



République Tunisienne
Ministère des Affaires Sociales

Projet de Soutien aux Interventions d'Urgence en Matière de Protection Sociale (P176352)

Procédures de Gestion des Travailleurs PGT



Table des matières

TABLEAUX	2
FIGURES	2
ACRONYMES	2
1. Contexte	3
2. Objectifs de la PGT	4
3. Responsabilités pour la mise en œuvre	4
4. Documents de références	5
5. Aperçu sur l'utilisation des travailleurs	5
6. Principaux risques liés à la main-d'œuvre	7
7. Aperçu sur le cadre légal et réglementaire applicable	7
8. Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur	12
8.1. Conditions de travail et d'emploi	12
8.2. Non-discrimination et égalité des chances	13
8.3. Organisation de travailleurs	14
9. Protection des travailleurs	14
9.1. Travail des enfants et âge minimum	14
9.2. Travail forcé.....	14
9.3. Violence basée sur le genre.....	15
10. Mécanisme de gestion des plaintes	15
11. Santé et sécurité au travail	17
12. Travailleurs contractuels	19
ANNEXES	21
A1 – Rappel des principaux textes juridiques couvrant l'hygiène, la santé et la sécurité au travail en Tunisie	22
A2 – Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS générales EHS)	24
A3 – Registre de suivi des plaintes	25
A4 – Code de conduite et de déontologie de l'agent public.....	26
A5 – Décret n° 2014-2574 du 10 juillet 2014, portant agrément du code de déontologie de la profession du service social.....	27
A6 – Canevas d'un formulaire de Code de Conduite (ES) pour le Personnel d'un Prestataire	36
A7– Loi n° 95-56 du 28 juin 1995 portant régime particulier de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public et ses textes d'application.....	41

TABLEAUX

Tableau 1: Répartition des travailleurs dans le cadre du projet	5
Tableau 2: Comparaison entre la législation tunisienne et les exigences de la NES 2.....	10
Tableau 3 :Etapas du mécanisme de gestion des plaintes émis par les travailleurs.....	16

FIGURES

Figure 1: Organigramme de l'UES	7
---------------------------------------	---

ACRONYMES

AA	: Arrêté d'Application
BM	: Banque Mondiale
CGES	: Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CT	: Code du Travail
DA	: Décret d'Application
UES	: Unité d'exécution et de suivi
EAS	: Exploitation et les Abus Sexuels
EAHS	: Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuel
EPI	: Equipements de Protection Individuelle
FPI	: Financement de Projets d'Investissement
IFC	: Société Financière Internationale (Groupe banque mondiale)
MAS	: Ministère des Affaires Sociales
MGM	: Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	: Norme Environnementale et Sociale
OIT	: Organisation Internationale du Travail
ONU	: Organisation des Nations Unies
PGT	: Procédure de Gestion des Travailleurs
PMPP	: Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
SST	: Santé et Sécurité au Travail
VBG	: Violence Basée sur le Genre
VCS	: Violence à Caractère Sexiste

1. Contexte

Le Projet de Soutien aux Interventions d'Urgence en Matière de Protection Sociale a pour but d'atténuer les impacts négatifs de la crise de la COVID-19 en octroyant une aide en espèces aux ménages pauvres et vulnérables touchés par la pandémie COVID-19 et de contribuer au développement du système de protection sociale.

Ce projet qui sera mis en œuvre par le Ministère des Affaires Sociales (MAS) comprend quatre composantes :

► Composante 1 : Transferts de fonds pour atténuer l'impact de la crise de la COVID-19 (245 Millions de Dollars US)

La composante 1 financera des transferts monétaires aux ménages pauvres et vulnérables inscrits au programme intégré AMEN social. Le premier sous-composant soutiendra les mesures d'urgence du gouvernement tunisien pour atténuer l'impact du Covid-19 sur les ménages pauvres et vulnérables. Le MAS procédera à une expansion verticale et horizontale des aides du programme social AMEN. Le deuxième sous-volet fournira un financement direct des transferts monétaires permanents dans le cadre du programme AMEN social afin d'atténuer l'impact de la crise COVID-19 sur les ménages pauvres et d'assurer sa continuité. Enfin, la troisième sous-composante se concentrera sur l'amélioration de la couverture des ménages pauvres en élargissant le cash transfert permanent à l'aide du nouveau système d'octroi des prestations du programme AMEN Social, y compris les critères d'éligibilité et le processus de sélection.

► Composante 2 : Transferts en espèces pour le développement du capital humain (32 Millions de Dollars)

La composante 2 soutiendra l'expansion des allocations familiales avec des mesures d'accompagnement pour les ménages pauvres et vulnérables avec enfants âgés de 0-5 ans. Cette composante capitalisera sur les réformes prioritaires du gouvernement soutenues par le financement de la politique de développement de la Tunisie First Resilience and Recovery Emergency Development (P173324) et le projet pilote mis en œuvre par le MAS avec le soutien de l'UNICEF et de la Banque allemande de développement (KfW). Cette catégorie de la population est très vulnérable aux chocs, notamment à l'impact de la crise de la COVID-19, et était exclue de toute aide avant la création du programme AMEN Social. Les programmes de transferts monétaires peuvent contribuer à atténuer les effets néfastes de la pauvreté et des risques qui y sont associés sur le développement des enfants, en soutenant l'accumulation de capital humain et en réduisant les inégalités dès le plus jeune âge. En outre, les services d'accompagnement devraient contribuer à atténuer les impacts socio-économiques de la COVID-19, en soutenant le changement de comportement pour améliorer l'accès aux services sociaux de base et promouvoir les bonnes pratiques parentales.

► Composante 3 : Renforcement du système de protection sociale (22.25 Millions de Dollars US)

La composante 3 soutiendra le renforcement du système de protection sociale afin de fournir des programmes efficaces et inclusifs. Cette composante financera le programme AMEN Social sur la base d'atteinte de résultats qui visent à renforcer les efforts du gouvernement pour améliorer la gouvernance, le suivi et évaluation ainsi que l'implémentation des transferts monétaires du programme AMEN Social et aux améliorations de la formule de ciblage. En outre, il financera les travaux techniques nécessaires à l'évaluation des composantes et différents services fournis dans le cadre du programme AMEN Social, y compris le système de paiement numérique.

► Composante 4 : Intervention en cas d'urgence (0 \$US)

En reconnaissance de la vulnérabilité actuelle de la Tunisie aux chocs, une composante de réponse d'urgence contingente avec des fonds alloués nuls est incluse conformément à la politique de la Banque sur le financement des projets d'investissement pour l'inclusion d'une composante de réponse d'urgence contingente à une crise ou une urgence admissible, selon les besoins. Cette composante permettra aux pouvoirs publics tunisiens de demander à la Banque mondiale une allocation rapide des fonds du projet afin de répondre rapidement et efficacement à une urgence ou une crise éligible. Si les conditions d'activation sont remplies, la Banque mondiale réaffectera les ressources des catégories de décaissement du projet à la catégorie d'urgence contingente pour financer les dépenses admissibles de la réponse d'urgence. Les dépenses seront évaluées et examinées afin de déterminer si elles sont acceptables pour la Banque mondiale avant leur décaissement.

Dans ce contexte, le Ministère des Affaires Sociales (MAS) reconnaît que la main-d'œuvre constitue un précieux atout et qu'une bonne gestion des ressources humaines et de saines relations entre l'équipe dirigeante et les travailleurs fondées sur le respect des droits de ces derniers, dont la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, représentent des facteurs essentiels de pérennité des activités. A cet effet, le MAS a établi cette procédure qui décrit la manière dont les travailleurs du projet seront gérés conformément aux prescriptions du droit national et de la Banque Mondiale, dont particulièrement la NES 2 (Emploi et conditions de travail). Elle décline la façon avec laquelle la NES 2 s'appliquera aux différentes catégories des travailleurs du projet.

Cette procédure est un document évolutif qui est lancé en phase de préparation du projet et qui est examinée et revue tout au long de la mise en œuvre du projet afin d'assurer sa pertinence et son adéquation.

2. Objectifs de la PGT

Dans le cadre du Projet de Soutien aux Interventions d'Urgence en Matière de Protection Sociale, cette procédure de gestion des travailleurs doit permettre de :

- ⊕ Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs,
- ⊕ Promouvoir l'agenda pour le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs,
- ⊕ Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs,
- ⊕ Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, 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),
- ⊕ Promouvoir la sécurité et la santé au travail,
- ⊕ Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes et les personnes handicapées,
- ⊕ Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national.

3. Responsabilités pour la mise en œuvre

L'UES a désigné des Points Focaux E&S pour assurer le suivi du respect de la mise en œuvre des dispositions prévues par la présente procédure pour l'ensemble des travailleurs concernés, à savoir : les travailleurs fonctionnaires employés directement (y compris les niveaux central, régional et local) et les travailleurs contractuels.

Par ailleurs, les entreprises retenues pour des marchés de sous-traitance conclus avec le MAS dans le cadre du projet doivent mettre en œuvre les dispositions sous leur responsabilité comme prévu par la PGT.

4. Documents de références

La gestion de des travailleurs se conformera aux exigences des normes environnementales et sociales et aux conventions OIT et ONU. On citera à titre d'information les références suivantes :

- ▶ 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 ;
- ▶ Note d'orientation à l'intention des Emprunteurs - Cadre environnemental et social pour les opérations de FPI - NES2
- ▶ Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires «Directives générales EHS» (cf. Annexe A2) ;
- ▶ Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des Nations Unies (ONU) ;
- ▶ Projet de Soutien aux Interventions d'Urgence en Matière de Protection Sociale : Plan d'engagement environnemental et social (ESCP) ;
- ▶ Projet de Soutien aux Interventions d'Urgence en Matière de Protection Sociale : Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP).

5. Aperçu sur l'utilisation des travailleurs

Les normes environnementales et sociales (NES) et les procédures de gestion des travailleurs 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 travailleurs dans le cadre du projet. Elles aident à :

- ① Identifier les différents types de travailleurs qui sont susceptibles d'être associés au projet ;
- ② Enoncer les moyens de satisfaire aux exigences de la NES2 qui s'appliquent aux différents types de travailleurs du projet.

A) Identification des différents types de travailleurs du MAS pouvant être associés au projet

Le tableau 1, ci-dessous décrit les informations disponibles sur les catégories de travailleurs du projet couvertes par cette procédure :

Tableau 1: Répartition des travailleurs dans le cadre du projet

Catégories de travailleurs	Description	Nombre de travailleurs (estimatif) *		Délais prévisionnel de couverture des besoins de travailleurs
		Homme	Femme	
Travailleurs fonctionnaires employés directement	Personnes employées directement par le MAS dans le cadre du projet ayant le statut de fonctionnaire et qui sont : <ul style="list-style-type: none"> - les membres de l'Unité d'exécution et de suivi(UES) - le personnel des 24 Directions régionales des affaires sociales, des 25 Divisions régionales de la 	600*	1000*	Tout au long de la mise en œuvre du projet

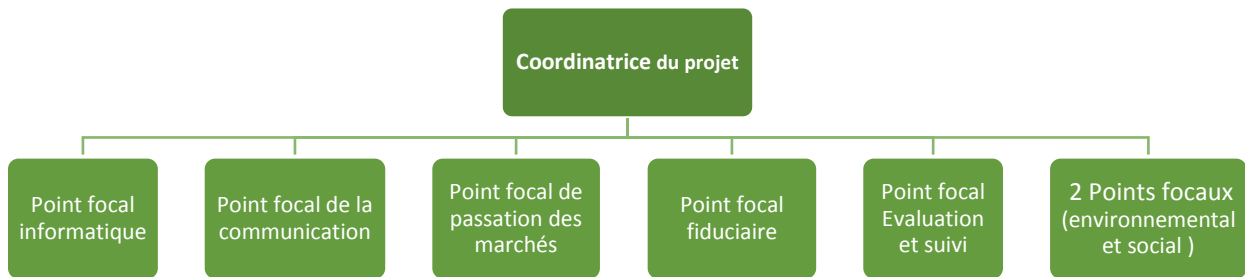
	<p>promotion sociale et des 279 Unités locales de promotion sociale.</p> <p>Les fonctionnaires travaillant dans le cadre du projet seront toujours soumis aux termes et conditions qui définissent le statut du fonctionnaire, et ce conformément aux dispositions légales applicables (se référer au chapitre 7).</p>			
Travailleurs contractuels	<ul style="list-style-type: none"> - Consultants externes pour appuyer l'équipe de l'UES dans l'exécution de ses missions ; - Personnes contractées pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet 	De 20 à 50*	De 20 à 50*	<p>définir au cas par cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> -consultants individuels et experts travaillant avec des Prestataires de services qui seront contractés pour effectuer des services de conseil en matière d'évaluation des divers filets de sécurité sociale, rédaction des rapports, Gestion des projets , des activités de sensibilisation et de règlement des plaintes, de renforcement des capacités pour améliorer la qualité et l'efficacité des services et l'évaluation de l'impact campagne de communication sur les transferts monétaires, des ateliers, des activités de formation et le renforcement de l'infrastructure de paiement numérique.

NB* : A ce stade le MAS ne dispose pas de données permettant de recenser avec précisions les différents types de travailleurs qui sont susceptibles d'être associés au projet. Ces chiffres sont donc des estimations qui doivent être ajustés avec l'avancement du projet.

Organigramme de l'UES

Le Projet de Soutien aux Interventions d'Urgence en Matière de Protection Sociale financé par la Banque mondiale sera mis en œuvre par le MAS à travers l'UES et les Comités techniques afférent. L'UES en tant qu'entité responsable du suivi de l'exécution des composantes du projet est constituée d'une équipe pluridisciplinaire disposants des ressources, responsabilités et autorités nécessaires pour son fonctionnement efficace. L'Organigramme de l'UES est présenté dans la figure suivante :

Figure 1: Organigramme de l'UES



6. Principaux risques liés à la main-d'œuvre

Les activités sources des principaux risques pour le personnel comprendront :

- ▶ Interactions avec la population pour l'octroi des transferts monétaires (dépôt de dossiers, demandes d'information, plaintes, etc.) ;
- ▶ Visites à domicile des bénéficiaires potentiels réalisées par les travailleurs sociaux (y compris des travailleuses) y compris pour la vérification de l'éligibilité des bénéficiaires ;
- ▶ Les déplacements en véhicules.

Les principaux risques liés à la main-d'œuvre pendant la mise en œuvre du projet peuvent se présenter comme suit :

- ▶ Le risque d'infection au COVID-19 suite à la pandémie actuelle. En effet, les activités du projet pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées ;
- ▶ Violences physiques et/ou verbales lors des interactions avec la population ;
- ▶ Les risques de Violence Basée sur le Genre (VBG), notamment l'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuel (VBG/EAHS). Le personnel féminin peut faire face à un spectre de comportements inacceptables et/ou illicites, allant des avancées agressives non désirées au harcèlement sexuel violence sexiste à l'égard des femmes ;
- ▶ La discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou la cessation d'emploi ;
- ▶ Les risques liés à la sécurité routière.

7. Aperçu sur le cadre légal et réglementaire applicable

Les droits et libertés des citoyens y compris les travailleurs sont garantis par la constitution tunisienne de 2014. A ce titre, on peut citer le chapitre II qui traite notamment les thèmes suivants :

- ▶ L'égalité des chances et la lutte contre la discrimination (Article 21) ;
- ▶ La dignité de l'être humain et son intégrité physique (Article 23) ;
- ▶ Le droit d'être traité avec humanité et en préservant sa dignité (Article 30) ;
- ▶ La liberté d'opinion, de pensée, d'expression, d'information et de publication (Article 31) ;
- ▶ La liberté de constituer de former des syndicats, le droit syndical, y compris le droit de grève (Article 35, 36) ;
- ▶ Le droit à la santé (Article 38) ;

- ▶ Le droit au travail sur la base de la compétence et de l'équité, dans des conditions décentes et à un salaire équitable (Article 40) ;
- ▶ Le droit à la sécurité sociale
- ▶ Protéger les droits acquis de la femme et les renforcer. Garantir l'égalité des chances entre l'homme et la femme quant à l'accès à toutes les responsabilités et dans tous les domaines.
- ▶ Prendre les mesures nécessaires en vue d'éliminer la violence contre la femme (Article 46) ;
- ▶ Fournir toutes les formes de protection à tous les enfants sans discrimination correspondant aux intérêts supérieurs de l'enfant (Article 47) ;
- ▶ Protéger les personnes handicapées contre toute forme de discrimination (Article 48).

Les Principaux textes de droit du travail national sont formalisés principalement au niveau du Code du travail constitué des lois générales sur le travail ou l'emploi, adopté le 30 avril 1966 et révisée au 15 juillet 1996 (loi 96-62). La loi n°66-27 du 30 avril 1966 a été publiée dans la série législative sous la côte 1966-Tun.1. Le Code de travail a subi maintes modifications. Parmi celles-ci, les lois no 73-77 du 8 décembre 1973 et 76-84 du 11 août 1976 parues respectivement dans la Série législative 1973-Tun.2 et 1976-Tun., la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996, ainsi que le dernier décret-loi n° 2011-51 du 6 juin 2011, portant modification du Code du travail.

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° 83-112 du 12 décembre 1983, portant statut général des personnels de l'Etat, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif ;
- ▷ 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.
- ▷ Décret n° 1982-505 du 16 mars 1982 portant institution d'une indemnité de gestion et d'exécution au profit des personnels de l'Etat, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif ;
- ▷ Décret n°1985-980 du 11 août 1985 fixant la liste des éléments permanents de la rémunération des agents de l'Etat, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif, soumis à retenue pour la retraite Et sur tous les textes qui le modifié et complété notamment le décret n° 2006-1801 du 26 juin 2006 ;
- ▷ Décret n° 1996-2159 du 6 novembre 1996 complétant le décret n° 82-505 du 16 mars 1982, instituant une indemnité spécifique dite indemnité de gestion et d'exécution au profit des personnels de l'Etat, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif ;
- ▷ Décret N°2014-4030 du 3 Octobre 2014, portant approbation du code de conduite et de déontologie de l'agent public ;
- ▷ Décret gouvernemental n° 2017-810 du 30 juin 2017, modifiant le décret n° 2012-1710 du 14 septembre 2012, relatif à la répartition des horaires et jours de travail des agents de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics à caractère administratif ;

- ▷ Décret n° 2017-813 du 4 juillet 2017 qui modifie et complète le décret n° 1984-1267 du 6 novembre 1996 relatif au classement hiérarchique, à l'échelonnement indiciaire et à la rémunération du Corps des Conseillers des Services Publics
- ▷ Décret n° 2014-2574 du 10 juillet 2014, portant agrément du code de déontologie de la profession du travail social.

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

De façon générale, la législation tunisienne couvre la plupart des exigences de la NES 2. En effet, La Tunisie dispose d'une législation relativement 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.

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

Exigence de la NES N° 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		
<p>Les travailleurs du projet doivent être payés de façon régulière selon la loi nationale et les procédures de gestion de la main d'œuvre.</p> <p>Les paiements, déduction des paiements, période de repos, congés et jours fériés, congés maladie et congés de maternité doivent suivre la législation nationale</p>	<p>Code du Travail :</p> <p>Article 6 : définition des clauses de contrat, paiement et salaire</p> <p>Art. 134 : Les salaires sont déterminés dans le contrat par accord mutuel et doivent respecter le salaire minimum</p> <p>Art 140 : paiements réguliers</p> <p>Art. 79 : la semaine de travail ne peut pas dépasser 48 heures</p> <p>Art 82 : possibilité de prolonger à 64 heures avec compensation complémentaires.</p> <p>Art. 107 : Les jours fériés, droit au chômage sont définis dans les conventions collectives</p> <p>Art 108 : droit au chômage</p> <p>Art 110 : Les heures de travail du a un jour férié peuvent être compensées</p> <p>Art 64 et 112 : Droit au congé de maternité.</p> <p>Art 122 : Droit au congé de paternité</p>	Pas de manquement apparent
<p>Notification par écrit de l'avis de licenciement et détails des droits des indemnités.</p>	<p>Code du travail :</p> <p>Art. 14 to 27 couvre les conditions de licenciement (droit d'appel, indemnités, raison d'acceptation)</p> <p>Art. 22 : Indemnités</p>	Pas de manquement apparent

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. 5bis : 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 d'application 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 la discrimination raciale</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 leurs 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 à un emploi</p> <p>Articles 21 de la Constitution Tunisienne considère tous les citoyens égaux devant la loi</p>	<p>Pas de manquement apparent</p>
Droit associatif		
<p>Droit de joindre une organisation ou un syndicat</p>	<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 syndicats.</p> <p>Constitution art 36 : droit d'association et de grève</p>	<p>Pas de manquement remarqué</p>
Travail des enfants et âge minimum		
<p>Les procédures doivent spécifier l'âge minimum pour travailler sur le projet, qui ne doit pas être</p>	<p>Code du Travail art 53.</p> <p>Les enfants âgés de moins de 16 ans ne n'ont pas le droit de travailler.</p>	<p>Pas de manquement apparent</p>

<p>inférieur à 14 ans ou plus si exige par la législation nationale</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>	
<p>Travail forcé</p>		
<p>Interdiction du travail forcé</p>	<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 forcé ont également été ratifiées par la Tunisie</p>	<p>Pas de manquement</p>
<p>Gestion des Plaintes</p>		
<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 : Prudhommes 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 des reprécailles</p>
<p>Santé et Sécurité au travail</p>		
<p>Les mesures de santé et sécurité au travail 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</p> <p>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>

8. Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur

8.1. Conditions de travail et d'emploi

a) Documentation et informations sur les conditions d'emploi.

Le personnel travaillant dans le cadre du projet (qu'il soit employé directement ou contractuel) est soumis aux dispositions du code du travail tunisien, de la Loi n° 83-112 et de l'ensemble de textes organisant le recrutement aux diverses structures publiques.

Conformément au droit du travail, le MAS doit s'assurer qu'une documentation et des informations claires et faciles à comprendre sont disponibles aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs 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 :

- ▶ Le nom et le domicile légal de l'employeur
- ▶ Le nom du travailleur ;
- ▶ La fonction du travailleur
- ▶ 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 au travailleur, 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 de la personne à qui la plainte doit être adressée ;
- ▶ Toute convention collective applicable aux travailleurs.

En plus de la documentation, des communications orales et des explications sur les conditions de travail et d'emploi sont à réaliser lorsque les travailleurs du projet ne savent pas lire ou ont des difficultés à comprendre les documents mis à leur disposition.

b) La rémunération

Les travailleurs du projet qui sont essentiellement des fonctionnaires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites.

c) Le temps de travail

Les travailleurs du projet qui sont essentiellement des fonctionnaires recrutés ont une durée de travail fixée par la législation nationale (loi n°112-83 du 12-12-1983). Celle-ci fixe la durée annuelle de travail effective entre 2000 et 2400 heures.

Plus particulièrement l'horaire administratif est défini comme suit :

Horaire d'hiver	Horaire d'été :
- du lundi au jeudi : 8.30-12.30 /13.30-17.30	- du lundi au jeudi : 8.00-14.30
- Vendredi : 8.00-13.00/14.30-17.30	- Vendredi : 8.00-13.30

Un horaire spécifique est appliqué durant le mois de ramadhan.

Ces travailleurs 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, en vertu du droit national (loi n°112-83 du 12-12-1983).

d) Le licenciement

En cas de licenciement, les travailleurs 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 travailleurs du projet soit, le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

8.2. 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 travailleurs.

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs dans le cadre du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné.

Les travailleurs seront employés 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, 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 les grilles de salaire inscrites dans les conventions salariales applicables), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires (obéissant à un règlement intérieur qui doit être basé sur les prescriptions légales

inscrites notamment dans le code du travail tunisien et la Loi n° 83-112 ainsi que les textes qui les complètent).

8.3. Organisation de travailleurs

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

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

9. Protection des travailleurs

9.1. Travail des enfants et âge minimum

Dans le cadre de la NES2, l'on entend par « enfant » toute personne âgée de moins de 18 ans. 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 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.

Un enfant 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.

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.

9.2. Travail forcé

Le travail forcé est interdit par les NES 2 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.

Par conséquent, le MAS 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 travailleur 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 travailleurs auront accès au mécanisme d'examen des plaintes décrit ci-dessus.

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

9.3. Violence basée sur le genre

Le MAS assure la création et le maintien d'un environnement de travail dans lequel la Violence Basée sur le Genre (VBG), notamment l'Exploitation, Abus et Harcèlement Sexuel (EAHS) n'aient pas lieu ; celles-ci ne seront tolérées par aucun employé, y compris les travailleurs contractuels.

Le MAS met en œuvre des mesures de prévention contre les VBG/EAHS comportant : l'élaboration et l'application des dispositions de codes de bonne conduite avec des interdictions spécifiques contre la VBG/EAHS ; la signature du code par les opérateurs (prestataires) y compris leurs travailleurs dans le cadre du projet (se référer à l'Annexe 6 y compris sa pièce pièce-jointe : Comportements constituant exploitation et abus sexuels (EAS) et harcèlement sexuel (HS) ; un mécanisme de gestion des plaintes (se référer au chapitre 8).

10. Mécanisme de gestion des plaintes

Le MAS dispose d'un mécanisme de gestion des plaintes à la disposition de tous les travailleurs impliqués dans le projet. Ce mécanisme est dédié aux travailleurs, il doit fonctionner indépendamment du MGP spécifique au programme AMEN qui est décrit dans le Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP). Les travailleurs 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. Le MAS veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous y compris le personnel des prestataires (Travailleurs contractuels). En effet, ce dispositif doit être communiqué à tous les travailleurs du prestataire à travers leur signature du code de conduite ES (cf. Annexe A6) tel qu'exigé dans les dossiers d'appel d'offres.

Les informations pertinentes en ce qui concerne la disponibilité du MGP et son mode de fonctionnement devraient être mises à disposition tout au long du cycle de vie du projet d'une manière qui est facile à comprendre et accessible pour les travailleurs, notamment en les incluant dans les documents communiqués aux travailleurs, en les plaçant sur les panneaux d'affichage ou en utilisant des modes de communication semblables.

Le MAS doit s'assurer que les travailleurs 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 travailleurs en garantissant la confidentialité de l'information (particulièrement pour la protection de toute personne rapportant des accusations de VBG/VCS/EAS) et ceux en autorisant que les plaintes soient soumises de façon anonyme et/ou à une personne autre que le supérieur hiérarchique direct.

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 travailleurs 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.

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

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 ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives. A ce titre on peut citer notamment la Loi n°72-40 du 1 juin 1972 relative au tribunal administratif et la Loi n° 83-112 du 12 décembre 1983 (Chapitre IV, articles 51-58).

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

Tableau 3 : Etapes du mécanisme de gestion des plaintes émis par les travailleurs

Action	Responsable	Délai/Fréquence
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)	Travailleurs directs concernés par la plainte ¹	Pendant le déroulement du projet
2.Pour les travailleurs contractuels : Soumission d'une plainte auprès d'une personne désignée par le Prestataire pour traiter ces questions ou par appel téléphonique via une hotline du Prestataire, et contact direct de l'UES par mail à cette adresse : plaintestra.PBM@social.gov.tn ou par téléphone au +216 71 150 194. Ce dispositif est communiqué à tous les travailleurs du prestataire à travers leur signature du code de conduite tel qu'exigé dans les dossiers d'appel d'offres.	-Travailleurs contractuels concernés par la plainte ² - Point focal S (UES)	Pendant le déroulement du projet
Tri des plaintes liées au projet, enregistrement de l'objet de la plainte sur un registre réservé aux plaintes du projet et information du Point focal S (UES)	Direction des conflits au MAS en coordination avec le Point focal S (UES)	Immédiatement après la réception d'une plainte
Evaluer 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.	Direction des conflits au MAS	Dans les meilleurs délais et ne dépassant pas 3 mois
Validation du dossier de litige	Ministre	Dans les meilleurs délais ne dépassant pas 10 jours après soumission de la demande de validation

¹Uniquement dans le cadre du Projet

²Uniquement dans le cadre du Projet

Contacteur le travailleur concerné pour lui expliquer comment la plainte a été traitée (actions correctives)	Directrice des conflits au MAS en coordination avec le Point focal S (UES)	Immédiatement après la décision sur le traitement
Suivi de la réalisation des actions décidées, enregistrement des résultats sur le registre des plaintes et classement de la plainte	Directrice des conflits au MAS en coordination avec le Point focal S (UES)	Hebdomadaire
Etablir un rapport de synthèse de traitement des plaintes des travailleurs	Point focal S (UES)	Semestriel

Un registre des plaintes des travailleurs est tenu par la Directrice des conflits au MAS dont une copie est livrée au Point focal (UES) pour suivi. Ce registre doit être mis à la disposition des parties intéressées (se référer à l'Annexe A3).

11. Santé et sécurité au travail

Les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail visent à protéger les travailleurs 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.

Le MAS détermine et met en œuvre des mesures SST pour traiter les questions suivantes :

- a) Identification de dangers potentiels pour les travailleurs 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 actuel d'épidémie de la COVID 19 ;
- c) Formation / Sensibilisation des travailleurs du projet et conservation des enregistrements correspondants (exemple : feuilles de présence) ;
- d) Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels 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.

A noter que tous les travailleurs du projet sont soumis au régime de sécurité sociale et au régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles conformément à la législation en vigueur notamment le Code du Travail.

Il apparaît que les mesures 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 travailleurs du projet auxdits risques.

Il est souhaitable d'éviter, réduire, et atténuer les sources de danger pour la santé et la sécurité des travailleurs du projet, au lieu de s'attaquer simplement au danger en prenant des mesures de

prévention et de protection. Cependant, lorsque le danger ne peut être évité ou éliminé, des mesures de protection appropriées sont incluses dans les mesures SST du projet, 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 Directives ESS/ NES (se référer à l'Annexe A2) contiennent des informations plus détaillées sur ces questions.

Les travailleurs du projet devraient recevoir une formation/sensibilisation à la SST sur une base régulière avec une fréquence annuelle au minimum et lorsque des changements significatifs sont introduits sur le lieu de travail impactant la SST³. Un compte rendu de cette formation sera conservé. La formation/sensibilisation 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.

Le MAS est tenu à afficher et signaler des informations pertinentes en matière de santé et de sécurité pour les salariés dans les lieux accessibles aux travailleurs. L'affichage et la signalisation doivent fournir une indication sur les consignes générales d'urgence et doivent servir comme support de sensibilisation à certains risques environnementaux, de santé et de sécurité auxquels les travailleurs impliqués dans le projet pourraient être exposés.

Dans les situations d'urgence, il est important que les travailleurs du projet comprennent leurs rôles et responsabilités pour réagir face à ces situations.

Des procédures spécifiques pour la lutte contre les risques SST et particulièrement les accidents sur le lieu du travail sont décrites dans la Loi n° 95-56 du 28 juin 1995 portant régime particulier de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public et ses textes d'application sont présentées en annexe 7 de la présente procédure.

Le MAS doit assurer la communication avec d'autres parties qui pourraient être associées aux dispositifs de prévention, de préparation et d'intervention, par exemple les autorités locales et les services locaux (Exemples : Protection civile, Gouvernorat, Inspection du Travail, etc.), de sorte qu'elles comprennent leurs rôles et responsabilités et puissent identifier et mobiliser les ressources qui pourraient s'avérer nécessaires.

Le MAS doit s'assurer que toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs contractuels dans le cadre du projet élaboreront et 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 machines, les installations et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs 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.

Le MAS doit s'assurer de la mise en œuvre de mécanismes sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs 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 travailleurs du projet ne subiront pas de

³ Différents éléments peuvent influencer la fréquence des formations par exemple : la modification du lieu de travail ; lorsqu'un employé est de retour au travail après une absence prolongée ; lorsque des écarts ou des manquements sont constatés sur des notions qui ont été préalablement enseignées ; etc.

représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.

Le MAS doit s'assurer que les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des installations sanitaires et d'accès universel pour les personnes vivant avec handicap. Les services offerts aux travailleurs du projet sont exempts de toute discrimination et se conforment au droit national et aux Directives EHS (se référer à l'Annexe A2), particulièrement pour les questions de qualité, de sécurité et de sûreté.

Le MAS doit mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats. Ce système inclut l'enregistrement d'incidents spécifiques liés au projet, comme des accidents du travail, des maladies professionnelles 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 sont définies et mises en œuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet. Le cas échéant, celles-ci sont incluses dans les accords avec les tiers, y compris les fournisseurs et prestataires.

Dispositions particulières pour répondre à la pandémie de la COVID-19 :

Le MAS doit s'assurer de l'application des mesures sanitaires pour la prévention de la propagation de la COVID-19 dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet. Ces mesures doivent couvrir tous les travailleurs du projet y compris les travailleurs contractuels.

Les mesures barrières et organisationnelles à appliquer doivent se baser sur les recommandations nationales et internationales conçues pour prévenir la dissémination de la contagion à la COVID-19. A ce titre, il est nécessaire de se référer aux protocoles et consignes suivants :

- ▶ Guide des mesures sanitaires pour la prévention contre la COVID-19 à la reprise orientée de l'activité professionnelle dans la fonction publique⁴ ;
- ▶ Guide entreprise 2020 l'infection par COVID19⁵ ;
- ▶ Guide des mesures sanitaires pour la prévention contre la COVID-19 à la reprise orientée de l'activité professionnelle⁶ ;
- ▶ Circulaire n°19 du ministre des affaires sociales du 02/10/2020 relative aux mesures sanitaires préconisées en cas de contact avec un porteur de Covid-19 en milieu professionnel extra milieu de soins⁷.

12. Travailleurs contractuels

La présente procédure considère comme Travailleurs contractuels, les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux pour le compte du MAS qui sont liés aux fonctions essentielles du Projet. Cette description inclus, notamment, le personnel opérant dans le cadre des éventuels marchés de sous-traitance conclus par le MAS dans le cadre du projet.

⁴http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK_files/GUIDE%20Fonction%20publique.pdf

⁵[http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK_files/Guide%20entreprise_2020_linfection%20par%20COVID19 .pdf](http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK_files/Guide%20entreprise_2020_linfection%20par%20COVID19.pdf)

⁶[http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK_files/GUIDE_GENERAL\(3\).pdf](http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK_files/GUIDE_GENERAL(3).pdf)

⁷http://www.social.tn/fileadmin/user1/doc/CONDUITE_A_TENIR_VIS-A-VIS_DES_PERSONNES_CONTACTS_D_UN_CAS_COVID-19_CONFIRME_EN_MILIEU_PROFESSIONNEL_EXTRA-MILIEU_DE_SOINS_.pdf

Le MAS doit déployer 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 la NES2. Conformément à un processus de tri qui se base notamment sur une évaluation des risques E&S des travaux envisagés par activité, le prestataire pourra être amené à préparer et mettre en œuvre un Plan HSE de façon à minimiser ces risques.

Le MAS doit assurer la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES2. En outre, le MAS 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 sous-traitance, le MAS exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité.

Les modalités de gestion et de suivi de la performance des tiers par rapport aux travailleurs contractuels, doivent mettre l'accent sur le respect par ces tiers de leurs accords contractuels (obligations, représentations et garanties) et peuvent consister en 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. Ces registres et rapports peuvent comprendre :

- ▷ Un échantillon représentatif de contrats d'embauche ou d'accords entre des tiers et des travailleurs contractuels ;
- ▷ Un état des plaintes reçus et de leur règlement ;
- ▷ Des rapports portant sur des contrôles de sécurité, y compris des cas d'accidents et d'incidents, et la mise en œuvre d'actions correctives ;
- ▷ Des statistiques d'infractions à la législation nationale ;
- ▷ Des comptes rendus de formations dispensées aux travailleurs contractuels pour expliquer leurs conditions de travail et d'emploi et les mesures de SST pour le projet.

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, le MAS donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu par la NES2 ainsi qu'au paragraphe 8 de la présente procédure.

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 – Code de conduite et de déontologie de l'agent public

A5 – Décret n° 2014-2574 du 10 juillet 2014, portant agrément du code de déontologie de la profession du service social

A6 – Canevas d'un formulaire de Code de Conduite (ES) pour le Personnel d'un Prestataire

A7 – Loi n° 95-56 du 28 juin 1995 portant régime particulier de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public et ses textes d'application

A1. Rappel des principaux textes juridiques couvrant l'hygiène, La santé et la sécurité au travail en Tunisie⁸

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 ;
- Arrêté du ministre des affaires sociales du 21 novembre 2014, portant agrément de la convention collective sectorielle de la gestion des déchets solides et liquides
- 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 travailleurs 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.

⁸https://www.ilo.org/dyn/natlex/country_profiles.nationalLaw?p_lang=fr&p_country=TUN

- Circulaire n°19 du Ministre des Affaires Sociales du 02/10/2020 relative aux mesures sanitaires préconisées en cas de contact avec un porteur de Covid-19 en milieu professionnel extra milieu de soins.
- Loi 95-56 portant régime particulier de réparation des préjudices résultant des accidents de travail et des maladies professionnelles dans le secteur public.

A2. Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires

(Directives EHS générales EHS)

Le document des Directives est composé de 113 pages, il est téléchargeable

En version PDF sur le lien suivant :

https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/d4260b19-30f2-466d-9c7e-86ac0ece7e89/010_General%2BGuidelines.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD2Am7&ContentCache=NO&CACHE=NONE

En version texte sur le lien suivant :

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/833211490601422040/text/112110-FRENCH-General-Guidelines.txt#:~:text=Si%20Les%20Directives%20environnementales%2C%20sanitaires,exemples%20de%20onnes%20pratiques%20internationales>



Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (EHS)
DIRECTIVES EHS GÉNÉRALES : INTRODUCTION

WORLD BANK GROUP

Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales

Introduction

Les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS) sont des documents de références techniques qui présentent des exemples de bonnes pratiques internationales¹, de portée générale ou concernant une branche d'activité particulière. Lorsqu'un ou plusieurs États membres participent à un projet du Groupe de la Banque mondiale, les Directives EHS doivent être suivies conformément aux politiques et normes de ces pays. Ces **Directives EHS générales** sont à utiliser avec les **Directives EHS pour les différentes branches d'activité** qui présentent les questions d'ordre environnemental, sanitaire et sécuritaire propres au domaine considéré. Les projets complexes peuvent exiger l'application de plusieurs directives couvrant des branches d'activité différentes.

La liste complète de ces directives figure à l'adresse :

<http://www.ifc.org/iftext/sustainability.nsf/Content/EnvironmentalGuidelines>

Les Directives EHS indiquent les mesures et les niveaux de performances qui sont généralement considérés réalisables dans de nouvelles installations avec les technologies existantes à un coût raisonnable. L'application des Directives EHS dans des installations existantes peut nécessiter la définition d'objectifs spécifiques et l'établissement d'un calendrier adapté pour atteindre ces objectifs. Si les seuils et normes stipulés dans les réglementations du pays

¹ C'est-à-dire les pratiques que l'on peut raisonnablement attendre de professionnels qualifiés et chevronnés faisant preuve de compétence professionnelle, de diligence, de prudence et de prévoyance dans le cadre de la poursuite d'activités du même type dans des circonstances identiques ou similaires partout dans le monde. Les circonstances que des professionnels qualifiés et chevronnés peuvent rencontrer lorsqu'ils évaluent toute la gamme des techniques de prévention de la pollution et de dépollution applicables dans le cadre d'un projet peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter, divers degrés de dégradation environnementale et de capacité d'assimilation de l'environnement ainsi que différents niveaux de faisabilité financière et technique.

d'accueil différent de ceux indiqués dans les Directives EHS, les plus rigoureuses seront retenues pour les projets menés dans ce pays. Si des niveaux moins contraignants que ceux des Directives EHS peuvent être retenus pour des raisons particulières dans le contexte du projet, une justification détaillée pour chacune de ces alternatives doit être présentée dans le cadre de l'évaluation environnementale² du site considéré. Cette justification devra montrer que les niveaux de performance proposés permettent de protéger la santé de la population humaine et l'environnement.

Les **Directives EHS générales** se présentent comme suit :

1. Environnement	3
1.1 Emissions atmosphériques et qualité de l'air ambiant	3
1.2 Économies d'énergie	17
1.3 Eaux usées et qualité de l'eau	24
1.4 Économies d'eau	32
1.5 Gestion des matières dangereuses	35
1.6 Gestion des déchets	45
1.7 Bruit	51
1.8 Terrains contaminés	53
2. Hygiène et sécurité au travail	59
2.1 Conception et fonctionnement des installations	60
2.2 Communication et formation	62
2.3 Risques physiques	64
2.4 Risques chimiques	68
2.5 Risques biologiques	70
2.6 Risques radiologiques	72
2.7 Équipements de protection individuelle	72
2.8 Environnements dangereux	73
2.9 Suivi	74
3. Santé et sécurité des communautés	77
3.1 Qualité et disponibilité de l'eau	77
3.2 Sécurité structurelle des infrastructures des projets	78
3.3 Sécurité anti-incendie	79
3.4 Sécurité de la circulation	82
3.5 Transport de matières dangereuses	82
3.6 Prévention des maladies	85
3.7 Préparation et interventions en cas d'urgence	85
4. Construction et déclassement	89
4.1 Environnement	89
4.2 Hygiène et sécurité au travail	92

² Pour IFC, l'évaluation est conduite conformément à la Norme de Performance 1. Pour la Banque mondiale, l'évaluation est conduite conformément à la Politique Opérationnelle 4.01.

A3 – Registre de suivi des plaintes

No. de plainte	Nom et contact du réclamant (personne ou l'organisation)	Date 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

A4 – Code de conduite et de déontologie de l'agent public

CODE DE CONDUITE ET DE DEONTOLOGIE DE L'AGENT PUBLIC

PREAMBULE

Le service public a besoin de mettre en place un cadre réglementaire et législatif et des structures mais également il a besoin d'instaurer un système de valeurs et d'une charte déontologique pour rassembler toutes les parties prenantes dans l'objectif de réaliser la cohésion et le développement durable.

Conscients de l'importance du secteur public avec ses différentes composantes (les services centraux, les collectivités locales, les entreprises et les établissements publics) dans un objectif du développement global.

Considérant que l'encadrement du comportement et de la déontologie professionnelle dans le secteur public ainsi que les relations entre les différents acteurs, vient répondre aux standards internationaux d'une administration moderne et de satisfaire aux impératifs de la bonne gouvernance dans l'optique de fournir un cadre protecteur de l'agent public d'un côté et de rationaliser son comportement et ses rapport au sein de son environnement professionnel, d'un autre côté.

Considérant que le présent document constitue un ensemble de valeurs, de principes et de critères destinés à l'agent public pour l'orienter et le conseiller pour garantir le respect de la législation et assurer son engagement pour les valeurs de l'intégrité, de transparence, de redevabilité et d'impartialité.

En se fondant sur l'objectif du présent code visant à consacrer un système de valeurs propres à l'agent public afin d'appuyer le système normatif qui lui est applicable dans l'objectif de l'assister dans l'accomplissement de ses obligations et responsabilités professionnelles en tenant compte des attentes et aspirations des citoyens à une prestation publique intègre, loin de tout soupçon de corruption pour restaurer la confiance dans l'appareil étatique.

Conscients de la nécessité d'édicter des règles de comportement et de conduite de nature à valoriser les relations professionnelles, à améliorer la performance et le rendement de l'agent public et lui permettant de dépasser les situations de conflit d'intérêt auxquelles il peut être exposé durant sa vie professionnelle.

Convaincus que le respect des règles inscrites dans ce code contribue à améliorer l'administration et la gestion des affaires publiques, à faciliter l'appropriation par l'agent public des valeurs d'intégrité, de transparence et de recevabilité, à améliorer le climat du travail et à ancrer les bases de la bonne gouvernance.

Et déterminés à concevoir un code cadre de conduite et de déontologie dans le secteur public qui se veut être la référence et la base de l'établissement des codes de conduite et de déontologie sectoriels et spécifiques à chaque corps d'agents publics et à chaque secteur d'activité des structures publiques.

Ce code est édicté à l'attention de l'agent public dans sa conception la plus étendue, qu'il soit nommé ou élu et quelque soit l'organisme public dans lequel il exerce.

Glossaire

Au sens du présent code, les termes suivants sont entendus comme suit :

La gouvernance : est un système de contrôle et d'orientation au niveau institutionnel qui définit les responsabilités, les droits et les relations entre toutes les catégories concernées et les règles et les procédures nécessaires pour prendre dans la prise des décisions rationnelles relatives à chaque département. Ce système appuie l'égalité, la transparence, la redevabilité et renforce la confiance et la crédibilité dans l'environnement de travail.

L'agent public : est toute personne investie des prérogatives de l'autorité publique ou qui travaille pour l'un des services de l'Etat, d'une collectivité territoriale, ou d'un établissement ou entreprise publics, ou relevant d'une autre entité qui assure le fonctionnement d'un service public.

La transparence : est l'intelligibilité au sein d'un organisme public et dans la relation avec les citoyens (bénéficiaires du service ou bailleurs de fonds) ainsi que l'accessibilité des procédures, des buts et des objectifs.

L'intégrité : est le système de valeurs portant sur la sincérité, la probité, la loyauté et le dévouement de l'agent public dans l'accomplissement de son travail et ce, afin de préserver l'image de l'organisme auquel il appartient et le droit des citoyens d'obtenir les informations nécessaires par rapport aux actes des organismes publics. Ce processus va permettre de vérifier si lesdits actes sont compatibles avec la réglementation, les fonctions et les missions en vigueur.

L'efficacité : est l'utilisation optimale des ressources disponibles de la part de l'agent public au niveau de l'organisme auquel il appartient. Elle signifie également le développement de méthodes de travail permettant d'atteindre les objectifs escomptés au moindre coût.

La redevabilité : est le devoir qui incombe aux responsables publics, nommés ou élus, de présenter des rapports périodiques portant sur les résultats de leurs travaux et le degré de leur efficacité dans la mise en œuvre.

La reddition des comptes : est l'obligation de ceux qui exercent des emplois publics à assumer la responsabilité légale, administrative ou morale de leurs décisions et de leurs actions et ce, en ce qui concerne aussi bien la reddition des comptes horizontale (responsabilité du fonctionnaire public devant d'autres structures homologués) ou verticale (responsabilité du fonctionnaire public devant ses électeurs, la structure dont il relève et vis-à-vis des citoyens).

La corruption : désigne chaque acte comprenant un abus de pouvoir, d'influence ou de fonction afin de réaliser un intérêt privé matériel ou moral pour soi-même ou pour autrui.

La malversation : est la sollicitation ou l'acceptation de bénéfices par l'agent public pour soi-même ou pour autrui, directement ou indirectement, en contrepartie de l'exercice ou du refus de l'exercice d'un acte relevant de ses fonctions.

Le népotisme : est l'exercice des travaux pour le compte d'une personne ou une partie à laquelle appartient un agent public, comme un parti, une famille, une région ... etc., sans y mériter.

Le favoritisme : est une préférence accordée illégalement à l'une des parties au détriment des autres lors de la prestation d'un service.

Le clientélisme : est le fait d'intervenir pour le compte d'un individu ou un groupe sans se référer aux engagements relatifs aux principes de travail et aux compétences requises notamment en ce qui concerne, à titre d'exemple, la nomination d'une personne dans un poste bien déterminé pour des motifs de parenté ou d'appartenance partisane.

Le pillage de l'argent public : désigne l'obtention de fonds ou biens publics et en disposer injustement et illégalement.

Le conflit d'intérêts : désigne l'antagonisme entre l'emploi public exercé par un agent public et ses intérêts personnels au point de compromettre sa prise de décision et la méthode d'honorer ses engagements et ses responsabilités.

Titre premier

Des valeurs du travail dans le secteur public

Le respect de la loi : Dans l'exercice de ses fonctions, l'agent public veille au respect de la loi et à la légalité de ses actes.

L'égalité : L'agent public veille à traiter de manière égale et équitable tous les usagers ou clients du service public auquel il appartient, quels que soient leur genre, religion, race, langue ou appartenance philosophique ou politique.

La probité : L'agent public est tenu d'exercer ses fonctions avec dévouement et honnêteté sans y rechercher à réaliser un intérêt personnel.

La neutralité : L'agent public veille, dans l'exercice de ses fonctions, à ne pas accorder aucun traitement de faveur, ou à être partial vis-à-vis des prestataires de services.

L'intégrité : L'agent public est tenu d'être intègre dans son travail tout en respectant le texte et l'esprit du texte de la loi et n'utilise pas ses fonctions pour en tirer un profit ou un avantage personnel tout en veillant à maintenir la confiance du citoyen et ce, en accordant une attention particulière à la bonne performance et à l'exactitude des procédures applicables à la prestation.

L'efficacité : L'agent public veille à mieux utiliser les ressources humaines et matérielles disponibles et il est tenu de ce fait, d'optimiser son rendement en fonction de la performance souhaitée et de prendre, autant que possible, les mesures nécessaires afin de rectifier les méthodes de travail employées.

L'assiduité : L'agent public veille à respecter l'horaire du travail et l'exercice de ses fonctions avec dévouement et à éviter tout comportement qui pourrait y générer un dysfonctionnement.

La redevabilité : L'agent public exerce ses fonctions et il est de ce fait responsable par rapport à tout impact ou effet enregistré lors de l'exercice de ses attributions ou pendant la prise de décisions y afférentes.

Vie privée : L'inviolabilité de la vie privée de l'agent public est garantie. Il est tenu de ne pas mêler cette vie privée à l'exercice de ses fonctions.

Titre 2

Des relations entre les agents publics

Section 1 - Des relations de l'agent public avec ses supérieurs

L'agent public est tenu de :

1. Respecter ses supérieurs sans tenter de rentrer dans leurs bonnes grâces en usant de flatteries serviles.

2. Se soumettre à son supérieur direct et exécuter ses ordres et ses instructions sauf s'ils sont en violation flagrante de la loi. Dans ce cas, l'agent doit, par écrit, attirer l'attention de son supérieur sur cette violation et n'exécuter ces ordres et instructions que si son supérieur l'enjoint, par écrit, de le faire. Dans tous les cas, l'agent public est tenu de refuser l'exécution d'instructions qui constituent un délit ou un crime punis par la loi.

3. Coopérer avec ses supérieurs et mettre à leur disposition ses conseils et son expérience ainsi que tous les renseignements qu'il détient et éviter d'induire en erreur sciemment ses supérieurs.

4. Informer son supérieur hiérarchique de toute violation de la loi rencontrée au travail.

Section 2 - Des relations de l'agent public avec ses collègues

L'agent public est tenu de :

1. Coopérer avec ses collègues en leur prodiguant ses opinions et en aidant à résoudre les problèmes et améliorer les procédures de travail.

2. Éviter d'interroger les performances de ses collègues.

3. Se comporter avec respect et courtoisie avec ses collègues et rester en bons termes avec eux sans discrimination.

4. Respecter l'intimité de ses collègues et s'abstenir d'user d'informations concernant leur vie privée dans le but de leur nuire.

5. Éviter tout comportement ou pratique portant atteinte aux bonnes mœurs.

6. Contribuer à créer une ambiance de travail saine et sereine.

Section 3 - Des relations de l'agent public avec ses subordonnés

L'agent public est tenu de :

1. Servir d'exemple pour ses agents quant au respect de la déontologie de la fonction et du code de conduite des agents publics.

2. Aider ses agents à développer leurs compétences et à leur fournir une bonne formation afin d'améliorer leurs rendements.

3. Évaluer le rendement de ses agents en toute objectivité et impartialité conformément au système d'évaluation en vigueur.

4. Respecter les droits de ses agents et coopérer avec eux sans favoritisme ni discrimination.

5. Assumer personnellement la responsabilité des ordres et des instructions qu'il donne à ses agents.

6. S'engager à prodiguer ses ordres et instructions par écrit chaque fois qu'il reçoit une note écrite de la part de ses agents évoquant l'illégalité de ses ordres ou instructions.

7. Contribuer à la création d'un environnement de travail sain et amical et à éviter le harcèlement de ses subordonnés et la dégradation de leur dignité.

Titre 3

L'agent public et son environnement

Section 1 - Des relations avec les citoyens

L'agent public est tenu de fournir aux citoyens des services efficaces et efficaces, dans le respect de la primauté du droit, de l'intérêt général et de la continuité du service public.

1. L'agent public doit se comporter avec les citoyens avec respect.

2. L'agent public veille à être disponible pour servir les citoyens et à répondre aux demandes et réclamations, dans les délais impartis.

3. L'agent public est tenu de respecter les droits et les intérêts des citoyens et de leur accorder le même traitement sans distinction de race, de sexe, de nationalité, de religion ou de conviction, d'opinion politique, d'appartenance régionale, de fortune, ni aucune autre forme de discrimination.

4. Dans l'exercice de ses fonctions, l'agent public doit s'abstenir de tout comportement pouvant nuire à une personne ou groupe de personnes ou entité que ce soit et il tient compte des droits, obligations et intérêts légitimes d'autrui.

5. L'agent public doit prêter une attention particulière aux personnes ayant des besoins spécifiques et veiller à leur procurer l'aide et l'assistance nécessaires.

6. L'agent public doit garantir aux citoyens l'accès aux documents administratifs dans la limite de ses compétences et dans le respect de la législation en vigueur.

7. L'agent public est tenu de s'abstenir de divulguer les données et informations privées dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ou de les utiliser à des fins non professionnelles.

Section 2 - L'agent public et les médias

1. L'agent public ne peut fournir aucune déclaration, intervention, publication ou divulgation d'informations ou de documents officiels par l'intermédiaire de la presse ou autres médias, notamment des sujets se rapportant à l'exercice de ses fonctions ou à la structure publique dans laquelle il travaille, sans l'accord préalable et explicite de son supérieur hiérarchique ou du responsable de cette structure.

2. L'agent public est tenu de s'abstenir de toute déclaration, sous quelle que forme que ce soit, qui iraient à l'encontre de l'obligation de discrétion professionnelle et à l'encontre de l'intérêt suprême de l'Etat.

3. L'agent public ne doit pas procéder à la rétention d'informations ou de documents officiels qui pourraient ou devraient être rendus publics, ni diffuser des informations trompeuses ou inexacts sur des sujets se rapportant à ses fonctions ou à la structure publique dans laquelle il travaille.

4. L'agent public est tenu de ne communiquer des informations ou des documents en rapport avec ses fonctions ou la structure publique dans laquelle il travaille, que dans le respect des lois et règlements en vigueur.

Section 3 - De l'activité politique

L'agent public doit veiller à ce que sa participation dans des activités politiques ou intellectuelles n'affecte pas la confiance du public ou de ses employeurs dans sa capacité à s'acquitter de sa mission avec impartialité et loyauté.

1. L'agent public s'abstient d'user de son poste à des fins politiques ou partisanes.

2. L'agent public a le devoir de se conformer à toute restriction légale relative à l'exercice d'une activité politique ou partisane en raison de sa position ou de ses fonctions.

3. L'agent public doit exercer ses fonctions avec impartialité et objectivité en faisant abstraction de ses opinions politiques ou de son appartenance à un parti politique.

Titre 4

Du conflit d'intérêts, de la déclaration de patrimoine et des cadeaux

Section 1 - Du conflit d'intérêts

Lorsque l'agent estime qu'il est dans une situation de conflit d'intérêts ou qu'il craint de l'être, il en informe immédiatement son supérieur hiérarchique, qui, dans un cas avéré, prend les mesures adéquates pour y mettre fin.

Quel que soit son rang et dès la prise de ses fonctions, l'agent public doit déclarer par écrit, à son supérieur hiérarchique, les situations d'intérêts privés qui seraient en conflit avec les obligations qui lui sont confiées.

Section 2 - De la déclaration du patrimoine

Dès la prise de ses fonctions et à chaque fois que la nature de ses fonctions l'exige tel que déterminé par la loi ou le statut, l'agent public est tenu, de déclarer sur l'honneur ses biens mobiliers et immobiliers, ceux de son conjoint et de ses enfants mineurs.

La mise à jour ou le renouvellement de la déclaration est effectué sur une base régulière en fonction de la période prescrite par la loi ou le statut.

L'agent public est tenu de remplir une déclaration lors de la cessation de ses fonctions.

Section 3 - De Cadeaux, avantages et autres privilèges

L'agent public doit s'abstenir de solliciter, d'exiger ou d'accepter des cadeaux, dons, ou tout autre avantage destinés à lui-même ou à des tiers et qui peuvent avoir une incidence directe ou indirecte sur l'objectivité dans l'exercice de ses fonctions.

Section 4 - De l'activité parallèle

La qualité d'agent public est incompatible avec toute activité qui est contraire à la dignité de sa profession, ou qui porte atteinte à l'accomplissement de ses devoirs.

L'agent public ne peut exercer une activité parallèle rémunérée qu'après avoir obtenu une autorisation lui permettant cela, dans le cadre des lois et réglementations organisant son activité principale.

A5 – Décret n° 2014-2574 du 10 juillet 2014, portant agrément du code de déontologie de la profession du service social

Décret n° 2014-2574 du 10 juillet 2014, portant agrément du code de déontologie de la profession du service social.

Le chef du gouvernement,

Sur proposition du ministre des affaires sociales,

Vu la loi constituante n° 2011-6 du 16 décembre 2011, portant organisation provisoire des pouvoirs publics, ensemble les textes qui l'ont modifiée ou complétée et notamment la loi organique n° 2014-4 du 5 février 2014,

Vu la loi organique n° 2004-63 du 27 juillet 2004, relative à la protection des données personnelles,

Vu la loi n° 83-112 du 12 décembre 1983, portant statut général des personnels de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics à caractère administratif, ensemble les textes qui l'ont modifiée ou complétée et notamment le décret-loi n° 2011-89 du 23 septembre 2011 et notamment son article 2 (nouveau),

Vu la loi n° 95-92 du 9 novembre 1995, relative à la publication du code de la protection de l'enfant, ensemble les textes qui l'ont modifiée ou complétée et notamment la loi n° 2010-41 du 26 juillet 2010,

Vu le décret n° 96-269 du 14 février 1996, fixant l'organisation du ministère des affaires sociales, ensemble les textes qui l'ont modifié ou complété et notamment le décret n° 2012-634 du 8 juin 2012,

Vu le décret n° 98-1936 du 2 octobre 1998, fixant le statut particulier des agents temporaires de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics à caractère administratif, tel que modifié par le décret n° 2008-560 du 4 mars 2008,

Vu le décret n° 2005-2978 du 8 novembre 2005, fixant les attributions du ministère des affaires sociales, de la solidarité et des Tunisiens à l'étranger, tel que modifié par le décret n° 2012-634 du 8 juin 2012,

Vu le décret n° 2013-304 du 11 janvier 2013, fixant le statut particulier du corps des travailleurs sociaux du ministère des affaires sociales,

Vu l'arrêté Republicain n° 2014-32 du 29 janvier 2014, portant nomination du chef de gouvernement,

Vu le décret n° 2014-413 du 3 février 2014, portant nomination des membres du gouvernement,

Vu l'avis du tribunal administratif,

Vu la délibération du conseil des ministres et après information du Président de la République.

Décète :

Article premier - Est approuvé le code de déontologie de la profession du service social annexé au présent décret.

Art. 2 - Le ministre des affaires sociales est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République Tunisienne.

Tunis, le 10 juillet 2014.

Le Chef du Gouvernement

Mehdi Jomaa

Code de déontologie de la profession du service social en Tunisie

Préambule

Les règles déontologiques constituent des éléments centraux de toutes les professions. Le code de déontologie de la profession du service social en Tunisie établit des valeurs et des principes qui guident le comportement professionnel des travailleurs sociaux. L'engagement du travailleur social vis-à-vis de ces règles déontologiques est un engagement personnel et spontané basé sur sa conviction de l'impact positif et profond de ces règles déontologiques sur sa grande professionnalité, sur la spécificité de son métier et le renforcement de la confiance à son égard.

La spécificité de la profession du service social et les activités dont elles sont liées, est à la fois née du changement social et lié aux mutations sociales de plus en plus rapides et de l'intérêt particulier, qu'elle porte, aux besoins des personnes vulnérables, à besoins spécifiques et qui vivent dans la pauvreté à fin de les aider à s'entraider eux-mêmes.

Le service social est une profession à multiples facettes. La profession est vouée à titre exceptionnel au bien-être social et à la réalisation de soi de toutes les personnes, au développement et à l'utilisation disciplinée des connaissances scientifiques et professionnelles, au développement de compétences et de ressources pour répondre aux besoins et aux aspirations en constante évolution des personnes et des groupes et de la société locale, à l'échelle nationale et internationale, et à la réalisation de la justice sociale.

Depuis les années soixante du siècle précédent, une réflexion constante sur la déontologie et la profession du service social, concrétisée finalement en 2011 par la reconnaissance juridique de la spécificité du corps des travailleurs sociaux, ce corps est doté d'un statut particulier publié le 11 janvier 2013. Le présent code de déontologie couronne tout un effort partagé de plusieurs générations professionnelles.

Ce code tient compte de ces évolutions progressives et des valeurs fondamentales qui sous-tendent la profession. Il s'appuie sur les déclarations et les conventions internationales de droit de l'Homme et sur les textes législatifs en vigueur.

Chapitre I

Principes généraux

Article premier - Les dispositions du présent code s'appliquent aux travailleurs sociaux qui exercent leur profession en vertu de décret n° 2013-304 du 11 janvier 2013, fixant le statut particulier des travailleurs sociaux du ministère des affaires sociales.

Art. 2 - Le code de déontologie de la profession du service social comprend l'ensemble des principes, des valeurs, des obligations et des comportements professionnels types que les travailleurs sociaux exerçant la profession de service social s'engagent à respecter.

Les dispositions du présent code sont également opposables à tout intervenant social dans les domaines cités à l'article 2 du décret susvisé.

Art. 3 - Le travailleur social respecte les principes universels de la profession du service social dont, notamment, ceux de l'acceptation, du respect, de la non-discrimination, de l'objectivité, de la confidentialité, de l'individualisation et de la responsabilité sociale. Il s'engage également à adopter une ligne de comportement en harmonie avec l'identité nationale et les valeurs de la société tunisienne.

Chapitre II

Obligations professionnelles générales

Art. 4 - Le travailleur social doit fournir un maximum d'effort dans l'accomplissement de ses obligations professionnelles, sauf en cas d'imprévu ou de force majeure.

Art. 5 - Le travailleur social ne doit, sous quelque forme et dans quelque circonstance que ce soit, tirer de sa profession des profits personnels, corporatifs, régionaux ou autres profits similaires.

Le travailleur social doit également s'interdire de profiter de sa profession pour soutenir, sous quelque forme que ce soit, des partis politiques ou des candidats indépendants à des élections nationales, régionales ou locales, des associations, des instances professionnelles ou encore des organisations syndicales.

Ces interdictions n'incluent pas le droit du travailleur social à l'appartenance politique, syndicale et associative et à l'expression de ses opinions politiques et de ses positions vis-à-vis des questions d'ordre public prises en dehors du cadre de son travail.

Art. 6 - Le travailleur social doit s'efforcer d'assurer la polyvalence et la globalité dans son intervention professionnelle, d'utiliser les méthodes, les approches et les techniques d'intervention selon les exigences des situations et au vu des attributions spécifiques de l'institution d'appartenance professionnelle.

Chapitre III

Devoirs et obligations professionnelles à l'égard des entités humaines aidées

Art. 7 - Le travailleur social s'engage, lors de sa pratique professionnelle, à mettre en œuvre les principes de la relation d'aide et d'établir une relation contractuelle et d'alliance avec toutes les entités humaines aidées.

Art. 8 - Le travailleur social ne doit pas refuser de fournir quelque prestation sociale que ce soit à ceux qui en ont besoin et ce pour des raisons de couleur, de genre, d'âge, de religion, d'origine sociale ou ethnique, d'appartenance politique ou régionale ou autre.

Art. 9 - Le travailleur social doit œuvrer à établir une relation professionnelle avec les entités humaines aidées fondée sur la confiance, le respect des spécificités et la non - ingérence dans les affaires privées qui n'ont pas de lien avec l'objet de l'intervention.

Art. 10 - Le travailleur social doit s'engager à assurer l'objectivité, l'honnêteté et la précision dans la prestation d'un service quelconque ou lors de l'exécution d'une enquête ou l'élaboration d'un rapport social relatif à une situation problème, un cas social ou une entité humaine candidate à une aide matérielle ou morale.

Art. 11 - Le travailleur social doit mettre à contribution l'entité humaine aidée dans l'évaluation de la situation problème, les pistes de son traitement, la prévision des effets de la situation sur toutes les parties qui s'y trouvent concernées ainsi que des implications des solutions possibles sur toutes les parties.

Art. 12 - Le travailleur social doit prendre en compte, dans l'exercice de ses fonctions professionnelles, les conséquences possibles de son intervention sur les individus, les familles, les groupes et les sociétés locales.

Art. 13 - Le travailleur social doit s'interdire d'exercer toute forme de pression, ou de chantage sur l'entité humaine aidée au cours de l'opération de prise en charge de la situation problème.

Art. 14 - Le travailleur social doit respecter le droit de l'entité humaine à l'auto-détermination, tant qu'elle est capable de discernement et tant qu'elle ne porte préjudice ni à elle-même ni à autrui.

Art. 15 - Le travailleur social s'interdit d'accepter pour lui-même ou pour autrui, directement ou indirectement, des dons ou des promesses de dons, des cadeaux ou des avantages quelle qu'en soit la nature contre la sollicitation d'un acte lié à sa fonction ou son abstention de faire un acte qui doit être fait.

Art. 16 - Le travailleur social doit garder le secret professionnel et protéger les données personnelles, sauf dans les cas exigés ou permis par la loi.

Art. 17 - Le travailleur social ne doit faire usage des données personnelles des entités humaines aidées à des fins scientifiques ou éducatives qu'avec le consentement explicite des personnes concernées.

Art. 18 - Le travailleur social ne doit pas permettre à toute entité humaine aidée de prendre connaissance des documents qui composent son dossier social, qui sont fournis par d'autres intervenants et professionnels, tant qu'il n'a pas obtenu pour cela une autorisation écrite des auteurs de ces documents et dans les limites permises par les lois et la réglementation en vigueur.

En cas de refus d'autorisation de la part de l'ancien intervenant chargé de la constitution du dossier social mentionné dans le premier paragraphe du présent article, l'administration examine la gravité et les motifs dudit refus et elle autorise en cas de nécessité au travailleur social en charge du dossier à faire connaissance à l'intéressé des composantes de son dossier.

Chapitre IV

Devoirs et obligations à l'égard de la profession et l'institution d'appartenance professionnelle

Art. 19 - Le travailleur social doit maîtriser les compétences requises pour l'exercice de la profession du service social, de croire en l'importance de sa mission professionnelle et de respecter ses principes et valeurs. Il est aussi tenu d'être honnête et juste et n'agir d'aucune façon susceptible de nuire à sa réputation personnelle et à la réputation de son métier et l'image de son institution d'appartenance.

Art. 20 - Le travailleur social doit prouver son appartenance à l'institution qui l'emploie, protéger ses secrets et ne pas outrepasser ses attributions professionnelles prévues par le statut régissant la profession et/ou le règlement intérieur en vigueur dans l'institution.

Art. 21 - Le travailleur social doit contribuer efficacement, et dans la mesure que lui permette sa situation professionnelle, à développer sa profession, à la faire connaître, à la valoriser et à élargir le cercle de son intervention et de son rayonnement comme domaine de la connaissance et de soutenir toutes les mesures susceptibles d'améliorer la qualité des services sociaux.

Art. 22 - Le travailleur social est tenu d'améliorer ses compétences professionnelles par la formation, la mise à jour et le renouvellement et de développer continuellement ses performances professionnelles.

Art. 23 - Le travailleur social doit assumer ses responsabilités professionnelles et de garder son autonomie et son impartialité en tout état et toute circonstance dans les limites des permissions qui lui sont accordées et son rôle dans le travail de réseau, et ne doit être influencé par aucune intervention susceptible de l'écarter de l'éthique de la profession ou de nuire aux intérêts des entités humaines prises en charge.

Chapitre V

Devoirs et obligations à l'égard des collègues et les partenaires de collaboration professionnelle

Art. 24 - Le travailleur social est tenu d'œuvrer à construire des relations de respect, de coopération et de complémentarité avec ses collègues de la profession et tous les partenaires de collaboration professionnelle.

Art. 25 - Le travailleur social doit mettre à profit l'ensemble de ses connaissances et son expérience professionnelle cumulée dans l'encadrement, l'orientation et l'accompagnement professionnel de ses collègues stagiaires ou débutants.

Art. 26 - Le travailleur social est tenu de :

- respecter ses supérieurs.
- respecter et exécuter les instructions de son supérieur hiérarchique tant que ces instructions ne sont pas, a priori, contraires à la loi, auquel cas, le travailleur social peut informer, par écrit, son supérieur sur l'irrégularité en question et devient, de ce fait, non tenu d'exécuter lesdites instructions qu'après confirmation écrite par le supérieur. Dans tous les cas, le travailleur social doit refuser d'exécuter des instructions qui constituent un crime punissable par la loi.

- coopérer avec ses supérieurs, les faire bénéficier de ses conseils, de son expérience et de ses connaissances en relation avec la profession et éviter de les induire délibérément en erreur.

- informer son supérieur hiérarchique sur toute violation de la loi ou abus commis pendant la réalisation du travail et observée au cours de l'exercice de ses fonctions.

Art. 27 - Le travailleur social est tenu de :

- être un exemple à suivre pour ses subordonnés, notamment en ce qui concerne le respect des dispositions du code de déontologie de la profession.

- développer les compétences de ses subordonnés en vue d'accroître leur rendement.

- évaluer le rendement de ses subordonnés avec objectivité et impartialité conformément au système d'évaluation en vigueur.

Il doit aussi :

- respecter les droits de ses subordonnés et coopérer avec eux sans discrimination ou préférence.

- assumer la responsabilité personnelle des ordres et des instructions donnés à ses subordonnés.

- confirmer, par écrit, ses instructions maintenues malgré la réserve écrite formulée par un subordonné au sujet d'instructions légalement douteuses.

- créer un climat de travail sain et éviter de dégrader la dignité de ses subordonnés.

Art. 28 - Le travailleur social doit respecter le principe de travail au sein d'une équipe pluridisciplinaire ou à fonctions multiples, et à concrétiser la complémentarité des rôles professionnels entre lui et les spécialistes de professions d'aide et d'assistance humanitaire en général.

Art. 29 - Le travailleur social contribue, en tant qu'initiateur actif, à construire des partenariats professionnels efficaces avec l'ensemble des parties de collaboration professionnelle concernées et, ce partant, à faire du marketing social pour la profession.

Chapitre VI

Devoirs à l'égard de la société

Art. 30 - Le travailleur social contribue à l'élaboration de la politique sociale nationale, à la mise en œuvre, l'exécution et l'évaluation des plans et programmes spécifiques qui l'incarnent et œuvre à les développer.

Art. 31 - Le travailleur social contribue, à travers la position qu'il occupe, à répondre aux besoins des différentes catégories prises en charge et à stimuler et encourager les initiatives d'auto-développement et d'organisation communautaire locale.

Art. 32 - Le travailleur social doit s'efforcer de contribuer efficacement à la promotion de la société, à travers l'application des trois orientations du service social, à savoir la prévention, le traitement et le développement.

Art. 33 - Le travailleur social doit connaître les caractéristiques et les ressources de l'environnement de l'intervention sociale, mobiliser et utiliser lesdites ressources dans la résolution des problèmes objets de l'intervention sociale.

Art. 34 - Le travailleur social œuvre à suivre la dynamique de la société du savoir et maîtriser les technologies de communication modernes afin d'améliorer ses performances professionnelles et pour mieux servir la société.

Chapitre VII

Conflits d'intérêts et activité parallèle

Art. 35 - Le travailleur social doit éviter les conflits entre ses intérêts personnels et sa profession et doit éviter de se trouver dans cette situation, qu'elle soit réelle, suspecte ou prévisible. Auquel cas, il doit immédiatement informer son supérieur hiérarchique qui doit prendre des mesures appropriées pour mettre un terme à la situation.

Art. 36 - Le travailleur social ne doit exercer d'autre activité rémunérée qu'après une autorisation lui permettant le cumul, telle que prévue par la loi et la réglementation en vigueur.

Cette autorisation lui est accordée pour une période déterminée, renouvelable mais non rétroactive.

Chapitre VIII

Publication de données et accès aux documents administratifs

Art. 37 - Le travailleur social peut faire des déclarations, communiquer des données ou des informations ou les publier à condition de respecter le secret professionnel et les lois et la réglementation en vigueur.

Art. 38 - Le travailleur social respecte le droit des personnes physiques et morales d'accéder aux documents administratifs, dans les limites permises par les lois et la réglementation en vigueur.

Art. 39 - Il n'est pas permis au travailleur social de diffuser délibérément des informations fallacieuses ou incorrectes.

Chapitre IX

Structures chargées d'examiner les questions relatives au code de déontologie de la profession du service social

Art. 40 - Une commission mixte est créée au niveau du ministère des affaires sociales et chargée d'examiner les questions relatives à l'application du code de déontologie du service social. Cette commission est composée de :

- * le ministre des affaires sociales ou son représentant : président,

- * un représentant du comité général de la fonction publique : membre,

- * un représentant de la direction générale des services communs du ministère des affaires sociales : membre,

- * un représentant de la direction générale de la promotion sociale : membre,

- * un représentant de l'inspection générale du ministère des affaires sociales : membre,

- * deux experts dans le domaine du service social nommés par décision du ministre des affaires sociales,

- * un représentant du syndicat représentant les travailleurs sociaux : membre

- * un représentant de chacune des associations des travailleurs sociaux et du service social nommé par décision du ministre des affaires sociales.

Art. 41 - La commission mixte mentionnée dans l'article 40 ci-dessus veille à la mise en œuvre des dispositions du présent code et se charge, en particulier de :

- * concevoir des solutions aux situations personnelles qu'elle prend spontanément en charge ou dont elle se trouve saisie, notamment pour des questions de conflit d'intérêts, et proposer des mesures de signalement appropriées des fautes commises aux parties concernées.

- * étudier les dossiers qui lui sont soumis et proposer les solutions appropriées en coordination avec les services concernés.

- * organiser des activités visant à faire connaître le code de déontologie de la profession.

Art. 42 - La commission se réunit sur convocation de son président une fois tous les trois mois et chaque fois que c'est nécessaire.

Le président de la commission établit l'ordre du jour et la date des réunions et les dirige. Les réunions ne sont valables qu'à la présence de la majorité des membres. Dans le cas où le quorum n'est pas atteint, et dans un délai d'une semaine à partir de la date de la première réunion, le président de la commission convoque une deuxième session dont les délibérations sont valables quel que soit le nombre de participants.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des membres présents et en cas d'égalité, la voix du président est prépondérante.

La commission désigne un rapporteur appartenant à la direction générale des services communs.

Chapitre X

Dispositions finales

Art. 43 - Ce code est amendé chaque fois que nécessaire.

Art. 44 - Les dispositions du présent code sont mises en application à compter de la date de publication du décret portant son approbation.

A6. Canevas d'un formulaire de Code de Conduite (ES) pour le Personnel d'un Prestataire

Formulaire de Code de Conduite (ES) Pour le Personnel du Prestataire

Note pour le Soumissionnaire :

Le contenu minimum du Code de Conduite tel que préparé par le Maître d'Ouvrage ne devra pas être modifié substantiellement. Cependant, le Soumissionnaire peut ajouter des exigences si nécessaires, y compris pour prendre en compte des problèmes/risques spécifiques au Marché.

Le Soumissionnaire devra apposer ses initiales et soumettre le formulaire de Code de Conduite faisant partie de son Offre.

CODE DE CONDUITE POUR LE PERSONNEL DU PRESTATAIRE

Nous sommes Prestataire *[insérer le nom du Prestataire]*. Nous avons signé un marché avec *[insérer le nom du Maître d'Ouvrage]* 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 *[Note au Maître d'Ouvrage : selon nature du Marchés et les risques associés, ceci peut remplacer les risques environnementaux et sociaux]*,

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 dans le Pays du Maître d'Ouvrage où les services sont exécutés.

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 de Services 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 de fabrication soient sécurisés et sans risques pour la santé ;
 - b. porter les équipements de protection du personnel requis ;
 - c. appliquer les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques ; et
 - d. suivre les procédures applicables de 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 à des activités de 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 du Maître d'Ouvrage ;
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. ne pas se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle ;

10. suivre des cours de formation pertinents qui seront dispensés concernant les aspects environnementaux et sociaux du Marché, y compris sur les questions de santé et de sécurité, et l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS), et le Harcèlement Sexuel (HS) ;
11. signaler de manière formelle les violations de ce Code de conduite ; et
12. 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 au Maître d'Ouvrage, 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 l'expert social du Prestataire ayant une expérience pertinente dans le traitement des plaintes y compris la violence sexiste, ou si cette personne n'est pas requise en vertu du Marché, une autre personne désignée par le Prestataire pour traiter ces questions*] par écrit à cette adresse [] ou par téléphone à [] ou en personne à [] ; ou
2. Appeler [] la hotline du Prestataire (*le cas échéant*) et laisser un message ; et
3. Contacter l'UES (Ministère des Affaires Sociales) par mail à cette adresse : plaintestra.PBM@social.gov.tn ou par téléphone au +216 71 150 194

L'identité de la personne restera confidentielle, à moins que le signalement d'allégations ne soit prescrit par la législation du pays. 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) :

Pièce Jointe 1 : Comportements constituant Exploitation et Abus Sexuels (EAS) et comportements constituant Harcèlement Sexuel (HS)

PIECE JOINTE 1 AU FORMULAIRE DE CODE DE CONDUITE

COMPORTEMENTS CONSTITUANT EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS (EAS) ET HARCÈLEMENT SEXUEL (HS)

La liste non exhaustive suivante vise à illustrer les types de comportements interdits :

(1) Les exemples d'exploitation et d'abus sexuels comprennent, sans s'y limiter :

- Le personnel du Prestataire indique à un membre de la communauté qu'il peut obtenir des emplois liés au chantier (p. ex. cuisine et nettoyage) en échange de rapports sexuels.
-
- Le personnel du Prestataire viole ou agresse sexuellement un membre de la communauté.
- Le personnel du Prestataire refuse à une personne l'accès au site à moins qu'elle li accorde une faveur sexuelle.
- Le personnel d'un Prestataire indique à une personne qui demande un emploi en vertu du contrat qu'elle ne l'embauchera que si elle a des relations sexuelles avec lui.

(2) Exemples de harcèlement sexuel dans un contexte de travail

- Le personnel du Prestataire commente l'apparence du personnel d'un autre membre du personnel (de manière positive ou négative) et son attractivité sexuelle.
- Quand le personnel du Prestataire se plaint de commentaires fait par un autre membre du personnel sur son apparence, le second répond que le premier « l'a cherché » à cause de la façon dont il/elle s'habille.
- Attouchement inopportun sur le personnel du Prestataire ou du Maître d'Ouvrage par un autre personnel du Constructeur.
- Le personnel du Prestataire déclare à un autre personnel du Prestataire qu'il/elle lui obtiendrait une augmentation de salaire, ou une promotion si il/elle lui envoie des photographies de nus de lui ou d'elle-même.
- Autres.

A7– Loi n° 95-56 du 28 juin 1995 portant régime particulier de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public et ses textes d'application

lois

Loi n° 95-55 du 28 juin 1995, portant ratification de l'accord de garantie conclu le 7 avril 1995 entre le gouvernement de la République Tunisienne et la banque africaine de développement et relatif au prêt accordé à la banque de Tunisie et des Emirats d'investissement (1).

Au nom du peuple,

La chambre des députés ayant adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article unique. - Est ratifié l'accord de garantie annexé à la présente loi, conclu à Abidjan le 7 avril 1995, entre le gouvernement de la République Tunisienne et la banque africaine de développement et relatif au prêt d'un montant de vingt millions (20.000.000) d'unités de compte accordé par ladite banque à la banque de Tunisie et des Emirats d'investissement en vertu de l'accord annexé à la présente loi et conclu le 7 avril 1995 et ce, pour le financement de projets dans les secteurs des industries manufacturières et du tourisme.

La présente loi sera publiée au Journal Officiel de la République Tunisienne et exécutée comme loi de l'Etat.

Tunis, le 28 juin 1995.

Zine El Abidine Ben Ali

(1) Travaux préparatoires :
Discussion et adoption par la chambre des députés dans sa séance du 20 juin 1995.

Loi n° 95-56 du 28 juin 1995, portant régime particulier de réparation des préjudices résultant des accidents de travail et des maladies professionnelles dans le secteur public (1).

Au nom du peuple,

La Chambre des Députés ayant adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE PREMIER DISPOSITIONS GENERALES

Article premier - Il est institué un régime particulier de réparation des préjudices résultant des accidents de travail ou des maladies professionnelles au profit des agents du secteur public ou de leurs ayants droit. La réparation est assurée conformément aux conditions et procédures prévues par la présente loi.

Art. 2. - La présente loi s'applique aux agents de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics à caractère administratif, affiliés à la caisse nationale de retraite et de prévoyance sociale, à l'exclusion des militaires et des forces de sécurité intérieures auxquels s'appliquent les dispositions de la loi n° 72-70 du 11 novembre 1972 portant ratification du décret-loi n° 72-3 relatif au régime des pensions militaires d'invalidité et la loi n° 82-70 du 6 août 1982 portant statut général des forces de sécurité intérieures.

(1) Travaux préparatoires :
Discussion et adoption par la chambre des députés dans sa séance du 20 juin 1995.

Les dispositions de la présente loi peuvent être appliquées aux agents des entreprises publiques dont les agents sont soumis au statut général des agents de la fonction publique et dont la liste est fixée par décret.

Les dispositions de la présente loi sont également applicables aux agents désignés aux paragraphes précités envoyés en mission ou en stage à l'étranger, à l'exception des cas où l'accident ou la maladie sont occasionnés par des motifs étrangers à l'objet de la mission ou du stage et pour autant que ces agents ne soient pas couverts dans le pays d'accueil par un système de réparation au moins équivalent à celui prévu par la présente loi.

Art. 3. - Est considéré accident de travail, l'accident qui survient à l'agent par le fait ou à l'occasion du travail quels qu'en soient la cause et le lieu.

Est également considéré comme accident de travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident qui survient alors que l'agent se rendait de sa résidence au lieu de son travail, ou pendant le trajet inverse, pourvu que le parcours n'ait pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel de l'agent ou sans lien avec son activité professionnelle.

Est aussi considérée maladie professionnelle, toute manifestation morbide, infection microbienne ou affection dont l'origine est imputable par présomption à l'activité professionnelle de la victime.

La liste des maladies présumées avoir une origine professionnelle ainsi que la liste des principaux travaux susceptibles d'en être l'origine, sont fixées conformément à la liste prévue par la loi n° 94-28 du 21 février 1994, portant régime de réparation des préjudices résultant des accidents de travail et des maladies professionnelles.

Le délai de prise en charge pendant lequel l'agent demeure en droit d'obtenir la réparation des maladies dont il serait atteint quand il ne serait plus exposé aux causes de la maladie, est également fixé par référence à la liste précitée.

Art. 4. - Il est institué au premier ministère une commission médicale centrale chargée de donner son avis sur la nature de l'accident ou de la maladie professionnelle, sur leur imputabilité à l'activité professionnelle et sur leurs conséquences. Elle donne également son avis sur le taux de l'incapacité survenue à la victime.

La composition, l'organisation et le mode de fonctionnement de cette commission sont fixés par décret.

Peuvent être créées par décret des commissions médicales régionales ou sectorielles, dotées des mêmes attributions que la commission médicale centrale dans la limite d'une région ou d'un secteur déterminé.

Art. 5. - La gestion du régime de réparation prévu par la présente loi est confiée à :

- l'employeur, en ce qui concerne le maintien du salaire et la prestation des secours et des soins

- la caisse nationale de retraite et de prévoyance sociale, en ce qui concerne le paiement des indemnités compensatrices pour incapacité permanente de travail et ce au profit des victimes, ou à leurs ayants droit en cas de décès.

Les charges découlant de ce régime sont supportées par l'employeur, lequel restitue les indemnités compensatrices déboursées par la caisse nationale de retraite et de prévoyance sociale.

Art. 6. - Il n'est pas permis de se prévaloir de toute autre loi contre l'employeur ou ses préposés, en ce qui concerne la demande de réparation des préjudices subis en raison des accidents de travail et des maladies professionnelles, sauf si ces préjudices sont consécutifs à une faute intentionnelle de leur part ou à une faute ayant un caractère pénal.

Dans ce cas, la victime ou ses ayants droit sont fondés de réclamer à l'auteur de la faute la réparation du préjudice causé, conformément aux règles générales de la responsabilité civile et ce pour la part qui n'aurait pas été réparée par application de la présente loi.

La victime ou ses ayants droit peuvent aussi se prévaloir contre le tiers dont la responsabilité a été prouvée, d'une réparation complémentaire sur la base des règles générales de la responsabilité civile.

Art. 7. - Dans tous les cas et même si la responsabilité d'un tiers dans l'accident de travail ou la maladie professionnelle est prouvée, l'employeur et la caisse nationale de retraite et de prévoyance sociale sont tenus, chacun en ce qui le concerne, de servir à la victime ou à ses ayants droit, toutes les prestations conformément aux dispositions prévues par la présente loi, à charge pour chacun d'eux d'exercer une action subrogatoire devant les juridictions compétentes contre ledit tiers.

Le règlement amiable intervenu entre la victime et le tiers responsable ne peut être opposé à l'employeur ou à la caisse qu'autant que ces derniers ont été invités à y participer par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne devient définitif que (15) quinze jours après l'envoi de cette lettre.

Les indemnités sont servies à la victime ou à ses ayants droit dans tous les cas, conformément aux formes prévues par la présente loi, à condition que le montant de la réparation soit équivalent au préjudice.

Mais la réparation due à la victime ou à ses ayants droit sur la base d'une autre loi est servie conformément aux règles de droit commun.

TITRE -II-

LA REPARATION DES PREJUDICES DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

CHAPITRE -I- DROIT A REPARATION

SECTION 1 - LES DROITS DE LA VICTIME RESULTANT DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Art. 8. - Le droit aux prestations quelle qu'en soit la nature est ouvert indépendamment de toute condition de période de travail.

Toutefois et en cas de suspension de travail, le bénéfice des dispositions de la présente loi ne peut continuer que pour les maladies professionnelles qui se manifesteraient après la suspension du travail et ce conformément aux délais visés par la liste citée à l'article 3 de la présente loi.

Art. 9. - La victime des accidents de travail et des maladies professionnelles a droit :

- à la prestation des secours et des soins que requiert son état;
- au maintien de la rémunération pendant la durée de l'incapacité temporaire;
- à la réparation en espèces sous forme de capital ou d'une rente compensatrice, réversible aux ayants droit en cas de décès de la victime et ce conformément aux dispositions de la présente loi;
- à la prestation des appareils de prothèse et d'orthopédie nécessaires si l'incapacité de travail permanente la justifie.

Art. 10. - Aucune compensation au titre de la présente loi n'est attribuée à la victime qui a intentionnellement provoqué l'accident ou la maladie.

La compensation peut être réduite s'il est prouvé que l'accident ou la maladie sont dus à une faute grave commise par la victime sans que la réduction ne puisse dépasser 50% de cette compensation.

La privation ou la réduction de la compensation ne sont prononcées que par un jugement rendu par le juge compétent.

Art. 11. - Le droit à la révision de la rente compensatrice, fondé sur l'aggravation ou l'atténuation de l'infirmité de la victime, est ouvert durant cinq (5) ans à compter de la date de la guérison apparente de la maladie ou de la consolidation de la blessure. La demande peut en être renouvelée plusieurs fois au cours de cette période, sans que l'intervalle de temps séparant deux demandes successives puisse être inférieure à un an.

En cas de décès de la victime par suite de l'accident ou de la maladie, ses ayants droit sont fondés à demander une nouvelle estimation des compensations allouées, et ce dans les cinq (5) années qui suivent l'accident ou la première constatation de la maladie.

Art. 12. - Si au cours des cinq (5) années pendant lesquelles peut s'exercer l'action en révision l'aggravation de la lésion entraîne pour la victime une nouvelle incapacité temporaire et la nécessité d'un traitement médical, l'employeur est tenu de régler à la victime les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques, de prestation des appareils de prothèse et d'orthopédie et d'hospitalisation, consécutifs à cette aggravation, et ainsi que l'intégralité de la rémunération et ce durant l'incapacité temporaire de travail.

Si l'aggravation ci-dessus mentionnée entraîne une incapacité permanente partielle ou totale ou une augmentation du taux de cette incapacité, la rente compensatrice servie sera révisée en conséquence.

Art. 13. - Les actions en indemnité en application de la présente loi se prescrivent par deux ans, sous réserve des dispositions de l'article 392 du code des obligations et des contrats en ce qui concerne les mineurs. Le délai de prescription court à compter de la date de consolidation de la blessure, de la guérison apparente ou du décès de l'agent.

Art. 14. - L'assistance judiciaire est accordée de plein droit à la victime de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle, ou à ses ayants droit, devant toutes les juridictions.

Art. 15. - Chaque partie supporte les frais d'expertise effectuée sur sa demande.

SECTION 2 - LE SECOURS ET LES SOINS

Art. 16. - Les prestations des secours et des soins sont dues à raison de l'état de la victime du fait de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle, que la victime soit ou non dans l'obligation d'interrompre son travail.

Art. 17. - La victime dispose, en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, de la liberté de choix de son médecin, de son pharmacien, et le cas échéant des auxiliaires médicaux dont l'intervention est prescrite par le médecin. Dans ce cas le remboursement des frais engagés doit se faire dans la limite du tarif officiel.

Art. 18. - L'employeur doit couvrir les frais de transport de la victime, aller et retour, du lieu de l'accident au lieu le plus proche où elle pourra recevoir les soins requis par son état de santé.

L'employeur est également tenu de couvrir le cas échéant, les frais de transport de la victime, aller et retour, par le moyen disponible le plus approprié à son état de santé, et au tarif le plus économique, du lieu où elle est en traitement au lieu le plus proche où elle pourra recevoir les soins spécialisés prescrits par le médecin traitant; sont également portés à la charge de l'employeur les frais de déplacement et de résidence d'une personne accompagnatrice au cas où l'état de santé de la victime requiert l'assistance d'une tierce personne.

Art. 19. - L'employeur couvre les frais de soins visés aux articles précédents de la présente loi à partir de la date de l'accident de travail ou de celle de la constatation médicale de la maladie professionnelle.

SECTION 3 - L'INDEMNISATION DE L'INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Art. 20. - En cas d'incapacité temporaire de travail résultant de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle, la victime conserve l'intégralité de sa rémunération, toutes primes et indemnités comprises ainsi que la totalité de ses droits à l'avancement et à la promotion, jusqu'à ce qu'elle soit en état de reprendre son travail ou déclarée en état d'incapacité partielle ou totale ou décède.

Le service des avantages cités au présent article est interrompu en cas de refus par la victime de suivre, sans motif valable, les soins qui lui sont prescrits par le médecin ou s'il se soustrait volontairement au contrôle médical.

SECTION 4 - L'INDEMNISATION DE L'INCAPACITÉ PERMANENTE DE TRAVAIL

Art. 21. - L'incapacité permanente de travail est celle qui subsiste après consolidation de la blessure survenue suite à l'accident de travail ou de la guérison apparente de la maladie professionnelle.

Le taux d'incapacité s'entend de la réduction de la capacité professionnelle ou fonctionnelle produite par l'accident de travail ou la maladie professionnelle, exprimée par rapport à la capacité que possédait la victime au moment de l'accident ou de la constatation médicale de la maladie.

Le taux d'incapacité permanente est fixé par arrêté du premier ministre sur proposition de la commission médicale visée à l'article 4 de la présente loi; ce taux est déterminé en fonction de la nature et de la gravité de l'atteinte, l'état général, l'âge, les facultés physiques et mentales de la victime ainsi que d'après ses aptitudes et ses qualifications professionnelles, conformément au barème indicatif établi par la loi n° 94-28 du 21 février 1994 sus-citée.

Art. 22. - En cas d'accidents de travail successifs, le taux global d'incapacité est obtenu en additionnant les différents taux d'incapacité de la victime après avoir déduit chacun d'eux à partir du second proportionnellement à la capacité de travail que le précédent accident avait laissé.

Art. 23. - Il n'est dû ni capital ni rente compensatrice à la victime dont le taux d'incapacité permanente de travail est égal ou inférieur à 5%.

Lorsque le taux est supérieur à 5% et inférieur à 15%, il n'est dû à la victime qu'un capital égal à trois fois le montant de la rente compensatrice annuelle dont le montant est égal à la rémunération mensuelle perçue avant l'accident ou la maladie multiplié par le taux d'invalidité.

Si le taux d'incapacité permanente est compris entre 15% et 66% la victime a droit à une rente compensatrice égale au produit de la rémunération mensuelle précédant l'accident ou la maladie par le taux d'incapacité préalablement réduit de moitié pour la partie de ce taux qui ne dépasse pas 50% et augmenté de moitié pour la partie de ce taux qui excède 50%.

La jouissance du capital et de la rente compensatrice est différée jusqu'à l'atteinte de l'âge légal de retraite.

Art. 24. - Si l'incapacité permanente de travail est supérieure à 66% et au cas où la victime a été maintenue en activité, les dispositions prévues aux alinéas 3 et 4 de l'article 23 de la présente loi lui sont applicables.

Si la victime est mise à la retraite pour invalidité, elle a droit à une rente compensatrice dont le montant est égal à la rémunération perçue avant l'accident ou la maladie, multiplié par le taux

d'invalidité; la victime jouit de cette rente compensatrice immédiatement après sa mise à la retraite pour invalidité.

Les indemnités compensatrices de l'incapacité permanente et du décès sont réajustées en fonction de l'évolution des salaires; la date d'effet et les modalités de cette révision sont déterminées par décret.

La pension de retraite est révisée lorsque la victime atteint l'âge légal de la retraite, compte tenu de la période pendant laquelle elle a bénéficié de la rente compensatrice. Cette période est considérée comme si elle était une période d'activité pendant laquelle la victime a payé ses cotisations à la caisse nationale de retraite et de prévoyance sociale.

Art. 25. - Lorsque la victime d'un accident de travail ou de maladie professionnelle est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie et après confirmation de cette obligation par la commission médicale visée à l'article 4 de la présente loi, le montant de la rente compensatrice est majoré de 25%.

SECTION 5 - L'INDEMNISATION DU DECES

Art. 26. - En cas de décès de la victime d'un accident de travail ou de maladie professionnelle, le conjoint et les enfants bénéficient de la rente compensatrice; à défaut, les ascendants à la charge de la victime.

Art. 27. - Les montants des rentes dues au conjoint et aux orphelins sont déterminés en pourcentage des salaires de la victime de l'accident de travail, comme suit :

La rente du conjoint est fixée à 50 % du salaire annuel du défunt, si ce dernier n'a pas d'enfants pouvant prétendre à une rente en vertu de cette loi. La rente est réduite à 40 % si la victime a des enfants pouvant prétendre à une rente et ce quelque soit leur nombre.

La rente des orphelins est fixée à 20 % du salaire annuel du défunt, pour un seul orphelin, à 30 % pour deux orphelins et à 40 % pour plus de 2 orphelins.

En cas d'orphelins de père et de mère, la rente est fixée à 50 % du salaire annuel du défunt pour un seul orphelin, à 60 % pour deux orphelins, à 70 % pour trois orphelins et à 80 % pour quatre orphelins et plus.

Le montant annuel de la rente compensatrice allouée aux ascendants à charge est fixé par bénéficiaire à 20% de la rémunération annuelle du défunt sans que le montant total des indemnités allouées ne puisse dépasser 50% de sa rémunération annuelle.

Art. 28. - Bénéficient des rentes compensatrices allouées aux orphelins les enfants qui sont à la charge de la victime :

- jusqu'à l'âge de 16 ans, sans aucune condition ;
- jusqu'à l'âge de 21 ans, sur justification de la poursuite des études dans un établissement d'enseignement secondaire, technique ou professionnel, public ou privé ;
- jusqu'à l'âge de 25 ans, sur justification de la poursuite d'études supérieures;
- la fille, tant qu'elle ne dispose pas de ressources ou qu'elle n'est pas à la charge de son mari ;
- sans limitation d'âge lorsque l'orphelin est atteint d'une affection incurable ou d'une infirmité qui le rend absolument incapable d'exercer une quelconque activité rémunérée.

Art. 29. - La prestation de la rente compensatrice allouée au conjoint survivant est suspendue en cas de remariage avant l'âge de 55 ans.

En cas de décès du nouveau conjoint ou de dissolution du mariage, la prestation de la rente compensatrice est rétablie après réévaluation, le cas échéant, compte tenu des différentes modifications intervenues au cours de la période de suspension.

CHAPITRE -II-

LES MODALITES DE CALCUL ET D'OCTROI DES RENTES COMPENSATRICES

Art. 30. - Les rentes compensatrices dues aux victimes atteintes d'une incapacité permanente de travail ou, en cas de décès, à leurs ayants droit, sont calculées sur la base de la dernière rémunération soumise à retenue pour pension perçue par la victime.

Dans tous les cas le salaire pris en considération ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti annuel rapporté à une durée d'occupation de 2400 heures.

Art. 31. - Les arrérages de rente compensatrice sont payables mensuellement et à terme échu.

Art. 32. - Les rentes compensatrices sont incessibles et insaisissables. Elles peuvent être cumulées avec les pensions de retraite ou de survivants auxquelles pourraient avoir droit leur titulaire.

Toutefois, le cumul des deux prestations ne peut en aucun cas dépasser 100% du salaire pris en considération pour la détermination de la rente.

Lorsque l'état de la victime nécessite absolument l'assistance d'une tierce personne ce maximum peut être porté à 125% par arrêté du premier ministre après avis de la commission médicale visée à l'article 4 de la présente loi.

CHAPITRE - III-

PROCEDURES DE REPARATION

SECTION -1-

DECLARATION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Art. 33. - La victime d'un accident de travail quelle que soit sa gravité, doit dans la journée ou au plus tard dans les quarante huit (48) heures ouvrables sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue, ou de motifs légitimes, informer ou en faire informer l'employeur ou l'un de ses préposés.

L'employeur ou l'un des ses préposés, doit dans les soixante douze (72) heures ouvrables déclarer à la commission médicale prévue par l'article 4 de la présente loi tout accident dont il a eu connaissance, soit directement avec accusé de réception, soit par la voie hiérarchique, soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

La déclaration de l'accident est transmise également par l'employeur ou l'un de ses préposés et selon les mêmes modalités sus-citées à la caisse nationale de retraite et de prévoyance sociale en deux exemplaires selon un formulaire dont le modèle est établi par arrêté du ministre des affaires sociales.

La déclaration de l'accident par l'employeur est obligatoire même s'il n'a entraîné ni arrêt de travail, ni prestation de secours et de soins.

Art. 34. - En cas de rechute après guérison ou consolidation apparente, l'employeur est tenu d'adresser à la commission médicale visée à l'article 4 de la présente loi et à la caisse nationale de retraite et de prévoyance sociale dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de sa mise au courant, une copie du certificat médical constatant l'état de la victime et les suites probables de la rechute.

Le dépôt du certificat médical visé par le présent article est effectué soit directement avec accusé de réception, soit par la voie hiérarchique, soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

Art. 35. - En cas d'atteinte de maladie professionnelle, la victime doit en informer ou en faire informer l'employeur et ce, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à compter de la date de la première constatation médicale de la maladie. L'employeur qui a

eu connaissance de la maladie en fera la déclaration dans les mêmes conditions que pour l'accident de travail, à la caisse nationale de retraite et de prévoyance sociale et à la commission médicale visée à l'article 4 de la présente loi.

Art. 36. - En cas d'accident mortel, la déclaration est accompagnée du certificat médical constatant le décès et ce, dans les quarante huit (48) heures ouvrables suivant le décès.

Art. 37. - La même procédure, prévue par les articles 33 à 36 de la présente loi, est suivie en cas d'aggravation ou de diminution de l'incapacité.

SECTION -2-

FIXATION DE LA NATURE PROFESSIONNELLE DE L'ACCIDENT OU DE LA MALADIE

Art. 38. - La commission médicale visée à l'article 4 de la présente loi doit à la réception de tous les éléments du dossier et notamment de la déclaration d'accident de travail ou de maladie professionnelle, donner son avis sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie dans un délai maximum d'un mois à compter de la date de réception du dossier.

Le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie est fixé par arrêté du premier ministre dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à compter de la date de l'émission de l'avis de la commission médicale.

Les prestations indiquées dans la présente loi sont servies par l'employeur à titre prévisionnel tant que l'arrêté du premier ministre n'a pas été notifié à la victime ou à ses ayants droit et à l'employeur.

A défaut de notification dans un délai de deux (2) mois à compter du jour de transmission du dossier à la commission médicale, le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie est établi tacitement.

SECTION 3-

LE CONTROLE MEDICAL DE LA VICTIME

Art. 39. - Le contrôle médical de la victime est exercé, pendant la période d'incapacité temporaire et dans le cas de rechute, dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités qu'en matière de maladie ordinaire.

SECTION 4 -

L'EVALUATION DU TAUX D'INCAPACITE PERMANENTE ET DE L'INCAPACITE DEFINITIVE DE TRAVAIL

Art. 40. - Dès la consolidation de la blessure ou la guérison apparente de la maladie, le dossier médical de la victime est soumis à la commission médicale visée à l'article 4 de la présente loi pour examen et évaluation du taux d'incapacité permanente sur la base du barème d'invalidité prévu à l'article 21 de la présente loi.

La commission donne son avis par ailleurs sur la révision du taux d'incapacité permanente ainsi que sur la prestation de soins spécialisés à la victime.

Le taux d'incapacité est fixé par arrêté du premier ministre sur avis conforme de la commission médicale susvisée.

Lorsqu'il est établi que la victime est devenue incapable d'une manière définitive de continuer à exercer ses fonctions, elle est mise à la retraite pour invalidité par arrêté du premier ministre après avis de la commission médicale susvisée.

SECTION 5 -

NOTIFICATION DE LA REPARATION A LA VICTIME OU A SES AYANTS DROIT

Art. 41. - L'employeur est tenu de notifier à la victime ou à ses ayants droit, dans le délai d'un mois à partir de la date de l'arrêté du premier ministre portant fixation du taux d'incapacité, la nature de la réparation dont il a droit, son montant, le début de son droit à toute réparation ou l'absence de droit à toute réparation.

La notification se fait soit directement avec accusé de réception soit par la voie hiérarchique soit par lettre recommandée, avec accusé de réception.

Si la victime ou ses ayants droit n'acceptent pas la décision du premier ministre ou qu'elle conteste l'un des éléments justificatifs de l'arrêt, elle peut recourir à la justice conformément aux dispositions de la section 7 du chapitre -III- de la présente loi. Le recours à la justice ne dispense pas de la continuation du paiement des prestations indiquées.

**SECTION 6 -
NON ACCOMPLISSEMENT DES FORMALITES
LEGALES PAR L'EMPLOYEUR**

Art. 42. - Si l'employeur refuse ou néglige d'accomplir l'une des formalités prévues par la présente loi, la victime ou son représentant peut saisir le juge cantonal dans les deux ans qui suivent la survenance de l'accident ou la constatation de la maladie.

**SECTION 7 -
CONTENTIEUX JURIDICTIONNELS**

Art. 43. - Le juge cantonal est compétent pour l'examen des litiges relatifs à la réparation des préjudices résultant des accidents de travail et des maladies professionnelles, quelque soit le montant et l'objet de la demande.

Le juge cantonal examine en dernier ressort et quelque soit le montant de la demande, les litiges relatifs aux prestations de soins, aux frais funéraires, et ce dans un délai de 15 jours à partir de la date de dépôt de la plainte.

Il examine, en premier ressort, les litiges relatifs aux rentes de décès et d'incapacité permanente pour accident de travail ou maladie professionnelle, dans un délai n'excédant pas un mois à partir de sa saisine.

Le juge cantonal compétent est celui du lieu où a eu lieu l'accident ou le lieu de déclaration de l'accident si ce dernier est survenu en dehors du territoire tunisien.

Si l'accident a eu lieu en dehors du périmètre de compétence de la juridiction où se trouve le lieu de travail ou en dehors du centre duquel dépend la victime du fait de son travail, le juge cantonal de cette zone devient exceptionnellement compétent sur simple demande de la victime ou de ses ayants droit.

Art. 44. - La requête est portée devant le juge cantonal compétent par écrit et déposée par le demandeur ou son représentant au greffe du tribunal conformément à la procédure en vigueur, définie par le code de procédures civiles et commerciales.

La victime ou ses ayants droit peuvent porter directement leur requête verbalement ou par lettre recommandée.

Art. 45. - Si les parties ne communiquent pas d'eux même les faits et les documents nécessaires au règlement du litige, le juge cantonal peut en demander communication au demandeur ou au défendeur ou à l'autorité qui a reçu la déclaration d'accident, et notamment les données relatives à la détermination de la cause de l'accident ou de la maladie, à leur nature, aux circonstances dans lesquelles ils sont survenus, l'identité de la victime, son lieu de résidence, la nature des lésions que la victime a subies du fait de l'accident ou de la maladie, les pièces médicales diagnostiquant la maladie ou prouvant le décès ou l'incapacité, ainsi que tous les documents relatifs au salaire, à l'ancienneté dans le travail, aux accidents de travail et aux maladies professionnelles dont la victime aurait été atteinte auparavant ainsi que leurs conséquences si elles sont connues.

Le juge peut également ordonner de lui même ou à la demande de l'une des parties, les expertises médicales ou techniques qu'il estime utiles pour trancher le litige.

Art. 46. - Les décisions du juge cantonal sont immédiatement exécutoires indépendamment de tout recours en appel.

Art. 47. - Les dispositions des articles 42 à 49 du code de procédures civiles et commerciales s'appliquent aux requêtes citées aux articles précédents tant qu'elles ne s'opposent pas aux dispositions de la présente loi et sous réserve des dispositions de l'article 14 de cette loi relatives à l'assistance judiciaire.

**CHAPITRE IV -
OCTROI DE LA PRIORITE AUX VICTIMES DES
ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DES MALADIES
PROFESSIONNELLES**

Art. 48. - Les victimes d'accidents de travail ou de maladies professionnelles indemnisées au sens de la présente loi, peuvent bénéficier de la carte de priorité visée aux articles 83 et 84 de la loi n° 94-28 du 21 février 1994, portant régime de réparation des préjudices résultant des accidents de travail et des maladies professionnelles.

Art. 49. - La carte de priorité visée à l'article précédent est accordée sur demande de l'intéressé, par le ministère des affaires sociales.

**CHAPITRE V -
PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

Art. 50. - L'employeur doit promouvoir avec les organismes compétents en la matière, une politique de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles.

La commission médicale visée à l'article 4 de la présente loi fournit trimestriellement au ministère des affaires sociales tous renseignements permettant d'établir des statistiques dans le domaine des accidents de travail et des maladies professionnelles dans le secteur public en tenant compte de leurs causes et des circonstances dans lesquelles ils sont survenus, de leurs fréquences et de leurs effets, notamment quant à la durée et à l'importance de l'incapacité qui en résultent.

Art. 51. - L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures préventives adéquates qui sont nécessitées par la nature de son activité.

Tout employeur utilisant des matériaux ou dont les procédés de travail sont susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article 3 de la présente loi, est tenu d'en faire déclaration dans le délai d'un mois à compter de la date de leur utilisation, au ministère des affaires sociales qui en avise les organismes concernés par l'inspection médicale du travail et la prévention des risques professionnels.

La déclaration d'arrêt d'emploi des matériaux et des procédés de travail sus-cités est faite dans les mêmes conditions.

La forme des déclarations visées par le présent article est fixée par arrêté du ministre des affaires sociales.

Art. 52. - Pour chaque agent bénéficiaire de la présente loi, les employeurs visés au deuxième alinéa de l'article précédent, doivent indiquer sur un registre spécial, les données suivantes :

- 1) la nature du travail et du poste auxquels est affecté l'agent;
- 2) la date de ses changements successifs de postes, s'il y a lieu;
- 3) la date de son départ de l'établissement quel qu'en soit le motif;
- 4) et le cas échéant, l'indication des employeurs précédents.

Art. 53. - Tout médecin qui, dans l'exercice de ses fonctions, constate une atteinte d'une maladie professionnelle, qu'elle figure ou non sur la liste des maladies professionnelles, est tenu d'en faire la déclaration en précisant la nature de l'agent nocif à l'action duquel la maladie est attribuée et la profession du malade. Cette obligation incombe aussi et particulièrement aux médecins exerçant sur le lieu de travail.

Cette déclaration est adressée, dans tous les cas, à la commission médicale visée à l'article 4 de la présente loi.

TITRE -III-

DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 54. - Toute convention contraire à la présente loi ou incompatible avec ses dispositions impératives, est nulle de plein droit.

Est notamment nulle toute convention aux termes de laquelle l'employeur opère sur le salaire des agents relevant de son autorité des retenues pour la garantie de tout ou partie des risques mis à sa charge conformément à la présente loi ou en atténuation des charges qu'elle lui impose.

Est également nulle, toute renonciation des bénéficiaires de la présente loi aux droits et actions que celle-ci leur garantit.

Art. 55. - Est nulle de plein droit toute obligation tendant à rémunérer par anticipation les intermédiaires qui se chargent d'assurer aux victimes d'accidents de travail et de maladies professionnelles, ou à leurs ayants droit, l'obtention de l'indemnisation que leur accorde la présente loi, à l'exception de ce qui a le caractère d'un mandat rémunéré et à condition que la rémunération convenue ne soit pas un pourcentage de l'indemnisation.

Art. 56. - Les contrats d'assurance contre les risques d'accident de travail et des maladies professionnelles conclus par les

entreprises publiques visées à l'alinéa 2 de l'article 2 ci-dessus prennent fin dès la mise en application des dispositions de la présente loi à leurs agents, en prenant en considération les dispositions de l'article 57.

Art. 57. - La liquidation des droits et le règlement des prestations au titre des accidents de travail et des maladies professionnelles survenus avant l'entrée en vigueur de la présente loi, restent à la charge des organismes qui les gèrent jusqu'à extinction des droits en cours y afférents. Chacun de ces organismes supporte les charges qui lui sont prescrites par la législation en vigueur avant l'application de la présente loi.

Ces organismes peuvent transférer le paiement des indemnités à la caisse nationale de retraite et de prévoyance sociale en contre partie d'un capital constitutif de ces indemnités.

L'employeur peut confier la gestion de la prestation des secours et des soins à ladite caisse par le biais d'une convention qui en déterminent les conditions et les modalités.

Art. 58. - La présente loi entre en vigueur à compter du 1er janvier 1996 et toutes dispositions antérieures contraires sont alors abrogées.

La présente loi sera publiée au Journal Officiel de la République Tunisienne et exécutée comme loi de l'Etat.

Tunis, le 28 juin 1995.

Zine El Abidine Ben Ali