



**REPUBLIQUE TUNISIENNE**  
**MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT**

**PROJET DE SOUTIEN AUX PPP EN MATIÈRE D'ASSAINISSEMENT EN TUNISIE**

**Projet de concession du service d'assainissement collectif dans  
les périmètres de Tunis nord et du sud**

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

**Juillet 2020**

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

## TABLE DES MATIERES

<b>TABLEAUX</b> .....	5
<b>ACRONYMES</b> .....	6
<b>1. INTRODUCTION</b> .....	7
<b>2. OBJET</b> .....	7
<b>3. DOMAINE D'APPLICATION</b> .....	8
<b>4. DOCUMENTS DE REFERENCE</b> .....	8
<b>5. CADRE REGLEMENTAIRE NATIONAL REGISSANT LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL</b> .....	9
<b>5.1. Aperçu sur le code de travail national</b> .....	9
<b>5.2. Rappel des principaux textes juridiques couvrant l'hygiène, la santé et la sécurité au travail en Tunisie</b> .....	9
<b>5.3. Analyse comparative des écarts entre la réglementation nationale et les exigences la norme de performance 2 (PS2 )</b> .....	10
<b>6. CONDITIONS DE TRAVAIL ET GESTION DES RELATIONS ENTRE LA DIRECTION ET LES TRAVAILLEURS</b> .....	18
<b>6.1. Politiques et procédures des ressources humaines</b> .....	18
<b>6.1.1. Politique de gestion des ressources humaines</b> .....	18
<b>6.1.2. Code de conduite</b> .....	21
<b>6.1.3. Suivi de la mise en œuvre de la Politique de gestion des ressources humaines</b> .....	22
<b>6.2. Conditions de travail et modalités d'emploi</b> .....	23
<b>6.2.1. Dispositions contractuelles de travail et modalités d'emplois sous la concession</b> .....	23
<b>6.2.2. Autres dispositions</b> .....	24
<b>6.3. Organisations des travailleurs</b> .....	26
<b>6.4. Non-discrimination et égalité des chances</b> .....	26
<b>6.5. Licenciement collectif</b> .....	26
<b>6.6. Mécanisme de règlement des griefs</b> .....	27
<b>6.7. Travail des enfants</b> .....	28
<b>6.8. Travail forcé</b> .....	29
<b>7. HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL</b> .....	30
<b>7.1. Gestion de la SST</b> .....	30
<b>7.1.1. Les risques SST du projet de concession identifiés et évalués au niveau du MOSGES</b> 30	
<b>7.1.2. Mesures d'atténuation des risques SST préconisée par l'ONAS dans le cadre du projet de concession</b> .....	30
<b>7.1.2.1. Mesures générales d'atténuations des risques SST</b> .....	30

7.1.2.2. Cas des mesures organisationnelles d'atténuations des risques COVID 19 adaptées au projet de concession .....	33
7.2. Dispositions contractuelles en matière de SST.....	35
8. TRAVAILLEURS EMPLOYES PAR DES TIERCES PARTIES.....	37
9. CHAINE D'APPROVISIONNEMENT .....	38
ANNEXES .....	39
A1_ Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS générales EHS) 40	
A3_ Notes administratives ONAS pour la sécurité des personnes et des installations (liste non exhaustive).....	43
A4_ Code de conduite de l'ONAS.....	44

**TABLEAUX**

Tableau 1 : Informations disponibles sur les catégories de travailleurs ONAS et du projet de concession..... 18  
Tableau 2 : Dispositions contractuelles pendant la concession.....24  
Tableau 3 : Etapes du mécanisme de gestion des griefs émis par les travailleurs .....28

## ACRONYMES

BM	: Banque Mondiale
CT	: Code de travail
DA	: Décret d'application
AA	: Arrêté d'application
EAS	: Exploitation et les abus sexuels
EPI	: Equipements de Protection Individuel
GER	: Gros Entretien et Renouvellement (GER), Travaux de gros entretien et renouvellement des équipements & Travaux de gros entretien et renouvellement des réseaux et du génie civil des ouvrages
IFC	: Société Financière Internationale (Groupe Banque Mondiale)
ISST	: Institut de la Santé et Sécurité au Travail
MOSGES	: Manuel Opérationnel du Système de Gestion Environnementale et Sociale
OMS	: Organisation Mondiale de Santé
ONAS	: Office National d'Assainissement
PGM	: Procédure de Gestion de la Main d'œuvre
PMPP	: Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PPP	: Partenariat Public-Privé
PS	: Performance Standards
SGES	: Système de Gestion Environnementale et Sociale
SST	: Santé et sécurité au travail
TC	: Travaux complémentaires
TIRE	: Travaux Initiaux de Remise en Etat des ouvrages
VCS	: Violence à caractère sexiste

## 1. INTRODUCTION

L'ONAS est confronté à de graves contraintes de capacité pour étendre de manière significative et rapide la couverture et la qualité des services. Dans ce contexte, le Groupe de la Banque mondiale (BIRD et SFI<sup>1</sup>) a convenu avec le gouvernement tunisien de piloter une approche de contrat privé basée sur la performance dans laquelle deux entreprises privées collaboreront au développement et à la prestation de services gérées par l'ONAS.

Cela permettrait de démontrer la possibilité pour l'ONAS de se développer principalement en tant que gestionnaire de la mise en œuvre du secteur privé, comme alternative de son développement en tant que prestataire de services du secteur public, avec des objectifs à long terme pour :

- Se conformer aux normes nationales sur les effluents grâce à des mécanismes d'incitation contractuels (performance) ;
- Freiner l'augmentation des coûts d'exploitation grâce aux gains d'efficacité à long terme apportés par les opérateurs privés ;
- Améliorer le programme de gestion des actifs en mettant en place un programme de mise à niveau des infrastructures et des programmes annuels de « Maintenance et renouvellement majeurs » ;
- Comblent le déficit actuel et futur de personnel en s'associant à des opérateurs privés internationaux capables de mobiliser et de former rapidement du personnel qualifié ;
- Transférer certaines responsabilités à des opérateurs privés sur la base de la performance et contribuer au développement d'un secteur privé domestique dynamique.

Ainsi, et afin de se conformer aux exigences de la Banque Mondiale, dont particulièrement la norme de performances PS 2 (Main d'œuvre et conditions de travail) du manuel opérationnel OP4.03 ; et assurer la sécurité de ses employés et des personnes travaillant pour son compte ; l'ONAS présente ci-après sa **procédure de gestion de la main d'œuvre (PGM)** couvrant ses activités et ceux du projet de concession du service d'assainissement collectif.

## 2. OBJET

- Promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs.
- Établir, maintenir et améliorer les relations entre les travailleurs et la direction.
- Promouvoir le respect du droit national du travail et de l'emploi.
- Protéger les travailleurs, notamment les catégories vulnérables de travailleurs comme les enfants, les travailleurs migrants, les travailleurs recrutés par des tierces parties et les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement du client.
- Promouvoir des conditions de travail sûres et saines et protéger la santé des travailleurs.
- Éviter le recours au travail forcé.

---

<sup>1</sup>Société Financière Internationale (Groupe de la Banque mondiale) ou IFC (International Financial Company)

### 3. DOMAINE D'APPLICATION

La présente procédure s'applique exclusivement aux :

- **Travailleurs employés directement** : L'ONAS et le Concessionnaire ont une relation de travail bien définie et un contrôle ciblé couvrant les aléas liés aux conditions de travail de ses travailleurs directs ainsi que leur traitement.  
  
L'ONAS, considère, ses employés administratifs, financiers, gestionnaires, ingénieurs, techniciens, agents liés aux travaux de gros entretien et renouvellement des réseaux de collecte et du génie civil des Ouvrages, comme des travailleurs employés directement.  
  
On notera, par ailleurs, que selon les conditions contractuelles, le Concessionnaire est tenu à établir et mettre en œuvre sa propre procédure de gestion de la main d'œuvre dans le cadre du projet.
- **Travailleurs contractuels** : Ce sont les travailleurs engagés par des tiers (par exemple les entrepreneurs des travaux de gros entretien et renouvellement des réseaux de collecte et du génie civil des Ouvrages) qui effectuent un travail dans le cadre du projet.
- **Travailleurs de la chaîne d'approvisionnement** : Ces travailleurs sont employés par les fournisseurs de biens et de matériaux (par exemple les fournisseurs de matériaux de construction). Il n'existe pas de relation contractuelle ou de relation travail entre l'ONAS et les travailleurs au niveau du fournisseur, et les coûts et les avantages sociaux sont payés par les fournisseurs.

**NB** : L'emploi des travailleurs immigrées au sein des entreprises contractantes de l'ONAS reste tributaire aux exigences réglementaires nationale relative au code de travail.

### 4. DOCUMENTS DE REFERENCE

- Manuel opérationnel – OP4.03- Normes de performance pour les activités du secteur privé ; dont particulièrement les normes de performances suivantes :
  - Norme de performance 1 (PS1) : Évaluation et gestion des risques et des impacts environnementaux et sociaux ;
  - Norme de performance 2 (PS2) : Main-d'œuvre et conditions de travail.
- Loi N° 66-27 du 30 avril 1966 relative au code de travail et aux normes et prescriptions réglementaires en vigueur relatives à la sécurité incendie régissant les établissements industriels
- 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
- Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires « Directives EHS générales EHS » (Annexe A1)
- ONAS-Contrat de concession du service d'Assainissement collectif dans les périmètres de Tunis Nord et du Sud (Volume1) – Règlement d'Appel à Propositions Définitif (Octobre 2019)



- ONAS-Dossier d'Appel à Propositions (Volume 2) - Mémoire D'information Définitif (Octobre 2019)
- ONAS- Contrat de concession du service d'Assainissement collectif dans les périmètres de Tunis Nord et du Sud – Dossier d'Appel à Proposition Définitif (Volume 3) - Projet de contrat
- ONAS- Contrat de concession d'ouvrages d'Assainissement collectif dans le périmètre de Tunis Nord et du Sud - Annexe 2 – Périmètre de la concession et cahier des charges techniques
- ONAS- Contrat de concession d'ouvrages d'Assainissement collectif dans le périmètre de Tunis Nord et du Sud - Annexe 4– Définition des Indicateurs de Performance.
- Notes administratives ONAS pour la sécurité des personnes et des installations « liste non exhaustive » (Annexe A3)
- Code de conduite de l'ONAS (Annexe A4)

## 5. CADRE REGLEMENTAIRE NATIONAL REGISSANT LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

### 5.1. Aperçu sur le code de travail national

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). Les modifications faites par la loi n° 96-62 portent sur les articles La loi no 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 <sup>2</sup>.

### 5.2. Rappel des principaux textes juridiques couvrant l'hygiène, la santé et la sécurité au travail en Tunisie<sup>3</sup>

Le cadre réglementaire national régissant l'hygiène, la sécurité au travail en Tunisie applicable aux activités du projet de concession ONAS, est constituée particulièrement les textes juridiques cités en Annexe A2.

- ✓ *Se référer ci-après au chapitre § 5.4 : Analyse comparative des écarts entre la réglementation nationale et les exigences la norme de performance 2 (PS2)*

<sup>2</sup> <https://www.tunisietravail.net/telecharger-le-code-du-travail-tunisien-11586/>

<sup>3</sup> [https://www.ilo.org/dyn/natlex/country\\_profiles.nationalLaw?p\\_lang=fr&p\\_country=TUN](https://www.ilo.org/dyn/natlex/country_profiles.nationalLaw?p_lang=fr&p_country=TUN)

## 5.3. Analyse comparative des écarts entre la réglementation nationale et les exigences la norme de performance 2 (PS2 )

Réglementations SST nationale		Exigences de la norme de performance PS2 <sup>4</sup>		Analyse comparative
Code de travail (CT) et autres textes d'application (DA et AA) <sup>5</sup>		Main-d'œuvre et conditions de travail		
Aspects SST	Référence	Aspects (intitulé)	Référence	
<b>Protection sociale et sécurité au travail</b>				
Protection sociale des travailleurs.	Loi n° 96-101 du 18 novembre 1996	Conditions de travail et gestion des relations entre la direction et les travailleurs ( <i>Politiques et procédures des ressources humaines / Conditions de travail et modalités d'emploi/ Organisations des travailleurs</i> )	Paragraphe 8, 9 et 13	Application de la réglementation nationale est suffisante pour couvrir l'aspect. Elle est en adéquation aux exigences de la PS2
Travail à temps partiel	Articles 94.2 à 94.14	Travailleurs employés par des tierces parties	Paragraphe 24, 25 et 26	Réglementation nationale (code de travail) est insuffisante dans le sens ou la terminologie « travailleurs à temps partiel » risque de ne pas être en adéquation avec celle de « travailleurs contractuels » en usage dans les exigences PS2.  Afin de couvrir cet aspect les exigences nationales et de la BM seront appliquées.
Institution et attributions des conseils de prud'hommes ( <i>Litiges relatifs aux régimes de sécurité sociale et litiges concernant les examens médicaux des travailleurs</i> );	- 183 et 291	Travailleurs employés par des tierces parties  (Mécanisme de règlement des griefs)	Paragraphe 26	Réglementation nationale (code de travail) non suffisante pour couvrir cet aspect  Les exigences PS2 seront appliquées

<sup>4</sup> Performance Standards n°2 (Norme de performance n°2)

<sup>5</sup> DA (Décret d'application) et AA (Arrêté d'application)

Protection sociale et sécurité au travail				
Sécurité au travail (CT)	134-2, 134-3, 151-2, 152-2, 152-3, 153-2, 154-2 à 154-5	Hygiène et sécurité du travail	Paragraphe 23	Application de la réglementation nationale est suffisante pour couvrir l'aspect. Elle est en adéquation aux exigences de la PS2
Sécurité et hygiène du travail (CT)	150 à 155	Hygiène et sécurité du travail	Paragraphe 23	Application de la réglementation nationale est suffisante pour couvrir l'aspect. Elle est en adéquation aux exigences de la PS2
Règles générales d'hygiène dans les entreprises soumises au Code du travail [loi n° 66-27 du 30 avril 1966)	Décret n° 68-328	Hygiène et sécurité du travail	Paragraphe 23	Application de la réglementation nationale est suffisante pour couvrir l'aspect. Elle est en adéquation aux exigences de la PS2
Régime des accidents du travail et des maladies professionnelles.	Loi n° 57-73 du 11 décembre 1957	Hygiène et sécurité du travail	Paragraphe 23	Application de la réglementation nationale est suffisante pour couvrir l'aspect
Catégories des entreprises tenues de désigner un responsable de sécurité au travail et les conditions devant être remplies par celui-ci.	Décret N°2000-1989 du 12 septembre 2000	Hygiène et sécurité du travail (cf. au PS4 : Personnel de sécurité_ Paragraphe 12)	Paragraphe 23	Application de la réglementation nationale est suffisante. <b>NB</b> : Prise en compte des exigences du PS4 (paragraphe 12)
Mesures de protection des travailleurs dans les établissements mettant en œuvre du courant électrique des courants électriques.	Décret n° 75-503 du 28 juillet 1975	Hygiène et sécurité du travail (faisant référence au PS1 : Préparation et réponse aux situations d'urgence_ paragraphe 20)	Paragraphe 23	Application de la réglementation nationale est suffisante. <b>NB</b> : Prise en compte des exigences du PS1 (paragraphe 20)
Protection contre les rayonnements ionisants.	Loi 18/6/1981 et Décret n°86-433 du 28 mars 1986,			
Machines et éléments de machines qui ne peuvent pas être utilisés, mis en vente, vendus ou loués sans dispositifs de protection.	Arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 12 juin 1987	Hygiène et sécurité du travail	Paragraphe 23	Application de la réglementation nationale est suffisante pour couvrir l'aspect

Protection sociale et sécurité au travail				
Poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur.	Arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 5 mai 1988	Hygiène et sécurité du travail	Paragraphe 23	Application de la réglementation nationale est suffisante pour couvrir l'aspect
Mesures particulières relatives à la protection des ouvriers qui exécutent des travaux de peinture ou de vernissage par pulvérisation.	Circulaire du Ministre de la Santé Publique n° 165-81	Hygiène et sécurité du travail	Paragraphe 23	Application de la réglementation nationale est suffisante pour couvrir l'aspect
Règlement pour les appareils à pression de gaz	Décret du 12 Juillet 1956	Hygiène et sécurité du travail	Paragraphe 23	Application de la réglementation nationale est suffisante pour couvrir l'aspect
Liste des déchets dangereux (JORT N° 86 du 27 octobre 2000)	Décret 2000-2339 du 10 octobre 2000	Hygiène et sécurité du travail	Paragraphe 23	Application de la réglementation nationale est suffisante pour couvrir l'aspect
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	Loi N°94-28 du 21 février 1994	Hygiène et sécurité du travail	Paragraphe 23	Application de la réglementation nationale est suffisante pour couvrir l'aspect. Elle est en adéquation aux exigences de la PS2
		Hygiène et sécurité du travail <i>(faisant référence au PS1 : Préparation et réponse aux situations d'urgence_ paragraphe 20)</i>	Paragraphe 23	
Travail des enfants et conditions connexes				
Travail des enfants (CT)	53 à 63	Protection de la main-d'œuvre (Travail des enfants)	Paragraphe 21	Application de la réglementation nationale est suffisante et en adéquation aux exigences de la PS2
		Chaîne d'approvisionnement (Risques de travail et travail forcé)	Paragraphe 27	Non applicable
Travail de nuit des enfants et des femmes (CT)	66 et 67	Protection de la main-d'œuvre (Travail des enfants)	Paragraphe 21	Application de la réglementation nationale est suffisante et en adéquation aux exigences de la PS2

Travail des enfants et conditions connexes				
Types de travaux dans lesquels l'emploi des enfants est interdit (AA)	Arrêté du 19 janvier 2000	Protection de la main-d'œuvre (Travail des enfants)	Paragraphe 21	Application de la réglementation nationale est suffisante et en adéquation aux exigences de la PS2
		Chaîne d'approvisionnement (Risques de travail et travail forcé)	Paragraphe 27	Non applicable (activités quasi inexistantes dans le projet de concession)
Travaux souterrains des femmes et des enfants (CT)	69 et 77	Protection de la main-d'œuvre (Travail des enfants)	Paragraphe 21	Application de la réglementation nationale est suffisante et en adéquation aux exigences de la PS2
Emploi des enfants âgés de plus de quinze ans à des travaux légers).	Décret N°68-71 du 14 Mars 1968	Protection de la main-d'œuvre (Travail des enfants)	Paragraphe 21	Application de la réglementation nationale est suffisante et en adéquation aux exigences de la PS2
		Chaîne d'approvisionnement (Risques de travail et travail forcé)	Paragraphe 27	Non applicable
Prévention et la lutte contre la traite des personnes (LOI)	Loi organique n° 2016-61 du 3 août 2016	Protection de la main-d'œuvre (Travail forcé)	Paragraphe 22	Application de la réglementation nationale est suffisante et en adéquation aux exigences de la PS2
Portant suppression de la peine des travaux forcés.	Loi n° 89-23 du 27 février 1989	Protection de la main-d'œuvre (Travail forcé)	Paragraphe 22	Application de la réglementation nationale est suffisante et en adéquation aux exigences de la PS2
		Chaîne d'approvisionnement (Risques de travail et travail forcé)	Paragraphe 27	Non applicable
Salaire & conditions contractuelles				
Salaire (CT)	134, 137 à 141, 143, 145 et 146	Conditions de travail et gestion des relations entre la direction et les travailleurs ( <i>Politiques et procédures des ressources humaines</i> )	Paragraphe 8 et 9	Application de la réglementation nationale est suffisante et en adéquation aux exigences de la PS2

Salaire & conditions contractuelles				
Salaire minimum interprofessionnel garanti dans les secteurs non agricoles régis par le Code du travail (DA)	Décret n° 2015-1762 du 9 novembre 2015,	Conditions de travail et gestion des relations entre la direction et les travailleurs ( <i>Politiques et procédures des ressources humaines</i> )	Paragraphe 8 et 9	Application de la réglementation nationale est suffisante et en adéquation aux exigences de la PS2
Indemnité de transport pour les salariés payés au salaire minimum interprofessionnel garanti dans les secteurs non agricoles régis par le Code du travail (DA)	Décret n° 2014-2906 du 11 août 2014	Conditions de travail et gestion des relations entre la direction et les travailleurs ( <i>Politiques et procédures des ressources humaines</i> )	Paragraphe 8 et 9	Application de la réglementation nationale est suffisante et en adéquation aux exigences de la PS2
Durée du contrat de travail (CT)	6	Conditions de travail et gestion des relations entre la direction et les travailleurs ( <i>Politiques et procédures des ressources humaines / Conditions de travail et modalités d'emploi</i> )	Paragraphe 8 et 9	Application de la réglementation nationale est suffisante et en adéquation aux exigences de la PS2
Durée du travail (CT)	79, 82, 83 et 85	Conditions de travail et gestion des relations entre la direction et les travailleurs ( <i>Politiques et procédures des ressources humaines / Conditions de travail et modalités d'emploi</i> )	Paragraphe 8 et 9	Application de la réglementation nationale est suffisante et en adéquation aux exigences de la PS2
Heures supplémentaires (CT)	90			
Repos hebdomadaire (CT)	95, 97, 100 et 106			
Travail à temps partiel (CT)	76-2, 77-2, 94-2 à 94-14			
Congés payés (CT)	107, 113, 114, 116, 117, 119 à 123			

Conditions de travail des étrangers				
Condition des étrangers en Tunisie.	Loi n° 1968-0007 du 8 mars 1968	Conditions de travail et gestion des relations entre la direction et les travailleurs ( <i>Conditions de travail et modalités d'emploi</i> )	Paragraphe 11	Application de la réglementation nationale est suffisante et en adéquation aux exigences de la PS2
Travailleurs étrangers (CT)	258, 259, 261 à 263, 267 et 269		Conditions de travail et gestion des relations entre la direction et les travailleurs ( <i>Non-discrimination et égalité des chances</i> )	
Prévention et la lutte contre la traite des personnes (Loi)	Loi organique n° 2016-61 du 3 août 2016,	Conditions de travail et gestion des relations entre la direction et les travailleurs ( <i>Non-discrimination et égalité des chances</i> )	Paragraphe 15, 16 et 17	Application de la réglementation nationale est suffisante pour couvrir l'aspect. Elle est en adéquation aux exigences de la PS2
		Conditions de travail et gestion des relations entre la direction et les travailleurs ( <i>Politiques et procédures des ressources humaines / Conditions de travail et modalités d'emploi/ Organisations des travailleurs</i> )	Paragraphe 8, 9 et 13	
Portant suppression de la peine des travaux forcés.	Loi n° 89-23 du 27 février 1989	Protection de la main-d'œuvre (Travail forcé)	Paragraphe 22	Application de la réglementation nationale est suffisante et en adéquation aux exigences de la PS2
Conditions de licenciements				
Licenciement économique (CT)	21	Conditions de travail et gestion des relations entre la direction et les travailleurs ( <i>Licenciement collectif</i> )	Paragraphe 18 et 19	Application de la réglementation nationale est suffisante et en adéquation aux exigences de la PS2
Modalités de contrôle du licenciement (CT)	6-2 à 6-4, 21-2 à 21-13			

<b>Mécanisme de règlement des griefs</b>				
Institution et attributions des conseils de prud'hommes <i>(Litiges relatifs aux régimes de sécurité sociale et litiges concernant les examens médicaux des travailleurs);</i>	- 183 et 291	Conditions de travail et gestion des relations entre la direction et les travailleurs ( <i>Mécanisme de règlement des griefs</i> )	Paragraphe 20	Réglementation nationale (code de travail) non suffisante pour couvrir cet aspect  Les exigences PS2 seront appliquées
		Travailleurs employés par des tierces parties ( <i>Mécanisme de règlement des griefs</i> )	Paragraphe 26	
<b>Conditions de travail de la femme</b>				
Protection de la femme travailleuse (CT)	63-2, 68-2 à 68-4	Hygiène et sécurité du travail	Paragraphe 23	Application de la réglementation nationale est suffisante et en adéquation aux exigences de la PS2
		Conditions de travail et gestion des relations entre la direction et les travailleurs ( <i>Non-discrimination et égalité des chances</i> )	Paragraphe 15, 16 et 17	
Travail de nuit des femmes et des enfants	Article 66	Hygiène et sécurité du travail	Paragraphe 23	Application de la réglementation nationale est suffisante et en adéquation aux exigences de la PS2
Travaux souterrains des femmes et des enfants (CT)	69 et 77			
<b>Autres exigences réglementaires Nationale liées au travail</b>				
Formation professionnelle (CT)	26-2	Hygiène et sécurité du travail	Paragraphe 23	Application de la réglementation nationale est suffisante et en adéquation aux exigences de la PS2
		Conditions de travail et gestion des relations entre la direction et les travailleurs ( <i>Non-discrimination et égalité des chances</i> )	Paragraphe 15, 16 et 17	



Apprentissage (CT)	53-2	Conditions de travail et gestion des relations entre la direction et les travailleurs ( <i>Politiques et procédures des ressources humaines / Conditions de travail et modalités d'emploi/ Organisations des travailleurs</i> )	Paragaphes 8, 9 et 13	Application de la réglementation nationale est suffisante et en adéquation aux exigences de la PS2
Médecins-inspecteurs du travail (CT)	289 à 292, 303, 305, 310 et 335	Hygiène et sécurité du travail	Paragraphe 23	Application de la réglementation nationale est suffisante et en adéquation aux exigences de la PS2

## 6. CONDITIONS DE TRAVAIL ET GESTION DES RELATIONS ENTRE LA DIRECTION ET LES TRAVAILLEURS

### 6.1. Politiques et procédures des ressources humaines

#### 6.1.1. Politique de gestion des ressources humaines

Les Politiques et Procédures de gestion de la main-d'œuvre ont pour objet de faciliter la planification du projet et d'aider à identifier les ressources nécessaires pour résoudre les problèmes de main-d'œuvre dans le cadre du projet. Elles aident à :

- identifier les différents types de travailleurs qui sont susceptibles d'être associés au projet,
- énoncer les moyens de satisfaire aux exigences de la PS2 qui s'appliquent aux différents types de travailleurs du projet.

#### a) Identification des différents types de travailleurs susceptibles d'être associés au projet

Compte tenu du fait que les travailleurs du projet de concession du service d'assainissement collectif (dans les périmètres de Tunis nord et du sud) sont employés ou engagés par différentes parties, cette procédure de gestion de la main-d'œuvre énonce les responsabilités que l'ONAS impose aux intervenants par rapport à chaque catégorie de travailleur du projet, en indiquant les moyens par lesquels différentes parties satisferont aux exigences concernant les conditions de travail et d'emploi établies dans la PS2.

Le tableau 1, ci-dessous intègre les informations disponibles sur les catégories de travailleurs du projet couvertes par les Politiques et Procédures de gestion de la main-d'œuvre :

Tableau 1 : Informations disponibles sur les catégories de travailleurs ONAS et du projet de concession

Catégories de travailleurs	Description	Nombre de travailleurs (estimatif) *		Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre (prévisionnel)
		Homme	Femme	
Travailleurs employés directement	Ce sont les personnes employées directement par l'ONAS et dédié pour la gestion des contrats de concession	A définir	A définir	durée du contrat de concession qui est entrée en vigueur
Travailleurs contractuels	Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux pour le compte de l'ONAS liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux ; Exemple : travaux GER « génie civil »	A définir	A définir	un an selon le programme qui sera défini par l'ONAS et le concessionnaire

Travailleurs de la chaîne d'approvisionnement	Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux (employés des fournisseurs principaux) ; Exemple : Travailleurs des fournisseurs des matériaux de construction et de conduites d'assainissement	A définir	A définir	non défini
Travailleurs employés directement par le concessionnaire	Ce sont les personnes employées directement par le Concessionnaire pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (exploitation et travaux STEP)	A définir	A définir	durée du contrat
Travailleurs contractuels du concessionnaire	Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux pour le compte du Concessionnaire liés aux fonctions essentielles du projet (exploitation et travaux STEP), indépendamment de la localisation de ces travaux ; Exemple : travaux GER équipements STEP	A définir	A définir	non défini

\* **NB** : A ce stade l'ONAS ne dispose pas des données et informations permettant de recenser avec précision les différents types de travailleurs qui sont susceptibles d'être associés au projet. En effet, il s'agit de données et d'informations qui sont tributaire de l'offre du concessionnaire visant à répondre aux exigences contractuelles. Par conséquent, cette rubrique sera complétée lors de la phase de signature du contrat de Concession.

#### **b) Aperçu des risques et impacts potentiels associés au Projet**

Une évaluation des risques et impacts sociaux potentiels du Projet a été menée dans le cadre du Système de Gestion Environnementale et Sociale. Il en résulte les principaux impacts sociaux potentiels sur les travailleurs :

- Perte d'intérêts financiers et atteinte à la sécurité de l'emploi lié à la réaffectation du personnel ONAS et du personnel des sous-traitants de l'ONAS
- Pratique de discrimination à l'embauche de la main d'œuvre (en raison de : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, la race, les opinions politiques, les activités syndicales, les convictions religieuses, l'apparence physique, le handicap, etc.).
- Pratiques d'harcèlement sexuel et violences à caractère sexuel ;
- Le recours au travail des enfants ;
- Risque de conduite illicite et de prolifération de la criminalité sur le chantier.

**c) Engagements de la politique**

Les Politiques et Procédures de gestion de la main-d'œuvre décrivent une approche systématique de traitement des questions liées à la main-d'œuvre dans le cadre du projet, et intègrent les dispositions du droit national, des conventions collectives applicables et de la PS2.

Les Politiques et Procédures de gestion de la main-d'œuvre sont réexaminées et mises à jour, au besoin, durant la préparation et la mise en œuvre du projet. Il est important de réexaminer périodiquement les législations nationales applicables au projet (cas de réforme des législations nationales) (aussi bien en substance que pour la mise en œuvre).

Ces Politiques et Procédures s'inscrivent dans le cadre de la politique englobant les domaines : environnemental, social, hygiène et sécurité. La politique est formulée en vue d'intégrer la protection de l'environnement, l'hygiène et la sécurité au travail et dans les communautés concernées, l'égalité des sexes, la protection des enfants, les groupes vulnérables (y compris les handicapés), le harcèlement sexuel, la violence à caractère sexiste (VCS), l'exploitation et les abus sexuels (EAS), la prévention et l'information concernant le VIH/SIDA, et l'engagement et mobilisation des parties prenantes dans les processus de planification, les programmes et activités des parties concernées par la réalisation des Travaux.

La politique de gestion de la main-d'œuvre de l'ONAS est brève mais spécifique et explicite, et mesurable afin de permettre de rendre compte de la conformité aux règles applicables.

La politique de gestion de la main-d'œuvre de l'ONAS comporte les engagements à :

1. appliquer les bonnes pratiques professionnelles internationales pour la protection et la conservation de l'environnement naturel et la minimisation des impacts inévitables ;
2. procurer et maintenir un cadre de travail respectant l'hygiène et la sécurité et des systèmes de travail sûres ;
3. protéger la santé et la sécurité des communautés locales et des usagers, avec une attention particulière pour les personnes handicapées, âgées ou plus généralement vulnérables ;
4. assurer que les conditions d'embauche et de travail de tous les travailleurs engagés pour les Travaux se conforment aux conventions du BIT relatives à la main d'œuvre auxquelles le pays hôte a adhéré ;
5. ne pas tolérer les activités illégales et mettre en œuvre les mesures disciplinaires à leur rencontre. Ne pas tolérer les activités VCS, mauvais traitement, activités sexuelles avec des enfants, et harcèlement sexuel et mettre en œuvre les mesures disciplinaires à leur rencontre ;
6. adopter une perspective sexo-spécifique et procurer un cadre favorisant l'égalité des hommes et des femmes dans la participation à la planification et à la préparation des travaux et leur permettant d'en bénéficier de manière égale ;
7. travailler de manière collaborative, y compris avec les usagers in fine des Travaux, les autorités concernées, les entreprises et les communautés locales ;
8. entendre et écouter les personnes et organisations affectées et répondre à leurs préoccupations, avec une attention particulière pour les personnes vulnérables, handicapées, ou âgées ;

9. procurer un cadre faisant la promotion d'échange d'information, de vues et d'idées en toute liberté et sans crainte de représailles, et assurer la protection des lanceurs d'alertes ;
10. minimiser le risque de transmission VIH et réduire les co-effets de VIH/SIDA liés à la réalisation des Travaux.

Le document de politique est sous examen par l'ONAS afin de signaler l'intention de mettre la politique en œuvre de manière rigoureuse.

### 6.1.2. Code de conduite

Le Code de Conduite établis par l'ONAS tient compte des enjeux, impacts et mesures palliatives identifiées, notamment les risques liés au déplacement de main d'œuvre, les travaux dans les espaces confinés (tranchées et similaires), les chutes plain-pied, les postures de travail, la manutention manuelle et mécanique, les maladies transmissibles, le harcèlement sexuel, la violence à caractère sexuel, la conduite illicite et criminalité, et la préservation de l'environnement, etc.

Le code de conduite impose des obligations à tout le personnel (y compris les sous-traitants et les journaliers) adaptées pour tacler les points suivants. Des obligations supplémentaires peuvent être ajoutées afin de prendre en compte des préoccupations de la région, de la localisation, du secteur ou des exigences spécifiques du projet. Le code de conduite stipule que le terme « enfant » s'applique à toute personne âgée de moins de 18 ans. (cf. à l'annexe A4)

Le code de conduite de l'ONAS traite ;

- La conformité avec les lois et règlements applicables
- La conformité avec les exigences applicables d'hygiène et de sécurité afin de protéger les communautés locales, y compris les groupes vulnérables et désavantagés, le Personnel (y compris le port d'équipement personnel protectif, la prévention d'accidents évitables et le devoir de signaler des situations ou des pratiques présentant un risque de sécurité ou une menace à l'environnement)
- L'usage de substances illégales
- L'absence de discrimination dans les relations avec les communautés locales, y compris les groupes vulnérables et désavantagés et le Personnel (par exemple sur la base du statut familial, l'origine ethnique, le sexe, la religion, la langue, le statut marital, l'âge, les convictions politiques ou le statut social, civique ou médical)
- Les interactions avec les communautés locales, les membres des communautés locales et toute(s) personne(s) affectée(s) (par exemple afin de promouvoir une attitude respectueuse, y compris envers leurs culture et traditions)
- Le harcèlement sexuel (par exemple afin de prohiber l'usage de langage ou de comportement — notamment à l'égard des femmes et/ou des enfants — qui serait inapproprié, ou s'apparenterait à du harcèlement, serait abusif, sexuellement provocateur, humiliant ou culturellement inapproprié)
- La violence, y compris la violence à caractère sexuel et/ou la violence à caractère sexiste (par exemple des actes de nature à infliger des souffrances ou dommages physiques,

mentales ou sexuelles, ou des menaces d'exercer de tels actes, la coercition et la privation de liberté)

- L'exploitation, y compris l'exploitation et les abus sexuels (par exemple la prohibition d'échange monétaire, d'emploi, de biens ou de services en échange d'actes sexuels, y compris des faveurs sexuelles ou autres formes de comportement humiliant, dégradant, l'exploitation ou les abus de position dominante)
- La protection des enfants (y compris la prohibition contre l'exploitation ou les abus sexuels ou autres comportements inacceptables à l'égard des enfants, restreignant les interactions avec les enfants et assurant leur sécurité dans les zones du projet)
- Les dispositifs sanitaires (par exemple afin d'assurer que les travailleurs utilisent des installations sanitaires spécifiées fournies par leur employeur et non pas des zones extérieures)
- La prévention des conflits d'intérêts (afin que des avantages, des contrats ou l'emploi, ou toute sorte de traitement préférentiel ou faveur ne soient pas accordés à toute personne ayant une relation financière, familiale ou personnelle)
- Le respect des instructions de travail raisonnables (y compris concernant les normes environnementales et sociales)
- La protection et l'utilisation appropriée de la propriété (par exemple afin de prohiber le vol, la négligence ou le gaspillage)
- L'obligation de signaler les infractions au Code
- L'absence de représailles à l'encontre des travailleurs qui signalent des infractions au Code, si cela est effectué de bonne foi.

Le Code de Conduite est formulé en un langage clair et signé par chaque travailleur afin d'indiquer qu'ils ont :

- reçu une copie du code
- reçu une explication sur le contenu du code
- pris connaissance que le respect du code est une exigence de leur contrat d'embauche
- compris que toute infraction au code peut avoir de sérieuses conséquences, y compris le licenciement, ou le déferrement aux autorités judiciaires.

Le code de conduite doit être affiché dans un endroit facilement accessible par la communauté et les personnes affectées par le projet. Il doit être fourni dans des langues comprises par la communauté locale, le Personnel de l'ONAS, du concessionnaire et les personnes affectées.

### **6.1.3. Suivi de la mise en œuvre de la Politique de gestion des ressources humaines**

La politique de gestion des ressources humaines et les procédures qui la soutiennent notamment la PGM sont communiquées, mises en œuvre et contrôlées sous la responsabilité de la direction de l'ONAS. Cette dernière a attribué à l'Unité Projets des Concession (UPC) les responsabilités et les autorités nécessaires pour assurer ce volet dans le cadre du suivi de la mise en œuvre et de l'efficacité du système de management environnemental et social.

L'UPC s'appuiera en outre, sur une utilisation efficace des résultats des visites, inspections, observations et remontées d'informations sur l'ensemble du périmètre du projet afin de s'assurer de la maîtrise des risques sociaux identifiés.

L'étendue de cette surveillance, comme c'est le cas pour l'ensemble de cette procédure (se référer au chapitre 3), couvre les travailleurs employés directement, les travailleurs contractuels et les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement. Dans ce cadre, l'UPC portera une attention particulière aux catégories les plus vulnérables des travailleurs notamment les enfants, les intérimaires, les travailleurs migrants, les travailleurs recrutés par des tierces parties et les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement.

## **6.2. Conditions de travail et modalités d'emploi**

### **6.2.1. Dispositions contractuelles de travail et modalités d'emplois sous la concession**

#### **a) Consultation du personnel salarié**

Le personnel de l'ONAS est soumis aux dispositions du code du travail tunisien, selon lequel les contrats de travail sont conclus soit pour une durée indéterminée soit pour une durée déterminée qui ne peut excéder quatre (4) ans, y compris ses renouvellements.

Il a été consulté à plusieurs reprises pendant la préparation du « projet de concession du service d'assainissement collectif dans les périmètres de Tunis nord et du sud » à travers des séances de communications et de sensibilisation régulières. Bien qu'il n'y a pas eu de formalisation de ses réunions de communications, l'ONAS n'a pas enregistré des retours contestant le projet.

Pendant ces séances de communication sur le projet, l'ONAS à travers sa politique et ses procédures de gestion de ses ressources humaines a assuré pour son personnel depuis sa création les conditions de travail optimum en adéquation avec les exigences du code de travail national. L'application de ces exigences liées aux modalités d'emplois resteront strictement valable sous le projet de la concession.

Le personnel salarié de l'ONAS ne sera pas licencié dans le cadre de ce projet. Ceux ayant déjà opéré dans les stations de traitement (STEP) et les installations connexes, sera automatiquement affecté dans d'autres tâches opérationnelles et administratives de l'ONAS, dans les périmètres d'intervention du projet selon les besoins et les circonstances dictées par ses activités.

#### **b) Gestion et conditions de travail du personnel ONAS - Concessionnaire**

La gestion du personnel de l'ONAS est régie par la convention collective sectorielle pour l'élimination des déchets solides et liquides en vigueur ou toute convention collective qui s'y substituerait.

L'ONAS exécute ses activités y compris celles inscrites dans le cadre du projet dans le respect de la législation et de la réglementation régissant les conditions de travail des salariés, en particulier en matière de sécurité et d'hygiène.

### c) Dispositions contractuelles sous la concession (travail de sous-traitance)

A noter que **le Concessionnaire est tenu de reprendre le personnel opérant dans le cadre des marchés de sous-traitance** conclus par l'ONAS et affecté à la date d'entrée en vigueur du Contrat au Service Concédé.

Cette reprise du personnel s'entend de la reprise des contrats de travail en cours d'exécution dans les mêmes conditions, notamment en matière de droits acquis et d'ancienneté, et en assurant le maintien des droits acquis par le personnel.

Les contrats de travail des salariés affectés au service concédé sont en conséquence transférés au concessionnaire corrélativement aux ouvrages auxquels les salariés sont affectés. Le personnel affecté au service concédé dans le cadre des marchés de sous-traitance conclus par l'ONAS est listé en **Annexe 5 du contrat de cession** (Organigramme - liste du personnel des sous-traitants affecté à l'exploitation des ouvrages)

Les dispositions contractuelles pendant la concession se présenteront comme suit :

Tableau 2 : Dispositions contractuelles pendant la concession

Catégorie d'ouvrier		Dispositions contractuelles
1	Travailleurs employés directement par l'ONAS (salariés) dans les STEPs de concession	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sera automatiquement affecté dans d'autres tâches opérationnelles et administratives de l'ONAS, dans les périmètres d'intervention du projet selon les besoins et les circonstances inhérents à ses activités</li> </ul> <p>(se référer au paragraphe § a) )</p>
2	Travailleurs contractuels /intérimaires (sous-traitance) qui travaillent dans les STEPs de concession	<p>Ces travailleurs seront repris par le concessionnaire (se référer au paragraphe § c) )</p> <p><i>Selon le contrat de concession :</i></p> <p>« Le Concessionnaire est tenu de reprendre le personnel opérant dans le cadre des marchés de sous-traitance conclus par l'ONAS et affecté à la date d'entrée en vigueur du Contrat au Service Concédé. »</p>
3	Travailleurs de la chaîne d'approvisionnement au STEPs de concession	Même dispositions que ceux des travailleurs sous-traitants.

#### 6.2.2. Autres dispositions

L'ONAS doit s'assurer qu'une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées 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 griefs, ainsi qu'une indication de la personne à qui le grief doit être adressé ;
- Toute convention collective applicable au travailleur.

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. Les documents relatifs à cette communication et les explications données doivent être conservés, par exemple, sous la forme de comptes rendus des réunions tenues à cet effet ou d'avis placés sur le tableau d'annonces des travailleurs.

Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et cette procédure de gestion de la main-d'œuvre. 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.

Les travailleurs du projet 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 et la convention collective sectorielle.

Les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. 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.

### **6.3. Organisations des 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.

L'ONAS n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en 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 griefs et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi.

### **6.4. 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 de l'ONAS 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, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), 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.

### **6.5. Licenciement collectif**

Ces dispositions rentrent dans le cadre de la sécurité de l'emploi et visent à protéger les travailleurs contre les licenciements abusifs.

Lorsque qu'une cause réelle et sérieuse (par exemples : difficultés économiques, mutations technologiques, cessation totale d'activité, etc.) impliquant de mettre en œuvre des licenciements collectifs, une analyse des alternatives aux licenciements doit être effectuée.

Si l'analyse ne permet pas d'identifier des alternatives aux licenciements, l'ONAS doit s'assurer qu'un plan social est élaboré et mis en œuvre pour atténuer les effets néfastes des compressions sur les travailleurs. Le plan social doit être fondé sur le principe de non-

discrimination et devrait refléter la concertation avec les travailleurs, leurs organisations (Syndicats) et, les autorités publiques notamment l'inspection du travail.

L'ONAS devra respecter toutes les conditions légales et contractuelles relatives à la notification des autorités publiques, la prestation de l'information et la consultation avec les travailleurs et leurs organisations. L'ONAS devra se conformer aux lois nationales en matière de paiement des indemnités de départ et des avantages.

## **6.6. Mécanisme de règlement des griefs**

L'ONAS dispose d'un mécanisme de gestion des griefs (plaintes) à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) matérialisé à travers un centre d'appel spécifique à ce type de communication (Centre d'accueil téléphonique existant de l'ONAS « numéro d'appel 1820 ») pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des griefs au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des griefs soit facilement accessible à tous.

L'ONAS doit s'assurer de l'information des travailleurs directs et des travailleurs contractuels de la disponibilité de mécanismes de gestion des griefs et de leur mode de fonctionnement. Les informations pertinentes 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 utilisation des modes de communication semblables.

L'ONAS doit s'assurer que les travailleurs directs et les travailleurs contractuels ne fassent l'objet d'aucune forme de représailles par suite du dépôt d'un grief. Pour ce faire, les griefs peuvent être formulés par les travailleurs en garantissant la confidentialité de l'information (particulièrement pour la protection de toute personne rapportant des accusations de VCS/EAS) et ceux en autorisant que les griefs soient soumis de façon anonyme et/ou à une personne autre que le supérieur hiérarchique direct.

Le mécanisme de gestion des griefs 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 griefs 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 griefs sera accessible à tous les travailleurs directs et les travailleurs contractuels, eu égard à leurs différentes caractéristiques, par exemple les travailleurs de sexe féminin, ou les travailleurs handicapés.

Le mécanisme de gestion des griefs 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 griefs établis par la voie de conventions collectives.

❑ **Cas du concessionnaire :**

Contractuellement (selon l'article 34 - communication avec les usagers et les tiers)<sup>6</sup> ;

« Le Concessionnaire est tenu d'installer, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) Jours à compter de la Date d'Entrée en Vigueur, les équipements informatiques tant matériels que logiciels, pour assurer l'interfaçage de ses services avec le centre d'accueil téléphonique existant de l'ONAS (numéro d'appel 1820) et l'application de gestion de l'exploitation existant au sein de l'ONAS ».

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

Action	Responsable
Soumission d'un grief (plainte) sous forme documentée au supérieur hiérarchique direct ou le cas échéant, à un représentant des travailleurs (organisations de travailleurs)	Travailleurs direct et contractuel concerné par le grief
Tri, enregistrement de l'objet du grief sur le registre des griefs et le cas échéant, préparation d'un dossier de litige	Chargé des différends juridiques de l'ONAS
Constitution d'une commission de règlement des griefs incluant le ou les organisations de travailleurs	Chargé des différends juridiques de l'ONAS
Evaluer objectivement le grief sur la base des faits, établir le cas échéant, un dossier de litige et choix du mode de réponse aux préoccupations des travailleurs	Membres de la commission de règlement des griefs
Validation de la décision de la commission de règlement des griefs	Direction de l'ONAS
Contacté le travailleur concerné pour l'expliquer comment le grief a été traité (actions correctives)	Chargé des différends juridiques de l'ONAS
Suivi de la réalisation des actions décidées, enregistrent des résultats sur le registre des griefs et classement du grief	Chargé des différends juridiques de l'ONAS

Un registre des griefs qui est tenu par le l'ONAS, il doit être côté, paraphé et mis à la disposition des parties intéressées.

## 6.7. Travail des enfants

Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent paragraphe ne sera pas employé ou engagé sur le projet.

Dans le cadre de la PS2, l'on entend par « enfant » toute personne âgée de moins de 18 ans.

<sup>6</sup> Selon le projet de contrat final (volume 3)

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. Certains types de travaux effectués par les enfants peuvent être acceptables, mais seulement lorsqu'ils sont effectués d'une manière qui est à la fois légale et sûre.

Les dispositifs juridiques tunisiens en particulier les Articles 53-60 du Code du Travail, fixent à 16 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement, l'ONAS s'assurera de l'application stricte de cette exigence auprès du Concessionnaire.

Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

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 de concession 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.

Si on constate qu'un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit travaille sur le projet, des mesures doivent être prises pour mettre fin à son emploi ou à son recrutement d'une manière responsable, en prenant en compte l'intérêt supérieur de l'enfant.

Si un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint ses 18 ans, travaille sur le projet de concession dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, une première mesure consiste à déterminer si le danger peut être écarté. Si cela n'est pas possible, c'est l'enfant qui est déchargé de ses fonctions d'une manière responsable et, si possible, transféré à un autre poste qui ne présente pas de danger et pour lequel une évaluation des risques a été entreprise, en prenant en compte l'intérêt supérieur de l'enfant. S'il n'est pas possible de trouver une solution de substitution de cette nature, l'ONAS cesse d'employer l'enfant.

## **6.8. Travail forcé**

L'ONAS doit s'assurer que le 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 de concession.

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 griefs 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.

## 7. HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL

### 7.1. Gestion de la SST

#### 7.1.1. Les risques SST du projet de concession identifiés et évalués au niveau du MOSGES

Les principaux risques pour la santé et la sécurité des travailleurs évalués dans le cadre du Système de Gestion Environnementale et Sociale sont les suivants :

- Les risques potentiels de contamination au COVID 19 des travailleurs intervenant dans le cadre du projet de concession : pendant les tâches d'exploitation des installations STEP s et SP et ceux liées à des travaux GER et TIRE ONAS nécessitant une équipe d'intervenants (en général plus de deux personnes) ou des activités similaires entraînant des regroupements de personnes dans le périmètre d'intervention (se référer aux mesures d'atténuation du risque au § 7.1.2).
- Prolifération des maladies transmissibles (MST, VIH-SIDA)
- Accident corporel lors des travaux de manutention et d'installation des équipements (Risque de heurt lié à la manutention mécanique, Risque lié aux postures de travail contraignantes et les charges lourdes, Risque de chutes de plain-pied, Risque d'électrisation et d'électrocution);
- Accident corporel lors des travaux de génie civil (Risque d'effondrement dans des lieux d'excavation (tranchées), Risque de chutes de plain-pied, Risque lié aux chutes d'objets et aux effondrements, Risque de chute de hauteur, Risque chimique lié à la toxicité cutanée du ciment, Risque de heurt lié à la manutention mécanique, Risque lié aux postures de travail contraignantes et les charges lourdes) ;
- Accident corporel lors des travaux de manutention et d'installation des équipements (Risque de heurt lié à la manutention mécanique, Risque lié aux postures de travail contraignantes et les charges lourdes, Risque de chutes de plain-pied, Risque d'électrisation et d'électrocution) ;
- Accident corporel lors des travaux de peinture et de revêtement (Risque de chutes de plain-pied, Risque lié aux chutes d'objets et aux effondrements, Risque de chute de hauteur, Risque chimique lié à l'utilisation des produits de peinture et de revêtement, Risque lié aux postures de travail contraignantes et les charges lourdes)
- Accident lié à la circulation des véhicules et engins sur le chantier ;
- Inhalation du H<sub>2</sub>S, Méthylmercaptan et Ammoniac par le personnel exploitant.

#### 7.1.2. Mesures d'atténuation des risques SST préconisée par l'ONAS dans le cadre du projet de concession

##### 7.1.2.1. Mesures générales d'atténuation des risques SST

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 PS2 et du droit national en matière de SST et des conditions de travail qui s'appliquent au projet.

L'ONAS 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 mortels ;
- b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- c) Formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- 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 ;
- g) Dans le cadre de la pandémie COVID 19, l'ONAS et les concessionnaires Informeront au moyen d'actions de sensibilisation les travailleurs des risques potentiels de contamination au COVID 19, En leur donner une formation leur permettant d'identifier et d'atténuer ces risques à travers le : « Plan de Préparation et de Riposte au Risque d'introduction et de dissémination du COVID 19<sup>7</sup> » mis en place par les autorités locales : Ministère de la Santé publique et ISST (se référer aux annexes A19a & 19b du MOSGES).

A ce titre, l'institut de la Santé et la Sécurité au travail (ISST) a mis en place une stratégie nationale de riposte contre l'épidémie d'infections au nouveau coronavirus « COVID-19 » en collaboration avec le ministère de la santé ; comprenant : (i) un Plan d'intervention en entreprise et (ii) le rôle des structures de prévention en entreprise

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 ou d'éliminer 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 comme le port d'équipements de protection individuelle (cas des bonnes pratiques de prévention contre les risques COVID19 et des accidents de travail liés à la manutention et aux chocs mécaniques)**. 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 (par exemple des systèmes de ventilation par aspiration, des salles d'isolement, la protection des machines, l'isolement acoustique) et la distribution gratuite d'équipements de protection individuelle aux travailleurs du projet. Les projets doivent offrir des installations de premiers secours adéquates et des formations conséquentes. Les mesures de protection devraient inclure des étiquettes de danger dans les langues que comprennent les travailleurs du projet, et la formation et des équipements pour prévenir l'exposition aux matières dangereuses en milieu

---

<sup>7</sup> Plan de Préparation et de Riposte au Risque d'introduction et de dissémination du « SARS-CoV-2 » en Tunisie 2P2R « COVID-19 »

professionnel. Les Directives ESS (se référer à l'annexe A1) contiennent des informations plus détaillées sur cette question.

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

Dans les situations d'urgence, il est important que les travailleurs du projet et le cas échéant, les membres de la communauté comprennent leurs rôles et responsabilités.

L'ONAS 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, Gouvernera, etc.), de sorte qu'elles comprennent leurs rôles et responsabilités et puissent identifier et mobiliser les ressources qui pourraient s'avérer nécessaires.

L'ONAS doit s'assurer que toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs 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 équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. 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. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.

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

L'ONAS doit s'assurer que les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Les services offerts aux travailleurs du projet sont exempts de toute



discrimination et se conforment au droit national et aux Directives EHS (se référer en annexe A1), particulièrement pour les questions de qualité, de sécurité et de sûreté.

L'ONAS 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.

L'ONAS conserve ces informations et exige du Concessionnaire et de tous les tiers et fournisseurs principaux qu'ils les conservent également. 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.

#### *7.1.2.2. Cas des mesures organisationnelles d'atténuation des risques COVID 19 adaptées au projet de concession*

##### **A. Recommandations nationales et de la Banque Mondiale**

###### **a) Recommandations autorités nationales**

Le plan de riposte nationale du Ministère de la Santé Publique (MSP) et particulièrement celui de l'ISST qui s'adapte aux activités du projet de concession et aux travaux GER et TIRE ONAS sont basées sur les conseils techniques pour la lutte contre le COVID-19 de l'OMS<sup>8</sup>, notamment : « la préparation et la réponse au plan d'action pour la communication des risques et l'engagement communautaire ».

###### **b) Recommandations de la Banque mondiale**

Les pratiques de prévention et de protection se veulent aussi en adéquation avec les exigences et les recommandations de la Banque Mondiale à travers **(i)** la Note technique: « Consultations publiques et engagement des parties prenantes dans les opérations soutenues par la BM lorsqu'il y a des contraintes sur la tenue de réunions publiques »<sup>9</sup> et **(ii)** la Note intermédiaire de l'ESF / safeguards: « Considérations relatives au COVID-19 dans les projets de construction / travaux civils »<sup>10</sup>.

**NB :** *La note technique de la Banque mondiale met l'accent sur l'importance d'une planification minutieuse des scénarios, de procédures et de protocoles clairs, d'un système de gestion, d'une communication et d'une coordination efficaces, et la nécessité d'avoir un niveau élevé de réactivité dans un environnement pandémique en évolution. Il recommande d'évaluer la situation actuelle du projet, de mettre en place des mesures d'atténuation pour éviter ou minimiser le risque d'infection et de planifier ce qu'il faut faire si les travailleurs du projet sont infectés*

---

<sup>8</sup> <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance>.

<sup>9</sup> Technical Note: Public Consultations and Stakeholder Engagement in WB-supported operations when there are constraints on conducting public meetings (issued on April 16, 2020)

<sup>10</sup> Esf/safeguards interim note: Covid-19 considerations in construction/civil works projects (issued on April 7, 2020)

**B. Structure organisationnelles adaptée au projet de concession et travaux connexes ONAS**

L'ONAS et les concessionnaires mettront en place une structure organisationnelle appropriées s'adaptant au contexte pandémique du pays et des activités du projet de concession renforcée par des procédures / ou consignes de prévention et de protection pour traiter différents aspects du COVID-19, en respectant la chronologie suivante :

- 1) Définition des travaux civils ou similaires (GER /TIRE -ONAS, exploitation et GER concessionnaires et sous-traitances) présentant des risques COVID.
- 2) Formalisation des procédures et des consignes au niveau de l'organisation interne ONAS – Concession et dans les contrats de sous-traitance liés aux travaux.
- 3) Etablissement des plans d'intervention pour l'ensemble des tâches (travaux) couverte par le projet de concession en tenant comptes des aspects suivants :
  - a) les caractéristiques de la main-d'œuvre ( ex : ouvrier, agent de maitrise, ingénieur, employé, salarié, etc.) ;
  - b) les Entrée et sortie sur le site de travail et contrôles au début des travaux ;
  - c) L'hygiène générale ;
  - d) le nettoyage et élimination des déchets ;
  - e) les pratiques de travail nécessitant une distanciation des travailleurs ;
  - f) les tâches du service médical du projet, locaux et autres ;
  - g) L'approvisionnement en équipement de protection individuel adapté au risque COVID 19 ;
  - h) La formation, la sensibilisation et la communication avec les travailleurs ;
  - i) La communication et contact avec la communauté locale.
- 4) Plan d'urgence en cas de contamination avérée

## 7.2. Dispositions contractuelles en matière de SST

Les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail applicables aux travailleurs employés directement de l'ONAS et ceux des contractuels travaillant pour son compte sont les mêmes que ceux exigées pour les travailleurs directs et des entreprises contractantes du concessionnaire présentées dans le paragraphe précédent ont été reprises dans le contrat de cession notamment au niveau de son Annexe 2.

En effet, l'Annexe 2 du contrat de cession exige l'établissement d'un Plan de gestion de la santé et sécurité au travail pour encadrer les activités sur le site pendant l'exploitation, comprenant obligatoirement au minimum :

- l'analyse des risques spécifiques des travaux et activités, et contrôles de toutes les activités
- la fourniture d'équipements de protection individuelle (EPI), exigences relatives au port des EPI et mise en application de l'utilisation des EPI
- le plan d'organisation interne du projet et le plan d'intervention et d'évacuation d'urgence en cas d'accident, précisant le numéro d'appel en cas d'éventuel accident et l'établissement ou les établissements de santé le ou les plus proches
- la sensibilisation de tous les membres du personnel sur la sécurité et les risques liés aux activités du projet. Les activités de sensibilisation seront réalisées dans leurs propres langues, et devraient couvrir les risques et les protocoles de sécurité du projet
- la formation spéciale des employés sur les risques spécifiques: Cette formation couvrira les risques éventuels du projet, les mesures de prévention et les actions d'intervention d'urgence et l'évacuation aux centres médicaux les plus proches en cas d'accidents liés aux chutes dans les bassins, étendues d'eau et tranchées, les passerelles glissantes, les risques des travaux en hauteur, les risques liés aux circuits électriques sous tension, les bonnes pratiques de travail, le risque des équipements lourds, le risque de travail dans des espaces confinés, le risque d'incendies et d'explosions
- le reporting de suivi de risques et danger du projet et l'enregistrement des statistiques sur les incidents, y compris, nature d'accident, nombre total d'heures de travail, accidents et nombre de jours de travail perdu, nombre de blessés, nombre de décès, etc.

D'autre part, il est stipulé dans le contrat de cession que le Concessionnaire soit chargé de l'exécution de Travaux d'hygiène et sécurité qui comprennent la fourniture et l'installation des Equipements suivants d'hygiène et sécurité lorsqu'ils sont manquants, ou leur remise en état ou leur remplacement lorsqu'ils sont défectueux :

- Garde-corps autour des bassins profonds.
- Echelle coulissante.
- Grillage de protection autour des équipements électriques.
- Equipement de secours aux personnes tombées dans l'eau : perche, bouées.
- Equipement de secours aux électrisés : perche isolante, gants isolants, défibrillateur.
- Equipements de protection individuelle : casques, chaussures de sécurité, gilet réfléchissants, gilet de sauvetage.

- Equipement portable de détection de gaz
- Extincteurs d'incendie
- Plomberie des WC et lavabos
- Douche de sécurité et lave-oeil à proximité des installations chimiques.
- Boite à pharmacie de premier secours.
- Panneaux ou affiches de signalisation ou de conduites à tenir en cas d'accident ou d'incendie, y compris plans d'évacuation des locaux notamment dans les locaux renfermant des produits chimiques.

## 8. TRAVAILLEURS EMPLOYÉS PAR DES TIERS PARTIES

La présente procédure considère comme tierce partie les **fournisseurs et prestataires, de sous-traitants de négociants, d'agents ou d'intermédiaires**. Cette description inclus, entre autres, le personnel opérant dans le cadre des marchés de sous-traitance conclus par l'ONAS et affecté à la date d'entrée en vigueur du Contrat au Service Concédé.

L'ONAS fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de la PS2.

L'ONAS doit assurer la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la PS2. En outre, l'ONAS 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, l'ONAS exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

Les modalités de gestion et de suivi, par le Concessionnaire, 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 d'emplacements du projet ou de chantiers 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 griefs 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 griefs. 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 griefs, l'ONAS donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des griefs prévu par la PS2 ainsi qu'au paragraphe 4.6 de la présente procédure.

## 9. CHAINE D'APPROVISIONNEMENT

Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé lié aux employés des fournisseurs principaux, l'ONAS exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions de la PS2. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le l'ONAS exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.

De plus, lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux (matériaux de construction, conduites d'assainissement, accessoires divers, etc.), l'ONAS exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.

La capacité de l'ONAS à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'ONAS remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la PS2.

D'autre part, comme préconisé au sein des activités des travaux GER ONAS, et dans le cadre du Système de Gestion Environnementale et Sociale (SGES) dont l'implémentation est exigée dans la clause 5.2 de l'Annexe 2 du contrat de concession ; le Concessionnaire déterminera de son côté, entre autres les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé, harcèlement discrimination, genre ; ainsi que les risques sociaux et SST significatifs identifiés et évalués au niveau du MOSGES<sup>11</sup> pouvant être générés par les fournisseurs principaux.

---

<sup>11</sup> Manuel opérationnel du système de gestion environnementale et sociale

## ANNEXES

- ❑ **A1\_ Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS générales EHS)**
- ❑ **A2\_ Rappel des principaux textes juridiques couvrant l'hygiène, la santé et la sécurité au travail en Tunisie**
- ❑ **A3\_ Notes administratives ONAS pour la sécurité des personnes et des installations (liste non exhaustive)**
  - NA n°117, relative au permis d'intervention dans les zones dangereuses des ouvrages et installations d'assainissement ONAS (juin 2002) ;
  - NA n°1165, relative à l'actualisation du CHST ONAS (février 2019)
  - NA n°981, relative aux EPIs pour la prévention des risques SST (Mars 2014) ;
  - NA n°673, relative aux usagers des engins remorqués de l'ONAS (septembre 2003) ;
  - NA n°677, relative à l'utilisation des ambulances ONAS (octobre 2003)
  - NA n°742 (mai 2005) et n°1176 (juillet 2019), relative à l'application des consignes de sécurités SST ONAS ;
  - NA n°943, relative aux fonctions et rôles des équipes de sécurité régionaux (juin 2012) ;
  - NA n°878, surveillance des accès des locaux sociaux de l'ONAS (Mai 2009) ;
  - NA du 28/10/2015), relative à la gestion des espaces santé des agents ONAS ;
  - NA n°1173, relative aux procédures de sécurité des bâtiments et des installations ONAS ;
  - Organigramme de la direction de surveillance et de coordination des ouvrages, des installations et des projets.
- ❑ **A4\_ Code de conduite de l'ONAS**

**A1\_ Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS générales EHS)**



## ❑ **A2\_ Rappel des principaux textes juridiques couvrant l'hygiène, la santé et la sécurité au travail en Tunisie**<sup>12</sup>

Le cadre réglementaire national régissant l'hygiène, la sécurité au travail en Tunisie applicable aux activités du projet de concession ONAS, 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 ;
- 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 ;
- 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 ;
- Arrêté du 19 janvier 2000 fixant les types de travaux dans lesquels l'emploi des enfants est interdit ;
- Arrêté du 19 janvier 2000 fixant les types de travaux dans lesquels l'emploi des enfants est interdit ;
- 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 5 mai 1988 déterminant le poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur ;
- 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 ;

<sup>12</sup> [https://www.ilo.org/dyn/natlex/country\\_profiles.nationalLaw?p\\_lang=fr&p\\_country=TUN](https://www.ilo.org/dyn/natlex/country_profiles.nationalLaw?p_lang=fr&p_country=TUN)

- 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° 57-73 du 11 décembre 1957 relative au régime des accidents du travail et des maladies professionnelles ;

### A3\_ Notes administratives ONAS pour la sécurité des personnes et des installations (liste non exhaustive)

- NA n°117, relative au permis d'intervention dans les zones dangereuses des ouvrages et installations d'assainissement ONAS (juin 2002) ;
- NA n°1165, relative à l'actualisation du CHST ONAS (février 2019)
- NA n°981, relative aux EPIs pour la prévention des risques SST (Mars 2014) ;
- NA n°673, relative aux usagers des engins remorqués de l'ONAS (septembre 2003) ;
- NA n°677, relative à l'utilisation des ambulances ONAS (octobre 2003)
- NA n°742 (mai 2005) et n°1176 (juillet 2019), relative à l'application des consignes de sécurité SST ONAS ;
- NA n°943, relative aux fonctions et rôles des équipes de sécurité régionaux (juin 2012) ;
- NA n°878, surveillance des accès des locaux sociaux de l'ONAS (Mai 2009) ;
- NA du 28/10/2015), relative à la gestion des espaces santé des agents ONAS ;
- NA n°1173, relative aux procédures de sécurité des bâtiments et des installations ONAS ;
- Organigramme de la direction de surveillance et de coordination des ouvrages, des installations et des projets.

## A4\_ Code de conduite de l'ONAS

La mise en œuvre du code de conduite établi par l'ONAS, permettra de limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses travailleurs. Pour ce faire, l'entreprise respectera les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité au travail (EHS) est ce pendant toute la durée du projet de concession. Il veillera à ce que les normes appropriées d'hygiène, de sécurité au travail et environnement (HSE) soient respectées. L'ONAS s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG) et la violence contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise. Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet soient conscientes de cet engagement, l'ONAS à travers ce code de conduite appliquera les principes fondamentaux et les exigences minimales de comportement à toutes les parties prenantes sans exception ; dont particulièrement : qui s'appliqueront sans exception à tous les travailleurs (employés), collaborateurs et cadre de l'ONAS, y compris les contractuelles, les sous-traitants et les fournisseurs.

Le code de conduite comprend les éléments à respecter suivantes :

### ❑ Généralités :

1. L'ONAS et par conséquent tous les employés, collaborateurs, sous-traitants et les fournisseurs - s'engagent à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes.
2. L'ONAS mettra intégralement en œuvre son «Plan de gestion environnementale et sociale»

### ❑ Comportement communautaire :

3. L'ONAS et toutes personnes ou entreprises travaillant pour son compte s'engagent à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes de VBG et de VCE constituent une violation de cet engagement.
4. L'ONAS s'assure que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de discrimination.
5. L'ONAS interdit le langage, le comportement et agissement qui soient avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel parmi tous les employés, collaborateurs, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.
6. L'ONAS veillera à prévenir toute exploitation et d'abus sexuels (EAS) ; ainsi, et dans le cadre de ses responsabilités, l'ONAS vérifiera à chaque recrutement les antécédents et les casiers judiciaires des nouveaux recrutés et des travailleurs contractuelles et des sous-traitants ;
7. L'ONAS protégera les biens et veillera à leur bonne utilisation (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).
8. L'ONAS engagera ses collaborateurs à agir conformément aux intérêts de l'entité en évitant les conflits d'intérêt et agir en conséquence. Si un conflit est inévitable, les collaborateurs doivent gérer la situation et le signaler afin d'éviter tout préjudice pour l'ONAS

### 9. Lutte contre la corruption

L'ONAS condamne et combat toutes les formes de corruption active et passive.

Toutes les personnes travaillantes pour le compte de l'ONAS doivent exercer leur activité d'une manière honnête et éthique. Aucune forme de corruption, corruption active ou racket, ne saurait être tolérée. Ils doivent donc s'abstenir d'offrir ou accepter tous paiements, cadeaux, divertissements ou autres avantages indus. Il est, en toute circonstance, interdit de promettre, donner ou recevoir des cadeaux sous forme d'espèces ou de méthodes de paiement équivalentes ou de toute autre forme de valeurs négociables.

**☐ Hygiène et sécurité et environnement**

**10.** L'ONAS veillera à ce que le plan de gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail et environnement (HSE) du projet soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'ONAS, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.

**11.** L'ONAS et les personnes travaillant pour son compte suivront toutes les instructions de travail et de bonnes pratiques environnementales et sociales (y compris celles liées aux exigences réglementaires nationale environnementales et sociales) .

**12.** L'ONAS s'assurera que toutes les personnes travaillant pour son compte sur le chantier portent l'Équipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.

**13.** L'ONAS :

(i) interdira la consommation d'alcool pendant le travail ;

(ii) Interdira l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.

**14.** L'ONAS veillera à ce que des installations sanitaires adéquates soient à disposition des travailleurs sur le site projet et au niveau de chaque zone d'activités GER ONAS.

**15.** Obligation par l'ONAS à l'égard de ses employés à la protection et l'utilisation approprié de la propriété et toute information et données confidentiels (y compris, les données personnelles)

**16.** L'ONAS invite tous ses employés à signaler toute infraction au présent code en garantissant l'absence de représailles à l'encontre des personnes ayant signalés l'infraction.