Annexe A3).

8.5.2 Responsable MGP

La gestion de plaintes au niveau de l'ANETI s'effectuera par le biais du point focal E&S en charge du MGP. Ce point focal est inclus dans le PEES. Ce poste désigné préalablement par les membres de l'UAP jouira d'une indépendance et assure ce qui suit :

- Servir de relais entre les employés, l'UAP, DG ANETI et la BM ;
- Recevoir les plaintes & doléances du personnel ;
- Suivi du traitement jusqu'à la clôture des actions décidées et classement de la plainte ;
- Reporting et transmission vers la BM et éventuellement aux parties intéressées.

8.6 Santé et sécurité au travail

8.6.1 Performance en matière de SST et conditions de travail.



Les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail visent à protéger les employés contre les accidents, les maladies ou les impacts découlant d'une exposition aux dangers rencontrés sur le lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions. Ces mesures prennent en compte les exigences de la NES2 et du droit national en matière de SST et des conditions de travail qui s'appliquent au projet.

L'ANETI déterminera et mettra en œuvre des mesures SST pour traiter les questions suivantes :

- a) Identification de dangers potentiels pour les employés du projet, particulièrement ceux qui pourraient être prioritaires, notamment par l'installation de panneaux signalétiques appropriés ;
- b) Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions dangereuses notamment dans le contexte **éventuel** épidémiologique du COVID 19 ;
- c) Formation / Sensibilisation des employés du projet et conservation des enregistrements correspondants (exemple : feuilles de présence) ;
- d) Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels liés aux activités du projet de « digitalisation des services de l'emploi » et établissement de rapports à leur sujet ;
- e) Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ;
- f) Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

L'ANETI doit notifier la Banque Mondiale au plus tard 48 heures après avoir pris connaissance de l'incident ou de l'accident. Elle doit fournir à la Banque Mondiale au plus tard 10 jours après la notification de l'incident ou l'accident, et conformément à la demande de la Banque Mondiale, un rapport de synthèse comprenant une description et une analyse des causes, ainsi que des mesures d'atténuation ou de prévention proposées.

Les mesures de Santé et Sécurité au Travail (SST) comprennent l'identification de dangers potentiels et la détermination de solutions adéquates, y compris la conception, l'expérimentation, la sélection, la substitution, l'installation, l'arrangement, l'organisation, l'utilisation et l'entretien du lieu, de l'environnement et des procédures de travail de façon à éliminer les sources de risque ou de minimiser l'exposition des employés affectés au projet auxdits risques.

 <p>ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل والتكوين المهني Agence Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle</p>	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 <p>وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</p>
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. :	ANETI-PGMO- P180325
	Date :	15/05/2023

Il est prioritaire d'éviter ou d'éliminer les sources de danger pour la santé et la sécurité des employés affectés au projet, au lieu de s'attaquer simplement au danger en prenant des mesures de prévention et de protection comme le port d'équipements de protection individuelle (**même si le risque du projet reste globalement faible à modéré**). Cependant, lorsque le danger ne peut être évité ou éliminé, des mesures de protection appropriées sont incluses dans les mesures SST du projet notamment dans le SGES, comme la maîtrise du danger à sa source par l'application de dispositifs de protection. Des installations de premiers secours adéquates et des formations conséquentes doivent être fournies. Les mesures de protection devraient inclure les indications réglementaires des dangers (ex : pictogrammes de dangers) dans les langues que comprennent les employés affectés au projet, et la formation et des équipements pour prévenir l'exposition aux agents dangereux en milieu professionnel. Les Directives EHS (cf. à l'annexe A2) contiennent des informations plus détaillées sur ces questions.

Les employés affectés au projet devraient recevoir une formation SST au moment de leur prise de fonctions, puis par la suite sur une base régulière et lorsque des changements sont introduits sur le lieu de travail. Un compte rendu de cette formation sera conservé. La formation devrait porter sur les aspects SST pertinents associés aux tâches quotidiennes, y compris la capacité à s'arrêter de travailler sans encourir de représailles dans des situations de danger imminent et d'urgence. Les comptes rendus de formations devraient inclure une description de la formation dispensée, du nombre d'heures de formation fournies, de l'effectif des participants et des résultats des évaluations. Il est important que des séances d'information/sensibilisation sur la santé et la sécurité au travail soient offertes à tous les visiteurs et autres tiers accédant sur sites, le cas échéant.

Dans les situations d'urgence, il est important que les employés affectés au projet, et quand cela est approprié (selon le niveau du risque), les parties intéressées pertinentes (ex. : voisinage, communautés, commerçants, etc.) comprennent leurs rôles et responsabilités.



L'ANETI s'assurera que toutes les parties intervenantes dans les différentes activités du projet (RETF P180325) mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé. Il s'agit des dispositions devant être prévues dans le cadre des Plans HSE (Santé Sécurité et Environnement) élaborés par les prestataires quand la nature des activités et les risques associés l'exigent (activités à risques). Ces parties collaboreront activement avec les employés du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux employés du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et lorsque exigé, leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.

L'ANETI s'assurera de la mise en œuvre de mécanismes sur le lieu de travail permettant aux employés du projet de signaler des conditions de travail estimées dangereuses et d'assurer leur droit de retrait face à un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les employés du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Les employés du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.

L'ANETI s'assurera que les employés du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Les services offerts aux employés du projet sont exempts de toute discrimination et se conforment au droit national et aux Directives EHS (se référer en annexe A2), particulièrement pour les questions de qualité, de sécurité et de sûreté.

L'ANETI s'assurera qu'un système de suivi régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail. Ce système inclut l'enregistrement d'incidents spécifiques liés au projet, comme des accidents du travail¹⁴ et des accidents ayant entraîné une interruption du travail. Ces informations servent de base à l'examen régulier de la performance en matière de SST et des conditions de travail. Des actions correctives

¹⁴ Exemples : Incendie, chute de plain-pied, glissade, électrocution, etc.

 <p>ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل و التكوين المهني Agence Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle</p>	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 <p>وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</p>
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. :	ANETI-PGMO- P180325
	Date :	15/05/2023

doivent être définies et mises en œuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet. Le cas échéant, celles-ci doivent être incluses dans les accords avec les tiers, notamment les prestataires.

8.6.2 Médecine de travail à l'ANETI

Le service médecine du travail et de l'Assistance Sociale joue un rôle important dans la contribution au bien-être social du personnel de l'ANETI et dans la mise en œuvre du régime de prévoyance sociale couvrant les risques (maladie, décès, incapacités, accident de travail, accident (corporel) prévus par le statut particulier du personnel.

L'UAP de l'ANETI veille à la protection et le suivi de la santé du personnel par un médecin de la fonction publique spécialiste de la médecine du travail (Dr Abdelaziz Zouari) et assurant les tâches suivantes :



- La visite médicale d'embauche pour les nouvelles recrues,
- La visite médicale annuelle pour le personnel de l'ANETI,

8.7 Travailleurs contractuels (prestataires de service)

L'ANETI déploiera des efforts raisonnables pour s'assurer que les employés contractuels travaillant pour son compte sont sensibilisés sur les procédures de gestion des conditions de travail applicables au projet en conformité avec les dispositions de la NES2.

Les modalités de gestion et de suivi de la performance des prestataires mettront l'accent sur le respect des accords contractuels (obligations, représentations et garanties) à travers notamment des audits périodiques, des inspections et/ou des contrôles ponctuels sur site et/ou de registres et rapports de gestion de la main-d'œuvre établis par des tiers.

Les employés contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes.

 <p>ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل و العمل المستقل Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant</p>	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 <p>وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</p>
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. :	ANETI-PGMO- P180325
	Date :	15/05/2023



ANNEXES

A1 – Rappel des principaux textes juridiques couvrant l'hygiène, la santé et la sécurité au travail en Tunisie

A2 – Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS générales EHS)

A3 – Registre de suivi des plaintes

A4 – Canevas d'un formulaire de Code de Conduite (ES) pour le Personnel d'un Prestataire



 <p>ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل والتكوين المهني Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant</p>	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 <p>وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</p>
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. : Date :	ANETI-PGMO- P180325 15/05/2023

A1 – Rappel des principaux textes juridiques couvrant l'hygiène, la santé et la sécurité au travail en Tunisie¹⁵

Le cadre réglementaire national régissant l'hygiène, la sécurité au travail en Tunisie applicable aux activités du projet, est constituée particulièrement les textes juridiques suivantes :



- Loi organique n° 2016-61 du 3 août 2016, relative à la prévention et la lutte contre la traite des personnes ;
- Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes ;
- Décret gouvernemental n° 2015-1762 du 9 novembre 2015, fixant le salaire minimum interprofessionnel garanti dans les secteurs non agricoles régis par le Code du travail ;
- Décret gouvernemental n° 1069 du 30 décembre 2020 fixant le salaire minimum interprofessionnel garanti dans les secteurs non agricoles régis par le Code du travail ;
- Décret n° 2014-2906 du 11 août 2014, fixant l'indemnité de transport pour les salariés payés au salaire minimum interprofessionnel garanti dans les secteurs non agricoles régis par le Code du travail ;
- Décret N°2000-1989 du 12 septembre 2000, fixant les catégories des entreprises tenues de désigner un responsable de sécurité au travail et les conditions devant être remplies par celui-ci ;
- Arrêté du ministre des Affaires sociales du 29 mai 1973, portant approbation de la Convention collective-cadre ;
- Décret n° 68-328 fixant les règles générales d'hygiène dans les entreprises soumises au Code du travail [loi n° 66-27 du 30 avril 1966 ;
- Loi N°94-28 du 21 février 1994, portant régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles telle que modifiée et complétée par la loi n° 95-103 du 27 novembre 1995 ;
- Arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 12 juin 1987, déterminant les machines et éléments de machines qui ne peuvent pas être utilisés, mis en vente, vendus ou loués sans dispositifs de protection ;
- Loi 18/6/1981 et Décret n°86-433 du 28 mars 1986, relatifs à la protection contre les rayonnements ionisants ;
- Décret n° 75-503 du 28 juillet 1975 portant règlement des mesures de protection des employés dans les établissements mettant en œuvre des courants électriques ;
- Décret n° 73-247 du 25 mai 1973, relatif à la procédure de fixation des salaires ;
- Circulaire du Ministre de la Santé Publique n° 165-81 : mesures particulières relatives à la protection des ouvriers qui exécutent des travaux de peinture ou de vernissage par pulvérisation ;
- Décret n° 68-71 relatif à l'emploi des enfants âgés de plus de quinze ans à des travaux légers ;
- Loi n° 96-101 du 18 novembre 1996 relative à la protection sociale des travailleurs ;
- Loi n° 1968-0007 du 8 mars 1968 relative à la condition des étrangers en Tunisie ;
- Loi n° 94-28 du 21 février 1994 portant régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles.

¹⁵https://www.ilo.org/dyn/natlex/country_profiles.nationalLaw?p_lang=fr&p_country=TUN

 ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل و العمل المستقل Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. :	ANETI-PGMO- P180325
	Date :	15/05/2023



A2 – Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales (Directives EHS générales EHS)

- https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/d4260b19-30f2-466d-9c7e-86ac0ece7e89/010_General%2BGuidelines.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-d4260b19-30f2-466d-9c7e-86ac0ece7e89-jkD2Am7#:~:text=Les%20Directives%20environnementales%2C%20sanitaires%20et,une%20branche%20d'activit%C3%A9%20particuli%C3%A8re.

	PROCÉDURE DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	

A3 – Registre de suivi des plaintes

No. de plainte	Nom et contact du réclamant (personne ou l'organisation)	Date et moyen de dépôt de la plainte	Description de la plainte	Composante du projet, activité et emplacement associés	Accusé de réception de la plainte au réclamant (oui/non)	Décisions pour le traitement de la réclamation (action, responsable, délai)	Date de traitement prévue	Mesures de suivi adoptées	Plainte résolue (oui / non) et date	Retour d'information au réclamant sur le traitement de la plainte (oui/non) et date

 <p>ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل والتكوين المهني Agence Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle</p>	<p>PROCÉDURE DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)</p>	 <p>وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</p>
<p>Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie</p>	<p>Réf. : Date :</p>	<p>ANETI-PGMO- P180325 15/05/2023</p>

A4 – Canevas d'un formulaire de Code de Conduite (ES) pour le Personnel d'un Prestataire

CODE DE CONDUITE POUR LE PERSONNEL DU PRESTATAIRE

Nous sommes Prestataire [insérer le nom du Prestataire]. Nous avons signé un marché avec l'**ANETI** pour [insérer la description des prestations]. Ces services seront exécutés à [insérer les lieux où les services sont exigés]. Notre marché exige que nous mettions en œuvre des mesures pour prévenir les risques environnementaux et sociaux liés à ces services.

Ce Code de Conduite fait partie de nos mesures pour tenir compte des risques environnementaux et sociaux liés aux services. Cela s'applique à tout notre personnel, ouvriers, autres employés, chacun des sous-traitant et tout autre personnel nous accompagnant dans l'exécution des services. Il est fait référence à toutes ces personnes comme étant « **Le Personnel du Prestataire** » et qui sont soumises à ce Code de Conduite.



Ce Code de Conduite identifie le comportement que nous exigeons du Personnel du Prestataire employés pour l'exécution des Services.

Notre lieu de travail est un environnement où tous comportements dangereux, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes doivent se sentir autorisées à signaler tous problèmes ou préoccupations sans craindre de représailles.

CONDUITE EXIGEE

Le Personnel du Prestataire doit :

1. S'acquitter de ses tâches d'une manière compétente et diligente ;
2. Se conformer au Code de Conduite et à toutes les lois applicables, aux règlements et autres exigences y compris les exigences pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel du Prestataire et toutes autres personnes ;
3. Maintenir un environnement de travail sécurisé incluant de :
 - a. S'assurer que les lieux de travail, machines, équipement et processus soient sécurisés et sans risques pour la santé ;
 - b. Porter les équipements de protection individuelle lorsque c'est requis ;
 - c. Appliquer les mesures appropriées relatives dangers et risques ; et
 - d. Suivre les procédures applicables en environnement, santé et sécurité dans les opérations.
4. Signaler les situations de travail qu'il/elle ne croit pas sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail qui, selon lui/elle, présente raisonnablement un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé;
5. Traiter les autres personnes avec respect et ne pas discriminer des groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants ;
6. Ne pas se livrer tour acte d'Harcèlement Sexuel, ce qui signifie des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques à connotation sexuelle à l'égard du personnel du Prestataire ou de l'**ANETI** ;
7. Ne pas se livrer à des activités d'Exploitation Sexuelle, signifiant le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, incluant, mais sans y être limité, le fait de profiter monétairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne ;
8. Ne pas se livrer à des Abus Sexuels, ce qui signifie l'intrusion physique ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives ;
9. Suivre des cours de formation pertinents qui seront dispensés concernant les aspects environnementaux et sociaux du Marché (service), y compris sur les questions de santé et de sécurité, et l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS), et le Harcèlement Sexuel (HS) ;

 <p>ANETI الوكالة الوطنية للتشغيل و التكوين المهني Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant</p>	PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE & CONDITIONS DE TRAVAIL (PGMO)	 <p>وزارة التشغيل والتكوين المهني Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle</p>
Digitalisation des services de l'emploi en Tunisie	Réf. : Date :	ANETI-PGMO- P180325 15/05/2023

10. Signaler de manière formelle les violations de ce Code de conduite ; et

11. Ne pas prendre de mesures de rétorsion contre toute personne qui signale des violations de ce Code de conduite, que ce soit à nous ou à l'ANETI, ou qui utilise le mécanisme de grief pour le personnel du Prestataire ou le mécanisme de recours en grief du projet.

FAIRE PART DE PREOCCUPATIONS

Si une personne constate un comportement qui, selon elle, peut représenter une violation du présent Code de conduite, ou qui la préoccupe de toute autre manière (préoccupations d'ordre professionnel par exemple : la rémunération, les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, les mesures disciplinaires, le licenciement, etc.), elle devrait en faire part dans les meilleurs délais. Cela peut être fait de la façon suivante :

1. Contacter [*entrer le nom de la personne désignée par le Prestataire pour traiter ces questions*] par écrit à cette adresse [.....] ou par téléphone à [.....] ou en personne à [.....]; ou
2. Contacter l'ANETI par mail à cette adresse aneti@emploi.nat.tn ou par téléphone au +216 71781200

L'identité de la personne restera confidentielle. Des plaintes ou des allégations anonymes peuvent également être soumises et seront examinées de toute façon. Nous prenons au sérieux tous les rapports d'inconduite possible et nous enquêtons et prendrons les mesures appropriées. Nous fournirons des références de prestataires de services susceptibles d'aider la personne qui a vécu l'incident allégué, le cas échéant.

Il n'y aura pas de représailles contre une personne qui, de bonne foi, signale une préoccupation relative à tout comportement interdit par le présent Code de conduite ainsi que par la réglementation et les normes applicables. De telles représailles constitueraient une violation de ce Code de Conduite.

CONSEQUENCES DE VIOLATION DU CODE DE CONDUITE

Toute violation de ce Code de conduite par le personnel du Prestataire peut entraîner de graves conséquences, allant jusqu'au licenciement et le référé éventuel aux autorités judiciaires.

POUR LE PERSONNEL DU PRESTATAIRE :

J'ai reçu un exemplaire de ce Code de conduite rédigé dans une langue que je comprends. Je comprends que si j'ai des questions au sujet de ce Code de conduite, je peux contacter [*insérer le nom de la personne-ressource du Prestataire ayant une expérience pertinente*] afin de demander une explication.

- Nom du personnel du Prestataire : [insérer le nom]
- Signature :
- Date : (jour, mois, année) :
- Contre-signature du représentant autorisé du Prestataire :
- Signature :
- Date : (jour, mois, année) :