

**CONCESSION DE L'EXPLOITATION D'OUVRAGES
D'ASSAINISSEMENT COLLECTIF
Lot 2 : Sud**

**Procédures de Gestion des Travailleurs
-y compris pour les sous-traitants- (PGT)**

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION	3
2. LE PROJET DE LA CONCESSION	4
3. OBJECTIFS DES PROCEDURES DE GESTION DES TRAVAILLEURS.....	5
4. DOCUMENTS DE REFERENCE.....	5
5. CATEGORIES DE TRAVAILLEURS DU PROJET	6
5.1 APERÇU GENERAL.....	6
5.2 TRAVAILLEURS DIRECTS	7
5.3 TRAVAILLEURS CONTRACTUELS.....	7
5.7 CALENDRIER DES BESOINS DE LA MAIN D'ŒUVRE.....	7
5.8 Règlement interne et code d'éthique	8
6. EVALUATION DES RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL.....	9
6.1 RISQUES OCCUPATIONNELS ASSOCIES AU PROJET	9
6.2 RISQUES ASSOCIES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET A LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS ..	9
6.3 SENSIBILISATION ET FORMATIONS	11
6.3.1 La procédure de formation	11
6.3.1.a Identifier et collecter les besoins en formation	11
6.3.1.b Elaborer le plan annuel et sélectionner les organismes prestataires.....	11
6.3.1.c Réaliser l'action de formation.....	11
6.3.1.d Évaluer le transfert des compétences à acquérir dans la situation de travail du participant	12
6.3.2 Synoptique du traitement.....	13
6.3.3 Le plan de formation.....	14
7. LEGISLATION NATIONALE ET NORMES ENVIRONNEMENTALES ET SOCIALES.....	18
8. PROCEDURES DE GESTION ET APPLICATION DES MESURES D'ATTENUATION	28
8.1 PROCEDURES PAR CATEGORIE DE TRAVAILLEUR.....	28
8.2 RESUME DES MESURES D'ATTENUATION ET PROCEDURES PAR TYPE DE RISQUE.....	31
9. MECANISME DE REGLEMENT DES PLAINTES.....	33
10. PERSONNEL RESPONSABLE	33
11. BUDGET.....	34
ANNEXES.....	35

1. INTRODUCTION

Dans un souci de rechercher plus d'efficacité et de performance dans la gestion future de ses activités relevant du domaine de l'eau et de l'assainissement en Tunisie, l'opérateur public tunisien en l'occurrence l'Office National de l'Assainissement (ONAS), a opté, sous l'ordre du Gouvernement tunisien, pour un business model de partenariat public-privé (PPP).

Cela s'est traduit par l'attribution de la concession de ses 14 STEP implantées dans le Sud-Est tunisien, couvrant les gouvernorats de Sfax, Gabès, Médenine et Tataouine, au groupe international français SUEZ pour l'exploitation et la maintenance de ces infrastructures.

Pour en arriver là, ce résultat était le fruit d'une publication d'un Appel à Propositions restreint international¹, suivi d'un examen minutieux des dossiers de soumissionnaires intéressés par cette opportunité.

Ce contrat de concession gagné par SUEZ s'étalera sur 10 ans. Il est évalué à 200 millions d'euros et sera financé conjointement par la Banque Mondiale, pour les travaux de réhabilitation et d'extension des infrastructures, et par l'État tunisien, pour l'exploitation et la maintenance de ces infrastructures.

Pour ce faire, SUEZ s'est établi en Tunisie depuis 2023, en créant SCAST, une société anonyme de droit tunisien, avec un effectif d'environ 230 personnes. Elle sous-traitera une partie de l'activité Réseaux à SEGOR, actionnaire adjudicataire (environ 100 personnes travaillant pour la concession).

Les actionnaires de SCAST sont les suivants : 80% SUEZ, 12% SEGOR-Groupe SCET et 8% BIAT.

Le choix de SCAST (groupe SUEZ), qui a été pris par le gouvernement tunisien pour assurer les services d'assainissement des eaux usées de près d'environ un million d'habitants dans les quatre gouvernorats susnommés, n'est autre que le fruit de l'expertise avérée dans le domaine de la gestion de l'eau et de l'assainissement à l'échelle internationale du groupe SUEZ, endossant le titre de chef de file du groupement.

Dans le but de mieux gérer le capital humain de SCAST et se mettre en conformité avec les instructions du bailleur, en l'occurrence la Banque Mondiale, le présent document servira de référentiel traduisant les Procédures de Gestion des Travailleurs (PGT). Il est en totale cohérence avec le Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGM) de l'ONAS.

¹ En vertu de la loi n° 2007-35 du 4 juin 2007 et de la loi n° 2008-23 du 1^{er} avril 2008, l'ONAS est autorisé à octroyer des concessions de service public pour l'exploitation de ses ouvrages d'assainissement et pour certains services qu'il fournit dans le cadre de ses missions.

Dans ce contexte, l'ONAS a, par un avis de préqualification publié le 27 février 2017, lancé une procédure de passation de contrats de concession en vue de confier à deux partenaires privés la gestion, l'exploitation et l'entretien d'une partie des ouvrages d'assainissement collectif situés dans l'agglomération de Tunis Nord et dans quatre gouvernorats du Sud. Les contrats de concession comprennent la réalisation de Travaux initiaux de remise en état et de Travaux complémentaires dans les stations d'épuration, les Prestations d'exploitation et de maintenance, les Travaux de gros entretien et renouvellement des Équipements des Ouvrages afin de fournir le Service Concéderé aux Usagers. L'ONAS a transmis à tous les candidats intéressés un Règlement de Préqualification puis a transmis aux candidats pré-qualifiés, un Règlement d'Appel à Propositions le 26 mars 2019. Au terme d'une procédure de publicité et de mise en concurrence menée conformément à la loi n° 2008-23 du 1^{er} avril 2008 précitée et au décret n°2010-1753 du 19 juillet 2010 fixant les conditions et procédures d'octroi des concessions tel que modifié et complété par le décret n°2013-4631 du 18 novembre 2013, sous forme d'Appel à Propositions restreint, la Proposition soumise par le Groupement composé des sociétés SUEZ, SUEZ International, SEGOR, SCET Tunisie, SOGEDIP et BIAT a été considérée, au regard des règles fixées par le règlement d'Appel à Propositions comme la mieux-disante et a été classée en première position. Conformément aux termes de l'article 6 de la loi n°2008-23, le Groupement susmentionné a créé une Société de Projet régie par le droit tunisien ayant pour objet exclusif l'exécution de l'objet du Contrat. Par délibération du Conseil d'administration en date du 30 décembre 2021 relative à l'attribution du contrat de concession Lot 2 Sud de la Tunisie au groupement composé des sociétés SUEZ, SUEZ International, SEGOR, SCET Tunisie, SOGEDIP et BIAT, le Président Directeur Général de l'ONAS est autorisé à signer le Contrat avec la Société de Projet qui accepte de prendre en charge la gestion du Service Concéderé, dans les conditions prévues au Contrat. -Source : *Contrat de concession d'ouvrages d'assainissement collectif dans le périmètre du sud signé et enregistré*

2. LE PROJET DE LA CONCESSION

Le projet (contrat) de concession couvre les activités suivantes :

- Réalisation de Travaux initiaux de remise en état des 14 STEP

Le concessionnaire aura la charge de ces travaux (acronyme :TIRE) concernent les stations d'épuration, les stations de pompage et les fosses de réception des matières de vidange. Il s'agit de réhabilitations et/ou des remplacements ou même des constructions pour les postes de pompage, pré-traitement, Traitement biologique, traitement des boues, Traitement des odeurs, Équipements électriques, Tuyauteries, robinetterie, et accessoires et accessoires, Équipements d'hygiène et sécurité, Fosses à matière de vidange et autres postes comme les débitmètres sur puit de contact, etc. Les TIRE auront une durée de 18 mois

- Réalisation de Travaux complémentaires dans les stations d'épuration

Les Travaux complémentaires (acronyme : TC) à effectuer par le Concessionnaire seront traduits par des Extensions de la capacité d'aération, de la déphosphatation physico-chimique, de la désinfection par rayons ultra-violet, de la désodorisation et de la Réhabilitation des lits de séchage et construction de hangars de stockage des boues. Les TC seront répartis sur une durée de 3 ans (les 3 premières années, à partir du démarrage) .

- Prestations d'exploitation et de maintenance

Conduite et entretien des réseaux, conduite et entretien des stations d'épuration et des stations de pompage, veille à la continuité d'adoption des méthodes et procédures de gestion de gestion du service public d'assainissement collectif. La durée de ces prestations couvre toute la durée du contrat de concession.

- Réalisation de gros entretien et renouvellement des Équipements des Ouvrages afin de fournir le Service Concédé aux Usagers.

Les Travaux de Gros Entretien et Renouvellement (acronyme : GER) des Ouvrages comprennent toutes les opérations de remplacement ou de réhabilitation réalisées de façon à garantir le bon fonctionnement et les niveaux de performance des Ouvrages. A titre d'exemple, la rénovation d'Appareils électromécaniques et hydromécaniques, alimentation en énergie électrique, d'accessoires électriques, d'appareils de mesure, d'équipements divers (chloration, éclairage, chauffage, climatisation, ventilation...), des Systèmes de télégestion, de télésurveillance, de mesures (diagnostic permanent), anti-intrusion, informatiques, accessoires électroniques

En effet, outre l'exploitation (gestion opérationnelle) de 14 stations d'épuration d'eaux usées, 106 stations de pompage et un réseau d'assainissement de près de 1 900 kilomètres, ayant une capacité de traitement de 39 millions de mètres cubes par an, le contrat comprend aussi l'entretien de ces infrastructures d'assainissement dans les gouvernorats de Sfax, Gabès, Médenine et Tataouine.

A la réhabilitation des infrastructures existantes, où une attention particulière est portée à leur revitalisation pour répondre aux impératifs de la qualité des eaux rejetées, tout en optimisant la gestion des ressources hydriques disponibles, viendront s'ajouter des travaux complémentaires permettant la réutilisation des eaux usées dans l'agriculture grâce à des procédés de traitement avancés tels que l'utilisation des rayons ultraviolets (UV) et l'élimination du phosphore pour les milieux sensibles.

Ce PPP devra faire profiter la Tunisie et la région de la concession, à savoir le sud-est tunisien (environ 1 Mio. d'habitants connectés aux STEP) de technologies innovantes et de meilleures pratiques développées à l'échelle internationale dans le secteur de l'assainissement.

Pour cela, le Concessionnaire déploiera la méthodologie WIKTI (Water International Knowledge Transfer Initiative) visant à assurer le partage des bonnes pratiques du groupe SUEZ au sein de SCAST, avec un système de mesure du niveau de maturité (de 1 à 6) atteint pour chacun des métiers exercés.

L'objectif est d'assurer une performance optimale des et des services tout au long de la progression du projet. Cette démarche entraîne la création de nouveaux emplois, le renforcement des compétences du personnel et l'adoption de technologies modernes pour maximiser l'utilisation des eaux traitées en agriculture, tout en surveillant attentivement la qualité de l'eau traitée.

Le projet a pour objectif in fine de rétablir et améliorer la fonctionnalité des installations existantes tout en assurant leur gestion efficiente pour garantir un impact positif sur la région et ses ressources hydriques.

3. OBJECTIFS DES PROCEDURES DE GESTION DES TRAVAILLEURS

- 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 et le travail des enfants

4. DOCUMENTS DE REFERENCE

Outre le respect de la réglementation environnementale et sociale nationale (Tunisie), la gestion des travailleurs devra se conformer aux exigences des normes environnementales et sociales internationale relevant de la Banque Mondiale.

On citera à titre d'information les références suivantes :

- Les Normes de performance en matière de durabilité environnementale et sociale de l'IFC, notamment la Norme de Performance 2 ainsi que les directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales du groupe Banque Mondiale : Normes Environnementales et Sociales 1 (NES1) : Évaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux, Normes Environnementales et Sociales 2 (NES2) : Emploi et conditions de travail, Les Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des Nations Unies (ONU) ;
- La Norme ISO 45001 v 2018 (ex référentiel OHSAS 18001 v 20017) ;
- Le Code de travail tunisien ;
- 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

- Loi n° 94-28 du 21 février 1994 révisée et complétée par la loi n° 1995-103 du 27 novembre 1995 relative au régime de réparation des dommages causés par les accidents du travail et les maladies professionnelles
- 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. CATEGORIES DE TRAVAILLEURS DU PROJET

5.1 APERÇU GENERAL

La NES 2 classe les travailleurs en plusieurs catégories. Les travailleurs directs, les travailleurs contractuels, les employés des entreprises recrutées par le projet, les travailleurs communautaires ainsi que les travailleurs associés aux fournisseurs du projet.

Du fait que les travailleurs du projet de concession du service d'assainissement collectif (dans les périmètres du sud-est tunisien : gouvernorats de Sfax, Gabès, Médenine et Tataouine) soient employés ou engagés par différentes parties, on a mis en place au niveau de l'ONAS une procédure interne de gestion de la main-d'œuvre qui 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.

En s'inspirant de ce mode de gestion, SCAST se veut de capitaliser sur l'expérience contextuelle de l'ONAS ainsi que sur le vécu du groupe SUEZ en la matière, en instaurant son propre PGT.

Le Groupe SUEZ a ainsi développé au niveau français et international, en matière de Santé Sécurité, une approche exigeante basée sur des standards internes qui seront appliqués à SCAST et à ses sous-traitants.

En matière d'éthique, SUEZ a également établi une charte qui sera partagée à l'ensemble des collaborateurs (voir annexe A5).

5.2 TRAVAILLEURS DIRECTS

Catégories des travailleurs		Travailleurs employés directement par SCAST en CDI
Description		Ce sont les personnes employées directement par SCAST
Nombre de travailleurs (estimatif)²	Homme	240
	Femme	10
Délais de couverture des besoins de main d'œuvre (prévisionnel)		Durée du contrat de concession qui est entrée en vigueur

5.3 TRAVAILLEURS CONTRACTUELS

Catégories des travailleurs		Travailleurs contractuels (de SCAST)
Description		Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux pour le compte de SCAST liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux ; exemple : travaux GER (génie civil)
Nombre de travailleurs (estimatif)²	Homme	0
	Femme	0
Délais de couverture des besoins de main d'œuvre (prévisionnel)		Un an selon le programme qui sera défini par le concessionnaire

5.4 TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Catégories des travailleurs		Travailleurs de la chaîne d'approvisionnement
Description		Les personnes employées par SCAST
Nombre de travailleurs (estimatif)²	Homme	A définir
	Femme	A définir
Délais de couverture des besoins de main d'œuvre (prévisionnel)		Non défini

5.7 CALENDRIER DES BESOINS DE LA MAIN D'ŒUVRE

En vue de faciliter la mise en œuvre du projet de la concession et aider à identifier les ressources humaines nécessaires pour solutionner d'éventuels problèmes de carence de main-d'œuvre, des politiques et des procédures de gestion de la main-d'œuvre ont été mises en place.

Cette mesure permet de :

² 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.

- 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.

Pour ce faire, dans le cadre de ses planifications, le concessionnaire, en concertation avec l'ONAS, élaborera un plan annuel avec les allocations budgétaires spécifiquement destinées aux besoins de recrutement de la main d'œuvre du projet. Ce plan de recrutement sera validé par les instances du projet.

Par ailleurs, le personnel interne (propre) au concessionnaire travaille à plein temps selon les horaires déterminés par la convention collective du secteur. Aussi des consultants et autres ressources humaines externes y pourraient être mandatés à plein temps ou à temps partiel qui peuvent être assimilés à des travailleurs contractuels. Ils travailleront pour assister le concessionnaire dans la mise en œuvre de ses travaux. Ils produiront des livrables et adapteront leurs horaires en concertation avec le concessionnaire. Les fournisseurs de services seront disponibles selon les besoins. Pour une recherche de plus d'efficacité et d'optimisation économique, le travail à distance pourrait être favorisé, dans les meilleurs des cas, avec l'utilisation des technologies d'information courantes (visioconférence, plateforme teams, etc.).

Toutefois, il est important d'assurer que les conditions d'embauche et de travail de tous les travailleurs engagés pour les travaux, dans le cadre de la concession, se conforment notamment aux conventions du BIT relatives à la main d'œuvre auxquelles le pays hôte a adhéré.

5.8 Règlement interne et code d'éthique

Le règlement intérieur organise les rapports entre la société SCAST, d'une part, et l'ensemble du personnel, d'autre part.

Tout membre du personnel est censé connaître le règlement interne de la SCAST et l'avoir accepté dans toutes ses dispositions du seul fait qu'il y travaille.

Il est tenu de s'y conformer sans restriction ni réserve.

De même, les valeurs éthiques sont au cœur de la stratégie et du développement de la SCAST.

Le nouveau positionnement stratégique du groupe et mission est d'assurer une gestion durable des ressources essentielles à notre avenir. Dans ce cadre, il est plus que jamais indispensable que SCAST agisse avec responsabilité et éthique dans ses métiers et ce, à l'égard de toutes ses parties prenantes.

La Charte éthique de SUEZ définit les valeurs de notre société : Exigence, Engagement, Audace et collaboration.

Elle doit donc être pour chacun la référence en matière de comportement et d'action, que ces derniers soient collectifs ou individuels.

L'ensemble des collaborateurs SCAST doivent témoigner de cet engagement éthique.

6. EVALUATION DES RISQUES POTENTIELS LIES AU TRAVAIL

6.1 RISQUES OCCUPATIONNELS ASSOCIES AU PROJET

Dans ce cadre, il s'agit d'énumérer les risques de Santé et de Sécurité au travail (SST) associés à l'activité du concessionnaire.

Les principaux risques SST dans le cadre d'un Système de Gestion Environnementale et Sociale (SGES) sont les suivants :

- 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'électrification 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'électrification 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 ;
- Accidents et maladies de travail liés à l'Inhalation du H₂S, Méthylmercaptopan et Ammoniac par le personnel exploitant.
- 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 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) ;

6.2 RISQUES ASSOCIES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET A LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS

Les risques liés aux conditions de travail et à l'emploi sont :

Risques de non-respect des conditions de travail et des droits des travailleurs : Risque de non-respect du code du travail tunisien, selon lequel les contrats de travail sont conclus soit

pour une durée indéterminée soit pour une durée déterminée, cette dernière qui ne peut excéder quatre (4) ans, y compris ses renouvellements³.

Risque de discrimination et égalité des chances : Ce risque s'applique à tout le personnel recruté par le concessionnaire.

Risques de travail des enfants et de travail forcé : Ce risque s'applique particulièrement aux travailleurs de chantiers qui peuvent recruter des mineurs ou des migrants sur les chantiers. Le risque s'applique également aux relais communautaires qui pourraient être des mineurs de moins de 18 ans. Il pourrait potentiellement s'appliquer aux fournisseurs.

Risque d'Exploitation, abus et harcèlement sexuel en milieu de travail : Ce risque transversal s'applique à tous les travailleurs associés au projet.

Risque de non-respect du droit d'organisation des travailleurs et leur droit à la grève. Ce risque est transversal bien que ce droit soit garanti par la législation nationale.

Risque de ne pas recevoir les indemnités qui compensent les accidents du travail et/ou des maladies professionnelles

Les conditions contractuelles : Ce risque peut concerner tous les travailleurs. Il s'agira pour le concessionnaire d'exercer une veille réglementaire conformément aux dispositions du Code de Travail tunisien en vigueur pour l'application de la législation et s'assurer que les conditions contractuelles ne soient pas en défaveur des travailleurs.

La protection de la main d'œuvre : En ce qui concerne le risque relatif au travail et à l'exploitation des enfants par les fournisseurs conformément au code de travail, il sera interdit de recruter des travailleurs de moins de 18 ans et cela s'appliquera à toutes les activités du projet. Pour les fournisseurs le concessionnaire devra s'assurer que dans la chaîne de valeur il n'y a pas de travail des enfants ou du travail forcé. Les clauses interdisant le travail des enfants seront intégrées dans les contrats des fournisseurs.

Les incidents liés aux risques d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuel en milieu du travail : Ce risque est considéré comme substantiel par le projet s'agissant des transferts monétaires et d'assistance technique qui peuvent être échangés pour des faveurs entre autres sexuelles.

Ils s'appliquent à tous les travailleurs. Le concessionnaire devra notifier à la Banque mondiale, dans les délais prescrits par le bailleur, tout incident survenu dans le cadre du projet (VBG, accidents, etc.).

Le Code de Conduite établi par l'ONAS et adopté par le Concessionnaire, tient compte des enjeux, impacts et mesures palliatives identifiées, notamment :

- Les risques liés au déplacement de la 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 la criminalité ;

³ Le concessionnaire 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.

- La préservation de l'environnement, etc.

Ce code de conduite impose des obligations à tout le personnel (y compris les sous-traitants et les journaliers) pour prévenir des risques énumérés ci-dessus.

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 A)

6.3 SENSIBILISATION ET FORMATIONS

6.3.1 La procédure de formation

L'objectif des activités de formation est de renforcer les compétences existantes- et d'assurer l'acquisition des compétences nécessaires dans la situation de travail des collaborateurs.

A Sélim de compléter

6.3.1.a Identifier et collecter les besoins en formation

Cette étape préliminaire consiste à recueillir par la DRH les besoins en formation auprès des responsables d'activité et des managers.

Une fiche de recensement des besoins en formation est envoyée aux concernés permettant d'identifier les actions de formation souhaitées, leur degré de priorité, les participants potentiels ainsi que l'objectif escompté de l'action : montée en compétence.

Le recensement annuel des besoins en formation est initié par la DRH au mois de novembre de chaque année.

6.3.1.b Elaborer le plan annuel et sélectionner les organismes prestataires

Suite au recensement annuel des besoins en formation, le plan de formation de l'année N+1 est élaboré.

Le plan de formation annuel doit faire ressortir un budget de formation prévisionnel suite à une présélection des cabinets de formation à l'aide de la fiche de sélection des organismes de formation.

Le plan de formation finalisé est soumis à la validation des responsables d'activité ensuite à l'approbation du Directeur Général.

6.3.1.c Réaliser l'action de formation

Une fois le plan de formation annuel validé, les participants pressentis sont informés par la DRH (par mail) des programmes des actions à lesquelles ils participeront dès que les dates s'approchent (minimum deux semaines avant la formation).

Si l'action de formation est interne, les participants renseignent au début de séance une fiche de présence.

A la fin de chaque session, les participants renseignent le formulaire d'évaluation à chaud destiné à fournir les informations relatives aux conditions de déroulement de la session, au respect du contenu prévisionnel de la formation ainsi qu'au niveau de prestation pédagogique du formateur.

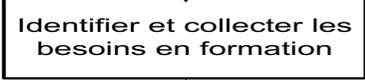
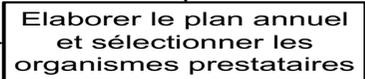
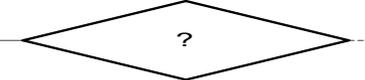
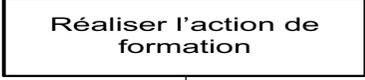
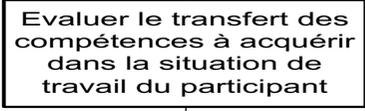
6.3.1.d Évaluer le transfert des compétences à acquérir dans la situation de travail du participant

Trois mois minimums après la réalisation de l'action, chaque participant ainsi que son responsable hiérarchique direct, renseignent la fiche d'évaluation à froid.

Ce formulaire a pour objectif de fournir des informations relatives au degré d'acquisition par le collaborateur des compétences visées, ainsi qu'aux améliorations constatées dans la maîtrise de la situation de travail du collaborateur.

Si l'action de formation s'avère inefficace, un processus d'identification des causes racines de l'écart constaté est mis en place pour réaliser les actions correctives et préventives.

6.3.2 Synoptique du traitement

Etapes	Commentaires	Donnée de sortie	Responsable	Support
				
	§2.1	Fiches de recensement des besoins en formation+ collecte des besoins de formations suite entretien annuel	Service Formation	Template fiche de recensement des besoins en formation
	§2.2	Fiches de sélection des organismes de formation, Plan de formation	Service Formation	Template plan de formation, Fiches de recensement des besoins en formation, Template fiche de sélection des organismes de formation
	Plan de formation validé par la direction générale?			
	§2.3	Fiche de présence, Fiche d'évaluation à chaud	Service Formation	Template fiche de présence, Template fiche d'évaluation à chaud
	§2.4	Fiche d'évaluation à froid	Service Formation	Template fiche d'évaluation à froid
				

Source : DRH/SCAST

6.3.3 Le plan de formation

Sujet de la formation/Sensibilisation	Objectifs	Public cible	Méthodes pédagogiques	Durée	Type de formation - Sensibilisation		
					Théorique	Pratique	Rappel
Intervention en espaces confinés	Habiliter les travailleurs à intervenir dans les espaces confinés	L'ensemble des personnes amenées à travailler dans un espace confiné	Apprentissage par l'action/Etude de cas/Simulation	3J /gr	6h	12h	
Travaux en hauteur	Habiliter les travailleurs à intervenir en hauteur et en profondeur	Tous les travailleurs en hauteur	Apprentissage par l'action/Etude de cas	2J /gr	6h	6h	
Travaux par points chauds	Prévenir les risques incendie-explosion pendant les travaux par points chauds	Agents d'entretien	Apprentissage par l'action/Etude de cas	2J /gr	4h	8h	
Consignation-déconsignation	Octroyer à chaque agent son titre d'habilitation	Agents d'entretien	Apprentissage par l'action/Etude de cas	3J /gr	8h	8h	
Habilitation électrique	Habilitation des électriciens selon les normes en vigueur	Électriciens	Apprentissage par l'action/Etude de cas/Simulation	3J /gr	10h	6h	X
Habilitation des caristes	Octroyer à chaque Cariste son titre d'habilitation	Conducteur de chariots élévateurs	Apprentissage par l'action/Etude de cas/Simulation	3J /gr	4h	12h	X
Enquête et analyse des accidents.	Améliorer la réalisation des enquêtes après accidents pour identifier les réelles causes et proposer des solutions de maîtrise.	Les chargés de sécurité	Apprentissage par l'action/Etude de cas/Simulation	2J /gr	10h	2h	

<i>Signalisation en milieu de travail</i>	<i>Savoir s'orienter et reconnaître les dangers sur les lieux de travail</i>	<i>Tous les travailleurs</i>	<i>Apprentissage par l'action/Etude de cas/Simulation</i>	<i>2j /gr</i>	<i>10h</i>	<i>2h</i>	
<i>Transport, utilisation et élimination de matières dangereuses et des matières polluantes</i>	<i>Manipulation, stockage et transport sécuritaires des matières dangereuses et des matières polluantes</i>	<i>Travailleurs appelés à manipuler, stocker et transporter des et des matières polluantes dangereuses</i>	<i>Apprentissage par l'action/Etude de cas/Simulation</i>	<i>2j /gr</i>	<i>10h : Formation générale</i>	<i>2h : Formation spécifique en milieu de travail sur les produits utilisés</i>	
<i>Lutte contre l'incendie et évacuation</i>	<i>Disposer d'une équipe formée à la lutte contre le feu en cas d'incendie et à l'évacuation des personnes</i>	<i>Équipe de première intervention</i>	<i>Apprentissage par l'action/Etude de cas/Simulation</i>	<i>3j /gr</i>	<i>12h</i>	<i>6h</i>	<i>X</i>
<i>Lutte contre le feu</i>	<i>Formation à l'intervention en cas de feu</i>	<i>Équipe de seconde intervention</i>	<i>Apprentissage par l'action/Etude de cas/Simulation</i>	<i>2j /gr</i>	<i>8h</i>	<i>4h</i>	<i>X</i>
<i>Secourisme en milieu de travail</i>	<i>Disposer d'une équipe formée pour prodiguer les 1^{er} secours aux travailleurs en cas d'accident</i>	<i>Secouristes</i>	<i>Apprentissage par l'action/Etude de cas/Simulation</i>	<i>3j /gr</i>	<i>12h</i>	<i>6h</i>	<i>X</i>
<i>Manutention manuelle, gestes et posture</i>	<i>Minimiser les risques de TMS</i>	<i>Manutentionnaires</i>	<i>Apprentissage par l'action/Etude de cas/Simulation</i>	<i>3j /gr</i>	<i>12h</i>	<i>6h</i>	<i>X</i>
<i>Risque biologique</i>	<i>Minimiser la contamination avec les agents biologiques pouvant se trouver dans les lieux de travail</i>	<i>Tous les travailleurs pouvant être exposés aux agents biologiques</i>	<i>Apprentissage par l'action/Etude de cas/Simulation</i>	<i>3j /gr</i>	<i>12h</i>	<i>6h</i>	<i>X</i>
<i>Gestion des émissions</i>	<i>Connaitre les impacts des émissions atmosphériques sur la santé et l'environnement et savoir les contrôler pour réduire leurs effets</i>	<i>Tous les travailleurs</i>	<i>Apprentissage par l'action/Etude de cas/Simulation</i>	<i>1j /gr</i>	<i>5h</i>	<i>1h</i>	<i>X</i>

<i>Gestion des rejets</i>	<i>Connaitre les normes de rejets, les techniques de traitement et comprendre comment réduire les impacts des rejets sur l'environnement</i>	<i>Tous les travailleurs</i>	<i>Apprentissage par l'action/Etude de cas/Simulation</i>	<i>2j/gr</i>	<i>10h</i>	<i>2h</i>	<i>X</i>
<i>Gestion des déchets</i>	<i>Renforcer les capacités des travailleurs à la bonne gestion des déchets dangereux, non dangereux et inertes (tri sélectif, collecte, stockage...) et les exigences réglementaires en matière de gestion</i>	<i>RES/Chefs STEP/Auditeurs internes</i>	<i>Apprentissage par l'action/Etude de cas/Simulation</i>	<i>2j/gr</i>	<i>8h</i>	<i>4h</i>	<i>X</i>
<i>Système de Gestion environnemental et social</i>	<i>Renforcer les capacités à mettre en œuvre et améliorer le SGES ainsi qu'à analyser et agir sur les résultats de performance environnementale et social et les obligations de conformité</i>	<i>RES/Chefs STEP/Auditeurs internes</i>	<i>Apprentissage par l'action/Etude de cas/Simulation</i>	<i>2j/gr</i>	<i>10h</i>	<i>2h</i>	<i>X</i>
<i>Audit interne</i>	<i>Développer les capacités pour gérer les programmes d'audit et déterminer l'efficacité des SGES</i>	<i>RES/Chefs STEP</i>	<i>Apprentissage par l'action/Etude de cas/Simulation</i>	<i>2j/gr</i>	<i>10h</i>	<i>2h</i>	
<i>Communication en santé sécurité et environnement</i>	<i>Appréhender l'importance de la communication pour le SGES et comment mettre en place un système ou un plan de communication efficace et comment communiquer pour faire fonctionner le SGES</i>	<i>RES/Chefs des STEP/Secouristes/Équipe d'intervention/Chargés de sécurité/Auditeurs internes</i>	<i>Apprentissage par l'action/Etude de cas/Simulation</i>	<i>2j/gr</i>	<i>10h</i>	<i>2h</i>	
<i>Exigences légales et réglementaires environnementale et SST</i>	<i>Connaitre l'importance de la législation et la réglementation environnementale et SST en relation avec les activités de SCAST et la nécessité de leurs mises en œuvre et respect</i>	<i>RES/Chefs des STEP/Équipe d'intervention Chargés de sécurité/Auditeurs internes</i>	<i>Apprentissage par l'action/Etude de cas/Simulation</i>	<i>2j/gr</i>	<i>10h</i>	<i>2h</i>	

<i>Gestion des situations d'urgence E&SST</i>	<i>Renforcer les compétences sur la gestion des situations d'urgence</i>	<i>Tous les travailleurs</i>	<i>Apprentissage par l'action/Etude de cas/Simulation</i>	<i>2j/gr</i>	<i>8h</i>	<i>4h</i>	
<i>Gestion des déchets (tri, collecte, transport, ...)</i>	<i>Former et Sensibiliser sur l'importance du tri des déchets</i>	<i>Tous les travailleurs</i>	<i>Etude de cas/Simulation</i>	<i>1h 30/j</i>		<i>1h30</i>	<i>X</i>
<i>Circulation dans l'entreprise</i>	<i>Sensibiliser aux risques et bonnes pratiques de la circulation</i>	<i>Tous les travailleurs</i>	<i>Etude de cas/Simulation</i>	<i>1h30/j</i>		<i>1h30</i>	<i>X</i>
<i>Sensibilisation au port et de la maintenance des EPI</i>	<i>Comprendre l'importance du port et de la maintenance des EPI et les risques inhérents</i>	<i>Tous les travailleurs exposés</i>	<i>Etude de cas/Simulation</i>	<i>1h30/j</i>		<i>1h30</i>	<i>X</i>
<i>Sensibilisation à l'hygiène industrielle (propreté, tabagisme...)</i>	<i>Communiquer sur les principes de l'hygiène industrielle est son importance pour évoluer dans un environnement sécurisé et sain, afin de diminuer les AT et les MP</i>	<i>Tous les travailleurs</i>	<i>Etude de cas/Simulation</i>	<i>2h/j</i>	<i>8h</i>	<i>4h</i>	<i>X</i>

Source : SCAST

7. LEGISLATION NATIONALE ET NORMES ENVIRONNEMENTALES ET SOCIALES

Les principaux textes de droit du travail national tunisien sont formalisés principalement au niveau **du Code de travail** constitué de lois générales sur le travail ou l'emploi, adopté le 30 avril 1966 et révisée le 15 juillet 1996 (loi 96-62).

Les modifications faites par la loi n° 96-62 portent sur les articles de la loi no 66-27 du 30 avril 1966, qui 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 n° 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 de travail⁴.

Rappel des principaux textes juridiques couvrant l'hygiène, la santé et la sécurité au travail en Tunisie⁵ : Le cadre réglementaire national, régissant l'hygiène, la sécurité au travail en Tunisie applicable aux activités du projet de concession ONAS, est constitué particulièrement par les textes juridiques cités en Annexe A2.

⁴ <https://www.tunisietravail.net/telecharger-le-code-du-travail-tunisien-11586/>

⁵ https://www.ilo.org/dyn/natlex/country_profiles.nationalLaw?p_lang=fr&p_country=TUN

Analyse comparative des écarts entre la réglementation nationale tunisienne et les exigences de la norme de performance 2 (PS2) relevant de la Banque Mondiale :

Réglementations SST nationale		Exigences de la norme de performance PS2 ⁶		Analyse comparative
Code de travail (CT) et autres textes d'application (DA et AA) ⁷		Main-d'œuvre et conditions de travail		
Aspects SST	Référence	Aspects (intitulé)	Référence	
Protection sociale et sécurité au travail				
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 (Politiques et procédures des ressources humaines / Conditions de travail et modalités d'emploi/ Organisations des travailleurs)	Paragraphes 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	Paragraphes 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.

⁶ Performance Standards n°2 (Norme de performance n°2)/Banque Mondiale

⁷ DA (Décret d'application) et AA (Arrêté d'application)

Institution et attributions des conseils de prud'hommes (Litiges relatifs aux régimes de sécurité sociale et litiges concernant les examens médicaux des travailleurs)	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
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 1545	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°20001989 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. NB : 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. NB : 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	Loi N°94-28 du 21 février 1994	Hygiène et sécurité du travail	Paragraphe 23	

travail et des maladies professionnelles telle que modifiée et complétée par la loi n° 95-103 du 27 novembre 1995		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 pour couvrir l'aspect. Elle est en adéquation aux exigences de la PS2
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 (Politiques et procédures des ressources humaines)	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° 20151762 du 9 novembre 2015,	Conditions de travail et gestion des relations entre la direction et les travailleurs (Politiques et procédures des ressources humaines)	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° 20142906 du 11 août 2014	Conditions de travail et gestion des relations entre la direction et les travailleurs (Politiques et procédures des ressources humaines)	Paragraphes 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 (Politiques et procédures des ressources humaines / Conditions de travail et modalités d'emploi)	Paragraphes 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 (Politiques et procédures des ressources humaines / Conditions de travail et modalités d'emploi)	Paragraphes 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 (Conditions de travail et modalités d'emploi)	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 (Non-discrimination et égalité des chances)	Paragraphes 15, 16 et 17	
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 (Non-discrimination et égalité des chances)	Paragraphes 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 (Politiques et procédures des ressources humaines / Conditions de travail et modalités d'emploi/ Organisations des travailleurs)	Paragraphes 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			
Modalités de contrôle du licenciement (CT)	6-2 à 6-4, 21-2 à 21-13	Conditions de travail et gestion des relations entre la direction et les travailleurs (Licenciement collectif)	Paragraphes 18 et 19	Application de la réglementation nationale est suffisante et en adéquation aux exigences de la PS2

Mécanisme de règlement des griefs				
Institution et attributions des conseils de prud'hommes (Litiges relatifs aux régimes de sécurité sociale et litiges concernant les examens médicaux des travailleurs);	183 et 291	Conditions de travail et gestion des relations entre la direction et les travailleurs (Mécanisme de règlement des griefs)	Paragraphe 20	Réglementation nationale (code de travail) non suffisante pour couvrir cet aspect Les exigences PS2 seront appliquées
		Travailleurs employés par des tierces parties (Mécanisme de règlement des griefs)	Paragraphe 26	
Conditions de travail de la femme				
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 (Non-discrimination et égalité des chances)	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			
Autres exigences réglementaires Nationale liées au travail				
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 (Non-discrimination et égalité des chances)	Paragraphe 15, 16 et 17	

Apprentissage (CT)	53-2	Conditions de travail et gestion des relations entre la direction et les travailleurs (Politiques et procédures des ressources humaines / Conditions de travail et modalités d'emploi/ Organisations des travailleurs)	Paragraphe 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

Source : PGM_ONAS _ version finale_ Juillet 2020

8. PROCEDURES DE GESTION ET APPLICATION DES MESURES D'ATTENUATION

8.1 PROCEDURES PAR CATEGORIE DE TRAVAILLEUR

Les procédures suivantes s'appliqueront aux différentes catégories de travailleurs :

	Catégorie des travailleurs	Dispositions contractuelles
1	Travailleurs employés directement	Seront automatiquement affectés dans d'autres tâches opérationnelles et administratives de SCAST, dans les périmètres d'intervention du projet selon les besoins et les circonstances inhérents à ses activités
2	Travailleurs contractuels /intérimaires (sous-traitance) qui travaillent dans les STEPs de concession	Ces travailleurs seront repris par le concessionnaire. <i>Selon le contrat de concession :</i> « <i>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.</i> »
3	Travailleurs de la chaîne d'approvisionnement au STEPs de concession et/ou ou fournisseurs	Même dispositions que ceux des travailleurs sous-traitants. Les fournisseurs feront l'objet de la revue des risques associés au travail des enfants et au travail forcé. Lorsqu'un risque important de travail des enfants ou de travail forcé ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux a été identifié, le concessionnaire exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions des paragraphes 17 à 20 de la NES 2. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le concessionnaire exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.

Canevas des Procédures des Travailleurs des Entreprises :

Exigences	Mesures
Conditions de travail et d'emploi	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.
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.
Organisations de travailleurs	Conformément aux dispositions légales, les travailleurs ont légalement le droit de créer des syndicats ou d'autres organisations de travailleurs de leur choix. Le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. L'ONAS//Le concessionnaire 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.
Travail des enfants et âge minimum :	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. 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.
Travail forcé	L'ONAS doit s'assurer que le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet 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.

<p>Abus et exploitation sexuelle et harcèlement sexuel</p>	<p>En ce qui concerne l'abus et l'exploitation sexuelle et le harcèlement sexuel, l'UGP exigera des entreprises d'adopter et se conformer au Code de Conduite présenté en Annexe A4.</p>
<p>Mécanisme de Gestion des Plaintes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Travailleurs direct et contractuel concerné par le grief : Soumission d'un grief (plainte) sous forme documentée au supérieur hiérarchique direct ou le cas échéant, à un représentant des travailleurs (organisations de travailleurs) - Chargé des différends juridiques de l'ONAS : 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 - Membres de la commission de règlement des griefs : Évaluer 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 - Direction de l'ONAS : Validation de la décision de la commission de règlement des griefs - Chargé des différends juridiques de l'ONAS : Contacter le travailleur concerné pour l'expliquer comment le grief a été traité (actions correctives) - Chargé des différends juridiques de l'ONAS : Chargé des différends juridiques de l'ONAS <p>Un registre des griefs qui est tenu par le l'ONAS, il doit être côté, paraphé et mis à la disposition des parties intéressées.</p>
<p>Santé et sécurité au travail (SST)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 STEPs 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'électrification 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'électrification 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 H₂S, Méthylmercaptopan et Ammoniac par le personnel exploitant.

8.2 RESUME DES MESURES D'ATTENUATION ET PROCEDURES PAR TYPE DE RISQUE

Les mesures d'atténuation des risques associés aux travailleurs sont présentées dans le tableau ci- dessous.

Principaux risques identifiés et mesures d'atténuation proposées :

	Types de risques applicables	Types de travailleurs	Législation nationale applicable	Mesures d'atténuation complémentaires incluses dans le PGT
A	Risques Santé et Sécurité au Travail (SST)			
1	Risques Santé et Sécurité au Travail (SST) liés aux Chantiers	Travailleurs des entreprises recrutés pour les chantiers	Code du Travail / Contrat de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Mesures SST du SGES - Formation des ouvriers aux mesures SST du SGES - Contrat de travail conforme à la législation nationale
2	Risques de transmission et propagation au COVID	Les travailleurs intervenant dans le cadre du projet de concession	<p>A ce titre, l'institut de la Santé et la Sécurité au travail (ISST) relevant du Ministère de la Santé Publique 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 ;</p> <p>comprenant : (i) un Plan d'intervention en entreprise et (ii) le rôle des structures de prévention en entreprise</p> <p>En guise d'atténuation des risques de propagation au COVID, les autorités nationales ont mis en place :</p> <p>Le plan de riposte nationale du Ministère de la Santé Publique et</p>	<p>L'ONAS /Concessionnaire détermine et met en œuvre des mesures SST pour traiter les questions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; - Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; - Formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; - Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; - Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; - Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle ; - Dans le cadre de la pandémie COVID 19, l'ONAS et le concessionnaire 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 19⁹ » mis en place par les autorités locales : Ministère de la Santé publique et ISST

⁹ Plan de Préparation et de Riposte au Risque d'introduction et de dissémination du « SARS-CoV-2 » en Tunisie 2P2R « COVID-19 »

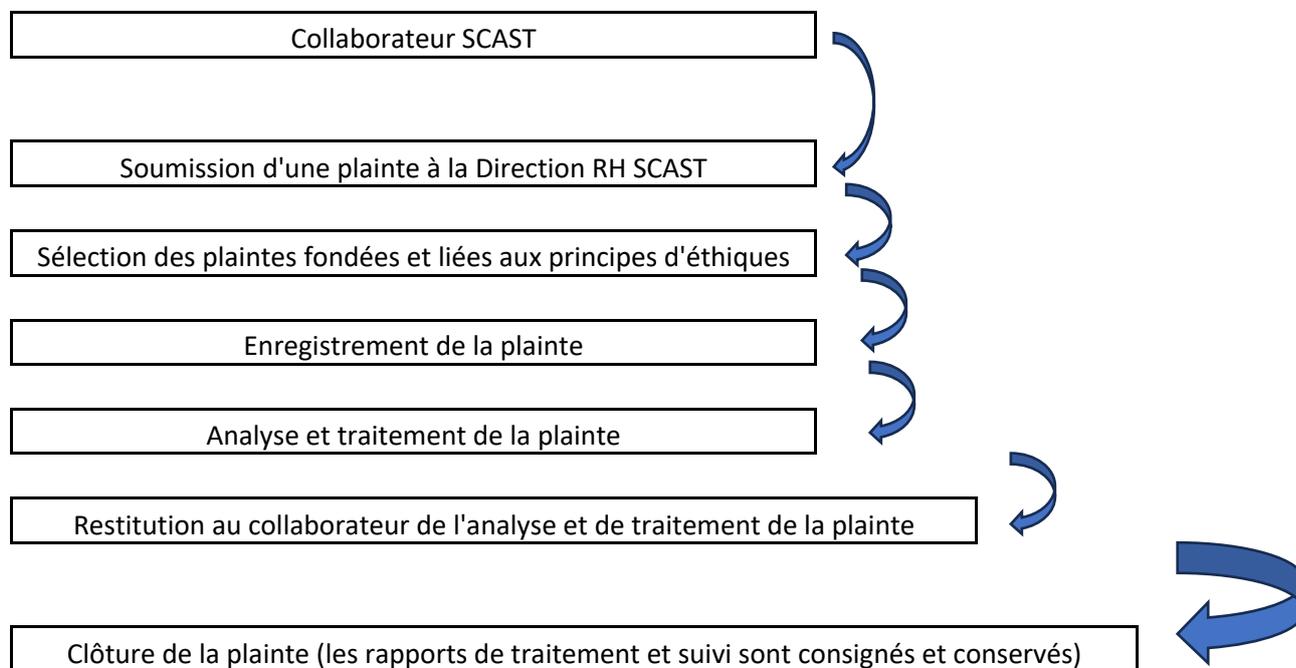
			particulièrement celui du l'ISST qui s'adapte aux activités du projet de concession et aux travaux GER et TIRE ONAS sont basées sur les conseils techniques pour la lutte contre le COVID-19 de l'OMS ⁸ , notamment : « la préparation et la réponse au plan d'action pour la communication des risques et l'engagement communautaire ».	(se référer aux annexes A19a & 19b du MOSGES ¹⁰).
B Conditions d'emploi et protection de la main d'œuvre				
1	Risques d'emploi des enfants et de travail forcé	Travailleurs des entreprises recrutées pour les chantiers Fournisseurs	Code de Travail	- Clauses de contrats interdisant le recrutement des enfants de moins de 18 ans et l'utilisation de la main d'œuvre forcée - Requête de copie des cartes d'identité des travailleurs à l'entreprise une fois celle-ci recrutée
2	Risques de harcèlement sexuel en milieu de travail, violence basée sur le genre, d'abus et d'exploitation sexuelle	Tous les travailleurs Consultants/ fonctionnaires Travailleurs sociaux Travailleurs des entreprises recrutés pour les chantiers	Code de travail & Normes internationales en la matière	Application du Code de Conduite (Annexe A4) Sensibilisation au Code de Conduite Plan d'Action contre le harcèlement, et l'Exploitation Sexuelle, l'abus

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

¹⁰ Manuel opérationnel du système de gestion environnementale et sociale

9. MECANISME DE REGLEMENT DES PLAINTES

La figure/logigramme ci-après présente, le processus et les étapes dans la gestion du mécanisme de gestion de plainte.



Source : SCAST-SUEZ

10. PERSONNEL RESPONSABLE

SCAST sera responsable de la mise en œuvre de ce PGT.

Le concessionnaire veillera à ce que son personnel, le personnel des entreprises qu'il recrute et que le personnel associé à la mise en œuvre du projet se conforme au PGT et à la réglementation en vigueur.

Par ailleurs SCAST devra s'assurer à ce que les fournisseurs respectent les consignes d'âge minimum, de travail forcé et sanitaires de prévention de la COVID-19.

Un point focal pour le suivi de la mise en place des mesures d'atténuation environnementales et sociales est nommé par le concessionnaire y compris de la Gestion du Mécanisme de Gestion des Plaintes des travailleurs

En effet, ce responsable du suivi environnemental et social aura la supervision des actions suivantes :

- Avant de finaliser tout recrutement, veiller à s'assurer que les recrutements se font dans les conditions optimales de transparence ;
- Avant le début des activités, vérifier le respect des conditions de sécurité de travail et leur impact sur la santé des travailleurs (SST) et procéder à postériori une revue mensuelle de mise en œuvre ;

- Avant le début des travaux, veiller à ce que tous les travaux exécutés par les sous-traitants soient conformes aux procédures de gestion des travailleurs (PGT) et procéder à postériori une revue hebdomadaire de la mise en œuvre ;
- Fournir, dans les délais prédéfinis, des réponses aux griefs (plaintes) des travailleurs.

Responsabilités :

Responsabilités	Fonctions/Titres
Recrutement et gestion des travailleurs directs du projet	A définir
Point focal COVID-19 pour les employés du projet (suivi, de la supervision et des rapports sur la santé et la sécurité en lien avec la COVID-19) y compris pour la mise en place des clause E&S, protocoles COVID-19 et SST et l'application du Code de Conduite et protocole COVID-19. Un reporting régulier lui sera confié.	Idem
Recrutement des entreprises et inclusion des clauses E&S/Code de Conduite	Idem
Supervision de la mise en œuvre du PGT chez les entreprises (liste des travailleurs avec carte d'identité, programme SST)	Idem
Mécanisme de Gestion des Plaintes pour les employés du projet, et intervenants externes (sous-traitants contractants).	Idem

11. BUDGET

Le budget indicatif ci-après permettra de vulgariser le PGT et d'assurer son suivi.

Activités	Montant (TND)
Consultations autour de la divulgation et informations aux publics	
Suivi et mise en œuvre	
Mesures de protection COVID-19 (masques, gels, lavage de main)	
Total	

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 Tunisie¹¹**

Le cadre réglementaire national régissant l'hygiène, la sécurité au travail en Tunisie applicable aux activités du projet de concession ONAS, est constituée des principaux textes juridiques qui sont les suivants :

- 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 ;

¹¹ https://www.ilo.org/dyn/natlex/country_profiles.nationalLaw?p_lang=fr&p_country=TUN

- Arrêté du Ministre des Affaires Sociales du 12 juin 1987, déterminant les machines et éléments de machines qui ne peuvent pas être utilisés, mis en vente, vendus ou loués sans dispositifs de protection ;
- Loi 18/6/1981 et Décret n°86-433 du 28 mars 1986, relatifs à la protection contre les rayonnements ionisants ;
- Décret n° 75-503 du 28 juillet 1975 portant règlement des mesures de protection des travailleurs dans les établissements mettant en œuvre des courants électriques ;
- Décret n° 73-247 du 25 mai 1973, relatif à la procédure de fixation des salaires ;
- Circulaire du Ministre de la Santé Publique n° 165-81 : mesures particulières relatives à la protection des ouvriers qui exécutent des travaux de peinture ou de vernissage par pulvérisation ;
- Décret n° 68-71 relatif à l'emploi des enfants âgés de plus de quinze ans à des travaux légers ;
- Loi n° 96-101 du 18 novembre 1996 relative à la protection sociale des travailleurs.
- Loi n° 1968-0007 du 8 mars 1968 relative à la condition des étrangers en Tunisie.
- Loi n° 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 et adopté par le concessionnaire, 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.

Comme l'ONAS, SCAST 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, SCAST 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 SCAST, y compris les contractuelles, les sous-traitants et les fournisseurs.

Le code de conduite comprend les éléments à respecter suivantes :

- **Généralités :**

1. L'SCAST 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'SCAST mettra intégralement en œuvre son « Plan de gestion environnementale et sociale »

- **Comportement communautaire :**

3. L'SCAST 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'SCAST s'assure que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de discrimination.
5. L'SCAST 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'SCAST veillera à prévenir toute exploitation et d'abus sexuels (EAS) ; ainsi, et dans le cadre de ses responsabilités, l'SCAST vérifiera à chaque recrutement les antécédents et

les casiers judiciaires des nouveaux recrutés et des travailleurs contractuelles et des sous-traitants ;

7. L'SCAST protégera les biens et veillera à leur bonne utilisation (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).
8. L'SCAST 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'SCAST

9. Lutte contre la corruption

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

Toutes les personnes travaillantes pour le compte de l'SCAST 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 :**

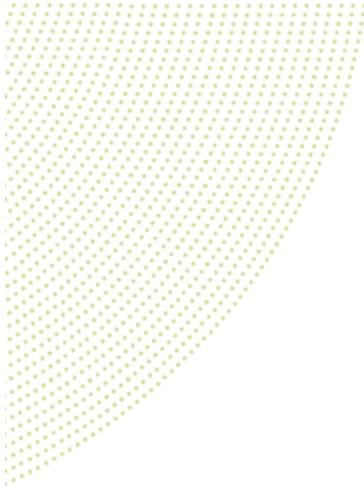
10. L'SCAST veillera à ce que le plan de gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail et environnement (HSE) du projet soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'SCAST, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.
11. L'SCAST et les personnes travaillant pour son compte suivront 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'SCAST s'assurera que toutes les personnes travaillant pour son compte sur le chantier portent l'Equipement 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'SCAST :
 - (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'SCAST 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.
15. Obligation par l'SCAST 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'SCAST 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.

□ **A5_ Charte éthique SUEZ**



charte éthique





Les valeurs éthiques sont depuis toujours au cœur de la stratégie de SUEZ et de son développement. Avec le passage à la marque unique SUEZ, le Groupe accélère sa transformation, avec un nouveau positionnement et une nouvelle mission : assurer une gestion durable des ressources essentielles à notre avenir.

Dans ce cadre, il est plus que jamais indispensable que SUEZ agisse avec responsabilité et éthique dans ses métiers et ce, à l'égard de toutes ses parties prenantes.

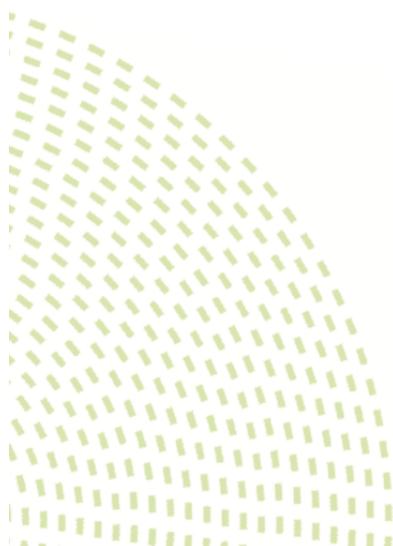
La Charte éthique de SUEZ définit les valeurs de notre Groupe. Elle doit donc être pour chacun la référence en matière de comportement et d'action, que ces derniers soient collectifs ou individuels. L'ensemble des collaborateurs du Groupe doivent témoigner de cet engagement éthique.

Je souhaite que chacun d'entre vous se réfère à ce document et veille à son respect, afin de contribuer ensemble au succès de notre Groupe.

Jean-Louis Chaussade
Directeur Général

Table des matières

Les valeurs du Groupe	4
Les principes d'éthique	6
Quatre principes fondamentaux	
Les principes appliqués au Groupe	
Les principes du Groupe appliqués au marché	
Les principes du Groupe appliqués à son environnement	
La gouvernance de l'éthique	19
Le champ d'application de la charte éthique	
Le système de pilotage	
Le déontologue	
Reporting, contrôles et audits	



Les valeurs du Groupe

exigence

engagement

audace

collaboration

Les valeurs du Groupe

exigence

Garantir la performance à long terme du Groupe pour l'ensemble de ses parties prenantes, en recherchant continuellement efficacité et innovation au bénéfice des clients, en tant qu'acteur engagé de l'économie circulaire.

engagement

Concilier le développement et le respect de la planète, en accompagnant les clients dans la gestion durable de leurs ressources : leur permettre d'optimiser la gestion et l'usage des ressources dès aujourd'hui et sécuriser celles dont ils auront besoin demain.

audace

Vivre le présent avec optimisme et construire l'avenir avec créativité, en s'engageant dans la révolution de la ressource.

collaboration

Mobiliser l'ensemble des forces sous une marque et une mission communes pour co-construire avec l'ensemble des parties prenantes des solutions au service d'une gestion intelligente et durable des ressources essentielles à notre avenir.

Les principes d'éthique

Les valeurs d'entreprise de SUEZ s'expriment à travers les façons d'agir de ses collaborateurs.

L'éthique du Groupe se reconnaît dans des principes fondamentaux qui guident leurs comportements : la conformité aux lois et réglementations, l'intégrité, la loyauté et l'honnêteté, et le respect d'autrui.

SUEZ attend de ses collaborateurs qu'ils agissent en accord avec ces principes d'éthique, en toutes circonstances et quels que soient leur métier, leur niveau de responsabilité et leurs interlocuteurs. Les administrateurs et les collaborateurs ont tous l'obligation absolue de ne jamais agir d'une manière qui suscite le moindre doute quant à l'éthique de SUEZ.

L'engagement éthique de SUEZ et le respect de ces principes par l'ensemble des collaborateurs sont plus que jamais essentiels, pour mener à bien la mission commune d'une gestion intelligente et durable des ressources essentielles à notre avenir.

SUEZ fait depuis toujours de l'éthique un axe indispensable d'amélioration de sa performance et de sa compétitivité et est depuis de nombreuses années engagée en faveur des droits humains et du respect de la dignité humaine, de lutte contre la corruption et de préservation de l'environnement.

Les principes d'éthique

4 principes fondamentaux guident les comportements

Agir en conformité avec les lois et les réglementations
Ancrer une culture d'intégrité
Faire preuve de loyauté et d'honnêteté
Respecter les autres

Ces quatre principes fondamentaux s'appliquent concrètement aux trois cercles au sein desquels l'entreprise exerce ses activités :

- le cercle du **Groupe**, incluant les collaborateurs, les actionnaires et les entités* de SUEZ,
- le cercle du **Marché**, à l'intérieur duquel le Groupe entretient des relations avec ses clients, ses fournisseurs, ses partenaires et ses concurrents, et, enfin,
- le cercle de l'**Environnement** constitué par le monde qui l'entoure, dans les pays où le Groupe est présent.



Profitable aux trois cercles réunis, une éthique exigeante doit être garantie à l'ensemble des parties prenantes.

* Entité désigne une (ou des) société(s) ou business unit(s) du Groupe SUEZ.

Les principes d'éthique

collaborateurs
entités
actionnaires

Les principes appliqués au Groupe

Les collaborateurs

À tous les échelons, SUEZ s'attache à maintenir des relations humaines tout à la fois exigeantes et harmonieuses. Dans ce cadre, il est de la responsabilité de chacun de permettre à tous les collaborateurs d'exercer leur métier dans de bonnes conditions physiques et morales. Ainsi, dans l'exercice des responsabilités et des relations hiérarchiques, la personne doit toujours être respectée.

Le Groupe favorise en effet un relationnel entre collègues fondé sur la courtoisie, la considération, la reconnaissance et la discrétion. SUEZ condamne le harcèlement moral ou sexuel et réprouve toute pratique de pressions excessives.

Respectueux de la diversité et de la vie privée, le Groupe considère avant tout la compétence de ses collaborateurs et s'interdit toute forme de discrimination.

Particulièrement valorisé, l'esprit d'équipe repose sur un dialogue ouvert et constructif qui renforce la cohésion. Le Groupe met tout en œuvre pour informer ses collaborateurs sur ses objectifs et ses défis afin de faciliter leur implication dans la vie de l'entreprise.

SUEZ s'efforce enfin d'assurer dans tous les pays des salaires permettant une existence décente au regard du niveau de vie local. Le Groupe s'attache aussi à mettre en œuvre tous les moyens adéquats à la préservation de la santé et de la sécurité de ses collaborateurs.

L'exigence du haut degré de professionnalisme visé par SUEZ favorise le développement des individus, tant d'un point de vue professionnel que personnel.

Les principes d'éthique

Les principes appliqués au Groupe

collaborateurs
entités
actionnaires



Les entités du Groupe

SUEZ veille à ce que les relations au sein de ses entités s'opèrent dans la transparence et dans l'équilibre, pour mener à bien, sous une marque unique, la mission commune, à savoir permettre à leurs clients de gérer durablement les ressources et d'avancer vers une économie circulaire.

Le Groupe s'assure en particulier du fait qu'elles se transmettent des informations exactes et sincères, et que lorsqu'elles sont amenées à avoir entre elles des relations d'affaires, elles observent avec la même vigilance la loyauté qui est due aux clients, fournisseurs ou partenaires extérieurs.

Enfin, les entités mettent en place localement, dans un souci de cohérence et de loyauté, les dispositifs permettant d'atteindre les objectifs de la présente charte et de satisfaire à ses exigences.

Les principes d'éthique

collaborateurs
entités
actionnaires

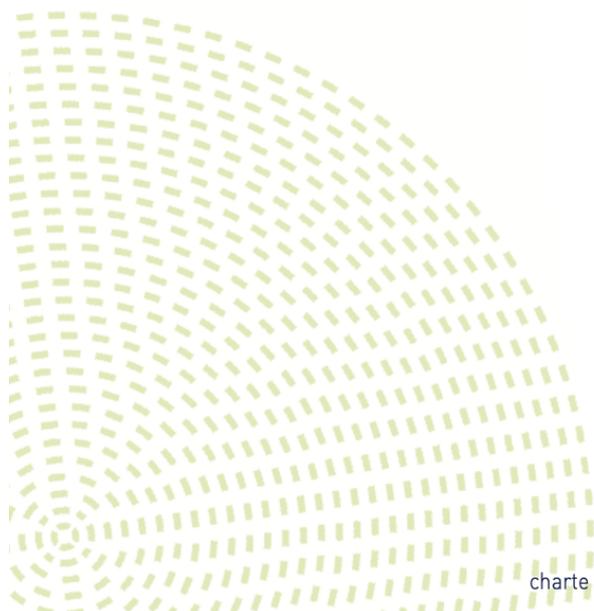
Les principes appliqués au Groupe

Les actionnaires

Le développement du Groupe dépend notamment de sa capacité à trouver les capitaux nécessaires au financement de ses investissements.

Les actionnaires jouent un rôle clé dans le développement du Groupe. En regard de la confiance qu'ils accordent au Groupe, celui-ci a un double devoir, d'une part, celui de la performance financière et de la rémunération optimale du capital investi, d'autre part, celui de la bonne gouvernance.

Dans ce but, le Groupe applique des standards de haut niveau en matière de gouvernement d'entreprise. Au-delà de la nécessaire application des règles définies par les autorités de contrôle des marchés financiers, le Groupe veille au respect de l'égalité des actionnaires et s'attache à donner une information financière exacte, transparente, sincère et vérifiable en temps requis.



Les principes d'éthique

En bref... Les principes appliqués au Groupe



Travailler dans un climat sain participe au bon fonctionnement du Groupe. C'est pourquoi SUEZ a mis en place les mesures nécessaires pour garantir à ses collaborateurs des conditions de vie décentes et un environnement de travail sécurisé.

Le Groupe place également les relations avec ses salariés sous le signe du respect et de la confiance.

Cette exigence relationnelle et éthique concerne par ailleurs l'ensemble de ses actionnaires, SUEZ appliquant des standards de haut niveau en matière de gouvernement d'entreprise.

Les principes d'éthique

clients
fournisseurs et
partenaires
concurrents



Les principes du Groupe appliqués aux marchés

Les clients

La satisfaction des clients et, par conséquent, la pérennité du Groupe dépendent de facteurs nettement identifiés : la disponibilité, l'imagination, l'esprit d'innovation, l'amélioration constante de la qualité et de la traçabilité, notamment en matière de santé et de sécurité, le souci d'une gestion durable des ressources et la prise en compte de l'impact sociétal des activités du Groupe.

Ces exigences supposent un dialogue ouvert, fondé sur une information précise et sincère, la transparence des procédures mises en œuvre par le Groupe et, bien sûr, le respect des engagements et des règles de la concurrence.

Les principes d'éthique

Les principes du Groupe appliqués aux marchés

clients
fournisseurs et
partenaires
concurrents

Les fournisseurs et partenaires

La qualité des produits et services fournis par SUEZ à ses clients dépend aussi de sa capacité à obtenir d'excellentes prestations de la part de ses fournisseurs et partenaires.

En conséquence, le choix des fournisseurs et partenaires doit être impartial et exigeant. Le Groupe les sélectionne donc pour leur professionnalisme et leur compétitivité dans la perspective d'une relation de confiance.

Toute négociation doit respecter les principes de qualité définis au sein du Groupe. Dans ce cadre, le processus de décision doit associer tous les interlocuteurs concernés.

En outre, les collaborateurs impliqués doivent faire preuve d'une éthique irréprochable, éviter tout conflit d'intérêt et se conformer aux réglementations, notamment celles concernant les règles de la concurrence.

Les principes de qualité s'expriment également par l'intégration des préoccupations environnementales et sociétales aux critères de sélection des fournisseurs et partenaires.

SUEZ engage ses partenaires commerciaux, ses sous-traitants et ses fournisseurs à se doter, si ce n'est déjà fait, de règles éthiques, environnementales et sociales et également à respecter des pratiques compatibles avec ses valeurs.

Les principes d'éthique

clients
fournisseurs et
partenaires
concurrents

Les principes du Groupe appliqués aux marchés

Les concurrents

Le Groupe respecte les règles de fonctionnement du marché.

Dans ce cadre, il se conforme aux règles de la concurrence et à celles des marchés régulés en adoptant un comportement loyal et s'interdit de diffamer ou dénigrer ses concurrents. Il protège également ses informations confidentielles et ses secrets de fabrique. Enfin, il n'utilise que des moyens légaux et honnêtes pour recueillir de l'information utile à l'obtention de marchés ou de contrats.

Les principes d'éthique

En bref... Les principes du Groupe appliqués aux marchés



Priorités de SUEZ, la satisfaction des clients et la gestion durable des ressources reposent sur des facteurs nettement identifiés : la qualité des produits et des services, un dialogue ouvert dans un esprit collaboratif, la transparence des procédures ou encore le respect des engagements et des règles de la concurrence.

Ces principes auxquels tous les collaborateurs du Groupe doivent se conformer s'appliquent également vis-à-vis des partenaires, des fournisseurs et des concurrents.

En la matière, il est demandé aux collaborateurs de SUEZ d'adopter un comportement loyal et de faire preuve d'équité et d'impartialité lors des négociations. Ils devront également s'assurer que les partenaires, fournisseurs et sous-traitants du Groupe ont des préoccupations éthiques compatibles avec la Charte éthique du groupe.

Les principes d'éthique

communauté
planète

Les principes du Groupe appliqués à son environnement

La communauté

Le Groupe exerce des activités qui le placent au cœur des collectivités où il intervient ; il attache une importance toute particulière à soutenir les communautés qui l'accueillent.

SUEZ mène ainsi une politique active en matière de solidarité vis-à-vis des populations en difficulté, en lien avec les pouvoirs publics. Il conduit également des actions de mécénat et de parrainage dans une logique de soutien aux initiatives des collectivités. Ces activités doivent être franches, transparentes et licites.

La politique du Groupe est de s'abstenir de tout financement d'activités politiques. Dans les pays où ces financements sont autorisés, le Groupe peut, sous certaines conditions, envisager des contributions. En tout état de cause, celles-ci doivent être limitées dans leur montant et demeurer exceptionnelles.

Enfin, en liaison avec les acteurs locaux, SUEZ cherche à comprendre et à respecter toutes les cultures.

Dans ce cadre, pour des actions de terrain cohérentes avec ses métiers, le Groupe entretient un dialogue et un partenariat avec des Organisations Non Gouvernementales (ONG) des secteurs environnementaux et humanitaires. Il encourage également les engagements civiques et associatifs personnels de ses collaborateurs.

SUEZ reconnaît l'intégrité comme l'un des principes fondateurs de son éthique. Il réprovoque la corruption sous toutes ses formes et veille à ce que les collaborateurs qui s'impliquent pour faire respecter ce principe n'en subissent aucun préjudice.

Les principes d'éthique

Les principes du Groupe appliqués à son environnement

communauté
planète



La planète

L'environnement, sa préservation et le développement durable sont au cœur des métiers de SUEZ. La politique de développement durable du Groupe l'énonce nettement en indiquant que le respect de l'homme et le respect de l'environnement fondent l'identité et les valeurs de SUEZ.

Conscient de ses responsabilités vis-à-vis des générations présentes et futures, le Groupe définit sa stratégie et fixe ses objectifs en tant qu'acteur engagé au service du développement durable et de l'économie circulaire et rend compte de ses résultats. Il est respectueux des prescriptions légales et réglementaires locales. Il est également à l'écoute des attentes de ses clients, des riverains, des collaborateurs et, plus largement, de l'ensemble des parties prenantes.

Vigilant sur les émissions et les impacts de ses activités, il est aussi soucieux de faire partager ses objectifs environnementaux à ses partenaires, à ses fournisseurs et, le cas échéant, aux propriétaires des installations qu'il gère. Le Groupe utilise les méthodes et les techniques les plus aptes à promouvoir le développement durable, par une gestion optimale et innovante des ressources. Il encourage la recherche et l'innovation pour développer les savoir-faire relatifs à la qualité et à la sécurité, à la valorisation et au recyclage des matériaux, à l'économie des ressources naturelles, ainsi qu'à la réduction des nuisances et à la préservation de la biodiversité.

Les principes d'éthique

En bref... Les principes du Groupe appliqués à son environnement



Socialement responsable, SUEZ s'engage auprès des communautés dans lesquelles elle développe son activité. Respectueuse de l'environnement et des cultures, elle s'est donnée pour mission de sécuriser les ressources essentielles au développement des activités humaines et à notre avenir.

Elle communique ouvertement sur ses réalisations et ses défis dans ce domaine et soutient des ONG des secteurs environnemental et humanitaire.

Le Groupe réprovoque la corruption sous toutes ses formes et veille à ce que ses collaborateurs s'impliquent pour faire respecter ce principe.

La gouvernance de l'éthique

Le champ d'application de la charte éthique

La Charte éthique s'applique à l'ensemble des collaborateurs et des entités du Groupe.

Afin d'encourager le comportement éthique de ses collaborateurs et d'agir conformément aux lois et réglementations en vigueur, le Groupe s'est doté d'une organisation éthique. Les processus mis en œuvre dans ce cadre s'appliquent à l'ensemble du Groupe.

- **La loi, la charte et les valeurs** constituent les points d'ancrage du premier niveau, le socle sur lequel notre Groupe s'appuie dans un objectif nettement identifié : agir en permanence et en tout lieu conformément aux réglementations en vigueur, selon les règles et les principes d'action de sa Charte éthique.
- Le second niveau du dispositif concerne **l'organisation**. Il se concrétise par la mise en œuvre de structures et de procédures appropriées au pilotage, à la conception, à la gestion et au reporting.
- **Les pratiques professionnelles** représentent le troisième et dernier niveau. Il s'agit de l'ensemble des outils opérationnels mis à la disposition des collaborateurs pour qu'ils puissent agir conformément aux références de SUEZ.

La démarche éthique de SUEZ repose sur trois niveaux : les référentiels, les structures d'organisation et les pratiques professionnelles.

La gouvernance de l'éthique

Le champ d'application de la charte éthique

Des documents pratiques accompagnent la démarche éthique. Ils ont pour fonction d'aider concrètement les collaborateurs dans leur comportement et leurs décisions. Ils accordent une importance particulière aux lois, règles et normes en matière d'éthique et de déontologie émanant, non seulement des instances régulatrices internationales, fédérales, nationales et locales, mais aussi des instances professionnelles.

Les principes de cette Charte éthique doivent être promus par les salariés du Groupe qui siègent dans les conseils d'administration ou de surveillance d'entreprises dans lesquelles notre société n'est pas majoritaire. Les collaborateurs de SUEZ doivent veiller à informer leurs interlocuteurs, fournisseurs, prestataires, sous-traitants de l'existence de la Charte éthique du Groupe en leur remettant le présent document.



La gouvernance de l'éthique

En bref... Le champ
d'application de la
charte éthique



S'appliquant à l'ensemble des entités du Groupe, la Charte éthique de SUEZ est également promue par ses collaborateurs au-delà de ce périmètre et portée à la connaissance des cotraitants.

La gouvernance de l'éthique

Le système de pilotage



Chaque collaborateur du Groupe doit intégrer les principes éthiques de SUEZ dans l'exercice de son métier. Pour ce faire, le système de pilotage définit clairement les responsabilités à tous les échelons.

Les responsables de l'exécutif de SUEZ sont les premiers garants de l'application de la Charte éthique du Groupe.

À cette fin, ils doivent se doter des outils nécessaires au suivi de son déploiement et à la détection des violations de ses règles.

Ils doivent aussi instaurer un système de contrôle de l'application des dispositifs d'éthique et de conformité. Dans chaque entité, le responsable de l'exécutif du Groupe procède à la nomination d'un déontologue (voir pages 26 à 29) et veille à lui donner les moyens humains et budgétaires appropriés, ainsi que l'autorité nécessaire à l'exécution de ses missions.

Une forte implication managériale

S'assurer, individuellement et collectivement, de l'application de la Charte éthique de SUEZ entre dans le cadre des attributions de l'ensemble de la ligne managériale. Les règles fixées par le présent document doivent donc prioritairement être connues de tous les collaborateurs susceptibles d'exercer un pouvoir de contrôle conséquent sur la marche de l'entreprise, ou d'influer sur une partie de sa politique. Le comportement de ces collaborateurs, dont les décisions ont un impact primordial en termes d'éthique, doit bien sûr être exemplaire.

Ainsi, lorsqu'un responsable hiérarchique attribue un poste de responsabilité, il doit s'assurer que la personne nommée dispose de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires pour appliquer la Charte éthique du Groupe.

La gouvernance de l'éthique

Le système de pilotage

Une structure de pilotage adaptée

L'impulsion de l'engagement éthique de SUEZ est donnée au plus haut niveau du Groupe : le Président, le Directeur Général, le comité de direction et le comité exécutif qui ont choisi de doter le Groupe des structures adaptées.

L'organisation Ethique est supervisée par le Conseil d'Administration du Groupe. Le Comité Ethique et Développement Durable dont il est l'émanation, l'assiste. Le Comité veille notamment à la mise en place des procédures nécessaires et de référentiels éthiques au sein du Groupe.

Le Secrétariat général a pour objectif d'intégrer l'Ethique dans la vision, la stratégie, le management et les pratiques de SUEZ. Il propose les textes fondateurs, impulse leur mise en œuvre par les branches opérationnelles et les directions fonctionnelles, dans toutes les activités du Groupe.

Pour s'assurer du déploiement et du fonctionnement des dispositifs de conformité nécessaires au management des risques éthiques du Groupe, il anime un réseau mondial de déontologues qui relaient ses missions dans les différentes entités du Groupe.

La gouvernance de l'éthique

Le système de pilotage

Une démarche de démultiplication

Les responsables hiérarchiques de SUEZ sont garants de la diffusion auprès de leurs collaborateurs du présent document, l'objectif étant de permettre à ces derniers de connaître et d'appliquer la démarche éthique du Groupe dans leur quotidien.

À cet effet, ils organisent des actions de formation ou de sensibilisation. Ils apportent également aide et conseils à ceux de leurs collaborateurs qui les interrogent ou leur font part de leurs préoccupations en matière d'éthique.

Enfin, si les supérieurs hiérarchiques doivent vérifier les connaissances de leurs collaborateurs en ce qui concerne leurs obligations éthiques et réglementaires, ils doivent plus encore veiller à ce qu'ils aient des pratiques conformes à leurs obligations. Quand le recours à des sanctions est indispensable, celui-ci s'effectue en respect du droit et des usages locaux.

Le Déontologue du Groupe reçoit le soutien des Directions fonctionnelles et notamment des Ressources Humaines et de la Communication dans le déploiement des règles d'éthique.

La gouvernance de l'éthique

En bref... **Le système de pilotage**



Si chacun des collaborateurs de SUEZ est porteur des principes éthiques du Groupe, les responsables hiérarchiques ont des obligations particulières : transmettre, sensibiliser, former et contrôler. SUEZ s'est dotée d'une organisation adaptée pour impulser des pratiques éthiques et vérifier la conformité des pratiques aux engagements.

La gouvernance de l'éthique



Le déontologue

Le déontologue est chargé de veiller à la mise en œuvre de la Charte éthique sur le périmètre de son entité. À la fois facilitateur et animateur, il contribue à la prévention du risque éthique en impulsant des pratiques professionnelles conformes aux engagements du Groupe.

Dans chaque entité dont la taille et l'autonomie le justifient, le responsable en charge de celle-ci nomme, avec l'approbation préalable du Déontologue du Groupe, un déontologue chargé de **veiller à la mise en œuvre des principes éthiques du Groupe** sur le périmètre de son entité. À ce titre, les principaux éléments de la mission du déontologue consistent à :

- relayer et expliquer si nécessaire les chartes, codes ou guides définissant les engagements éthiques du Groupe auprès de tous les collaborateurs, en lien étroit avec le management de l'entité ;
- concevoir ou superviser l'élaboration de documents complémentaires relatifs à l'Éthique, spécifiques à l'implantation ou au métier de l'entité ;
- veiller au respect des principes d'éthique dans les stratégies de développement et les activités de l'entité ;
- piloter des actions de sensibilisation, de formation et de communication ;
- mettre en place et animer un réseau de correspondants éthiques dans l'entité lorsque cela est nécessaire pour assurer une proximité géographique suffisante avec l'ensemble des collaborateurs de l'entité ;

La gouvernance de l'éthique

Le déontologue

- répondre aux interrogations des collaborateurs et donner des conseils en matière d'éthique ;
- traiter, en concertation avec les départements concernés et avec une autonomie suffisante, les alertes éthiques et, s'agissant des alertes significatives, en informer le Déontologue du Groupe en temps utile ;
- contrôler la mise en œuvre de l'organisation éthique et en rendre compte dans le rapport de conformité annuelle que le responsable de l'entité doit transmettre au Déontologue du Groupe ;
- identifier les risques éthiques de l'entité.



Responsabilités du déontologue

Le déontologue est tenu au respect d'une stricte confidentialité des informations dont il a connaissance dans l'exercice de sa mission. Ainsi, un déontologue ne peut divulguer sans son accord le nom d'une personne mise en cause ou délivrant une information.

Cette obligation de confidentialité s'exerce en conformité avec le droit et les usages locaux. Les déontologues prennent par ailleurs toute mesure nécessaire afin que l'auteur d'un signalement ne puisse pas subir de mesures de rétorsion.

Choisi pour ses qualités personnelles de rigueur, d'honnêteté, de discrétion, de distance à l'événement, pour ses capacités de médiation et son esprit de synthèse, le déontologue est membre de l'équipe de direction de l'entité et/ou a un accès direct au management.

La gouvernance de l'éthique

Le déontologue

Un dispositif de suivi des objectifs éthiques

Les déontologues fournissent à notre Groupe une vision globale de ses pratiques éthiques. Pour ce faire, chacun d'eux informe périodiquement le Comité de direction ou le Comité exécutif ou, le cas échéant, le Conseil d'Administration ou le Conseil de Surveillance de son entité.

Les différents éléments communiqués, sous forme de reporting, alimentent la rédaction du rapport annuel sur l'éthique présenté par le Déontologue du Groupe au Directeur Général, au Comité de direction et au Comité d'Éthique et Développement Durable du Conseil d'Administration.

La gouvernance de l'éthique

En bref... Le déontologue

Le déontologue participe à la définition des règles et des devoirs en matière d'éthique professionnelle et veille à leur respect dans l'entreprise. Il apporte aide et conseils à tout collaborateur qui l'interroge en matière d'éthique et contribue à l'identification de bonnes pratiques par sa participation au réseau des déontologues du Groupe. Il participe à la prévention des risques éthiques du Groupe en établissant le rapport de conformité de son entité et veille à ce que les alertes éthiques soient traitées avec diligence et efficacité.



La gouvernance de l'éthique

Reporting, contrôles et audits



Une adresse email
permet si nécessaire
de recevoir un conseil
ou de poser des
questions en matière
d'éthique.
ethics@suez-env.com

Dans le cadre de l'organisation éthique déployée au sein de ses entités, SUEZ met en œuvre des procédures visant à garantir l'application de sa politique dans ce domaine.

Différentes procédures de reporting et d'audit sont en place. Ces procédures comprennent notamment une déclaration annuelle de conformité sur le déploiement de la politique éthique dans les différentes entités du Groupe.

Tous les déontologues doivent produire un rapport annuel décrivant les progrès réalisés par leur entité en matière d'organisation éthique, en application des règles et procédures de SUEZ, ainsi que les éventuelles dispositions ou actions spécifiques prises par l'entité elle-même.

Ce rapport, remis à l'entité de rattachement, est accompagné d'une lettre de conformité du responsable de l'entité certifiant son engagement quant à l'application du dispositif éthique au sein de l'organisation dont il a la responsabilité.

Les documents d'éthique sont disponibles sur le site intranet du groupe et une adresse email permet si nécessaire de recevoir un conseil ou de poser des questions en matière d'éthique.

ethics@suez-env.com

La gouvernance de l'éthique

Reporting, contrôles et audits

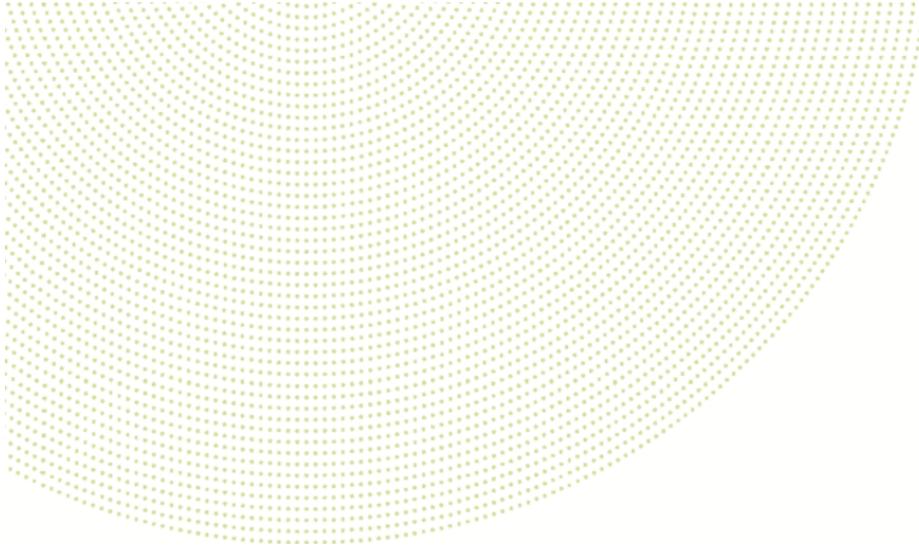
Complémentaires de l'organisation éthique, les services du contrôle interne et d'audit interne sont attentifs à toute information pouvant indiquer un éventuel cas de violation des règles. Ils sont également vigilants quant à l'existence éventuelle de points faibles dans l'organisation des entités du Groupe.

Ces services rendent compte de leurs observations à leurs hiérarchies respectives. Ils informent également le déontologue et, si nécessaire, peuvent effectuer une revue spécifique de certaines applications du dispositif éthique.

En bref...

Le Groupe a mis en place des procédures de reporting, d'information et d'audit interne qui font partie à part entière du dispositif interne visant au respect de nos principes d'éthique.





ethics@suez-env.com

Tour CB 21 - 16 place de l'Iris
92040 Paris La Défense cedex
Tél. +33(0)1 58 81 20 00 - Fax +33(0)1 58 81 25 00



□ **A6_ Règlement interieur SCAST**



Règlement Intérieur

—

Suez Concession Assainissement Sud Tunisien

SCAST – Novembre 2023



Sommaire

Article 1 :	Embauche
Article 2 :	Période d'essai
Article 3 :	Durée et organisation du travail
	3.1. Horaire de travail
	3.2. Repos hebdomadaire
	3.3. Congés payés
	3.4. Les jours fériés
	3.5. Congés exceptionnels
	3.6. Congés de maternités
	3.7. Congé de maladie
Article 4 :	Discipline générale
	4.1. Conformité
	4.2. Sanctions
	4.3. Les fautes graves
Article 5 :	Présence
	5.1. Le pointage
	5.2. Absences
	5.3. Les sorties
	5.4. Les retards
Article 6 :	Bulletin de paie
Article 7 :	Rémunération
Article 8 :	Avancement et promotion
	8.1. L'avancement
	8.2. Promotion
Article 9 :	Accidents du travail et maladies professionnelles
Article 10 :	Protection des travailleurs
Article 11 :	Départ à la retraite
Article 12 :	Code d'éthique et de bonne conduite

Fin

Le présent règlement intérieur organise les rapports entre la société SCAST, d'une part, et l'ensemble du personnel, d'autre part.

Tout membre du personnel est censé connaître le présent règlement et l'avoir accepté dans toutes ses dispositions du seul fait qu'il y travaille.

Il est tenu de s'y conformer sans restriction ni réserve.

Article 1 : L'EMBAUCHE

Le personnel embauché est classé en catégories professionnelles (grades) et rémunéré en conséquence.

L'embauche se fera conformément à la législation en vigueur, le personnel sera obligatoirement informé par écrit lors de son embauche de la catégorie et l'échelon professionnelle dans laquelle il sera affecté et du taux de salaire correspondant.

La même information lui sera donnée à l'occasion de toute modification de son statut professionnel (promotion, avancement...).

Article 2 : PERIODE D'ESSAI

Tout salarié nouvellement affecté à un poste doit effectuer une période d'essai permettant de confirmer ces aptitudes à ce poste quel que soit le mode de recrutement interne ou externe.

La période d'essai est fixée à :

- Six mois pour le personnel d'exécution
- Neuf mois pour les agents de maîtrise
- Un an pour les cadres.

Cette période d'essai peut être renouvelable une seule fois comme elle peut être raccourcie par décision de la direction générale.

Au cours de la période d'essai, le salarié peut donner ou recevoir la notification de la fin de cette période, sur simple signification. A l'issue de la période d'essai, tout engagement est confirmé par une lettre précisant les fonctions de le salarié ainsi que sa rémunération.

Si l'essai n'est pas concluant le salarié pourra être soumis à un deuxième et dernier essai pour une même période.

Article 3 : DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

3.1. HORAIRE DU TRAVAIL

La durée de travail hebdomadaire est de 48h.

Les horaires administratifs sont fixés comme suit :

- De 08h30 à 12h30
- Pause de 1h : de 12h30 à 13h30
- De 13h30 à 17h30

Des notes de service mentionnent les horaires de travail officiels (Horaire ordinaire, Horaire Estival, Horaire pour le mois de Ramadhan)

3.2. REPOS HEBDOMADAIRES

La journée du dimanche est le jour de repos hebdomadaire (fixé à 24 heures) sauf dispositions contraires pour nécessité de service et après accord préalable des deux parties.

3.3. CONGÉS PAYÉS

Pour une année de service effectif la durée du congé annuel payé est fixée comme suit :

- ✓ 22 jours ouvrables pour les agents d'exécutions, maîtrises et cadres, soit 1.83 jours de congé mensuel
- ✓ 1.5 jours supplémentaire est accordée par tranche de cinq années d'ancienneté.

Chaque personne demandant un congé doit se conformer aux dispositions suivantes :

- Une demande de congé inférieur ou égal à trois (03) jours doit être établie avant 48 heures
- Une demande de congé supérieur à trois (03) jours doit être établie avant une semaine ;

En aucun cas le salarié n'a le droit de partir en congé sans avoir la validation de son chef hiérarchique direct.

Certaines personnes qui occupent des postes clés au sein de l'entreprise doivent obligatoirement désigner une personne qui assurera l'intérim quel que soit le nombre de jours demandés.

3.4. LES JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

Les jours fériés chômés et payés (14 jours) sont :

- 1er janvier : Nouvel An
- 17 décembre : Fête de la Révolution tunisienne
- 20 mars : fête de l'indépendance
- 1er mai : fête du Travail
- 25 juillet : fête de la République
- Fête du Mould
- Aid el Fitir 2jrs
- Aid el Idha : 2jrs
- An Hézirien : 1jr

Dans le cas où le travail ne peut être interrompu, les salariés travaillant pendant les journées fériées, chômées et payées ont droit à une majoration de salaire de 100% ou bien à une récupération conformément à la législation en vigueur.

3.5. CONGÉS EXEPTIONNELS

Les salariés bénéficieront de congés spéciaux à l'occasion d'événement survenus dans leur famille.

La durée de ces congés est fixée comme suit :

- ✓ Mariage du salarié : 3 jours ouvrables.
- ✓ Décès d'un enfant à charge, du conjoint, d'un frère, d'une sœur, du père ou de la mère : 2 jours ouvrables.
- ✓ Décès de l'un des époux : 3 jours ouvrables
- ✓ Décès du père, de la mère ou de l'enfant : 3 jours ouvrables.
- ✓ Naissance d'un enfant : 2 jours ouvrables
- ✓ Circoncision d'un enfant : 1 jour ouvrable
- ✓ Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable.

3.6. CONGÉS DE MATERNITÉ

Les congés de maternité sont accordés conformément à la législation en vigueur.

3.7. CONGÉS DE MALADIE

Le salarié atteint d'une incapacité de travail par suite de maladie est placé en position de « congé de maladie » sous réserve de production dans un délai de 48 heures d'un certificat médical précisant la nature de sa maladie et sa durée probable.

L'employeur se réserve le droit de faire effectuer à domicile tout contrôle médical qu'il jugera utile.

Les travailleurs placés en position de congé maladie, bénéficient du régime complémentaire en vigueur, conformément aux dispositions prévues par la loi.

Article 4 : DISCIPLINE GENERALE

4.1. CONFORMITÉ

Tout salarié devra se conformer strictement aux règlements édités par son employeur et prendre soin des lieux, meubles, objets, machines et outils qu'ils lui sont confiés.

4.2. SANCTIONS

Les sanctions disciplinaires applicables aux salariés suivant la gravité des fautes commises sont les suivantes :

4.2.1. Sanctions du premier degré

L'avertissement verbal.
L'avertissement par écrit avec inscription au dossier.
La blâme avec inscription au dossier.
La mise à pied pour une période maximale de deux jours (2 jours), privative de toute rémunération.

Ces sanctions sont prononcées directement par l'employeur après que l'agent a été mis en mesure de fournir ses explications.

4.2.2. Sanctions du second degré

La mise à pied allant de trois jours à et ne dépasse pas sept jours privatifs de toute rémunération.
La mise à pied allant de huit jours à un mois privatifs de toute rémunération.
La rétrogradation d'échelon.
La rétrogradation de catégorie.
Le licenciement.

4.3. LES FAUTES GRAVES

Parmi les cas de fautes graves, on trouve, tout salarié qui :

- ✓ Refuse d'exécuter un travail ordonné en conformité avec les prescriptions réglementaires de la sécurité et les conditions de travail.
- ✓ Est prise en état d'ivresse évidente pendant le service.
- ✓ Abuse de sa situation ou outre passe ses pouvoirs.
- ✓ Utilise dans son propre intérêt ou dans l'intérêt d'une tierce personne, des fonds, de titres ou d'objets qui lui sont confiés en raison du poste qu'il occupe.
- ✓ Néglige de prendre les mesures prescrites pour éviter des accidents au personnel, à lui-même ou au matériel.
- ✓ Aura abandonné son poste d'une façon évidente sans autorisation préalable de son employeur ou ses représentants.

En cas de faute grave l'employeur peut décider sous sa propre responsabilité de suspendre immédiatement le salarié de son service avec privation partielle ou totale de son salaire pour une durée n'excédant pas quinze jours, jusqu'à proposition de sanction par le conseil de discipline, ce dernier devra dans ce cas, formuler son avis au plus tard dans un délai de quinze jours à partir du jour de la suspension de travail.

Article 5 : PRESENCE

5.1. LE POINTAGE

Tout le personnel doit pointer à chaque entrée et à chaque sortie dans les locaux des STEP, des SP et bâtiments administratifs de la société SCAST.

5.2. ABSENCES

Aucune absence ne sera tolérée sans l'autorisation préalable de son supérieur hiérarchique.
Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté (décès, accident grave, maladie grave d'un ascendant ou du conjoint) sont portées dans les deux jours à la connaissance de la direction des Ressources Humaines.
En cas d'absence prévisible, la demande d'absence sera présentée 48 heures avant par le salarié concerné à son chef hiérarchique, à conditions que le nombre de jours d'absence n'excède pas 3 jours payés durant l'année.

5.3. LES SORTIES

Les sorties durant les horaires de travail doivent faire l'objet d'une autorisation de sortie (deux (02) sorties de deux heures maximums par mois) qui doit être signée par les chefs hiérarchiques avec indication des horaires de remplacement dans la semaine qui suit au plus tard.

5.4. LES RETARDS

Est considéré en retard toute personne qui arrive à son poste de travail après l'heure du travail officiel.

Les retards injustifiés peuvent entraîner des sanctions disciplinaires.

Article 6 : BULLETIN DE PAIE

La société SCAST délivrera à l'ensemble de leurs personnels à l'occasion du paiement de leur rémunération, un bulletin de paie indiquant :

- La raison sociale et l'adresse de l'employeur
- Le numéro sous lequel l'employeur verse ses cotisations à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale
- Le nom du salarié, son matricule, la qualification professionnelle ou l'emploi occupé ainsi que son numéro d'immatriculation à la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale.
- La période et le nombre des journées de travail auxquelles correspond la rémunération versée en distinguant les périodes payées au taux normal de celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le taux du salaire de base
- L'énumération des indemnités et des primes s'ajoutant au salaire et leurs montants.
- Le montant de la rémunération brute due au salarié.
- La nature et le montant des retenues opérées sur la rémunération brute.
- Le montant de la rémunération nette perçue.
- La date de paiement.

Article 7 : REMUNERATION

7.1. LE SYSTEME DE REMUNERATION

La rémunération des salariés de tous les grades est fixée, selon le système de rémunération applicable à la SCAST.

Cette rémunération comprend le salaire de base et ses accessoires constitués des indemnités suivantes fixés sur décision du Ministre des Affaires Sociales du 11 janvier 2019:

Important : les montants mentionnés ci-dessous pourront évoluer par arrêts du ministère des Affaires Sociales.

- Prime de présence : 48,091 dt/mois
- Prime de transport : 15,636 dt/mois
- Prime de panier : 25 dt/mois sous condition de 7 heures de travail continues et plus.

Il est attribué au personnel travaillant dans les décharges et stations de traitement des eaux usés :

- Prime de risque : 50 dt/mois
- Prime de savon et de propreté : 70 dt/mois
- Frais à la charge de l'employeur : Frais de vêtements de travail et de protection (y compris les chausseurs).
- Ration de lait 27,750 dt/mois

A l'ensemble des salariés, il est servi annuellement :

- Prime de rendement semestrielle : $150 \text{ dt} * (\text{Temps travail des six mois} / \text{Temps normal}) * (\text{Note} / 20)$
- Prime 13 -ème mois : un mois de salaire variable et tributaire de la performance individuelle.

REGLES COMMUNES :

Compte tenu de ce qui a été mentionné, le salaire se décompose de la manière suivante :

1. Salaire fixe mensuel
2. 13ème mois distribué selon les règles en vigueur
3. Prime de rendement semestrielle

Article 8 : AVANCEMENT ET PROMOTION**8.1. L'AVANCEMENT**

L'avancement normal consiste à passer d'un niveau à un autre immédiatement supérieur d'une façon continue en fonction des critères de promotion (expérience, niveau de compétence, entretien de développement et de progrès...) du salarié suivant la grille de salaire conventionnelle.

8.2. PROMOTION

Il y a promotion lors d'un passage d'une catégorie à la catégorie supérieure de la spécialité. La promotion est fonction de la valeur professionnelle du salarié telle qu'elle ressort et notamment par les éléments suivants :

- La durée de la pratique dans la profession
- La formation et les aptitudes professionnelles
- La durée du service

Un tableau de promotion sera arrêté au début de chaque année civile par le service des Ressources Humaines, dans la limite des postes vacants créés à cette date. Il prendra effet à partir du 1er janvier de cette même année.

Tout salarié promu bénéficie d'un salaire égal ou à défaut immédiatement supérieur à son ancien salaire.

En cas de vacances ou de création de poste, la SCAST fera appel, avant de recourir à des recrutements extérieurs, aux personnels de la SCAST ayant l'aptitude nécessaire pour remplir les fonctions dudit emploi qu'il s'agisse de cadres, d'agents de maîtrise ou de personnel d'exécution.

Article 9 : PROTECTION DES TRAVAILLEURS DANS L'EXERCICE DE LEUR(S) FONCTION(S)

Tout salarié a droit à une protection contre les menaces et harcèlements dont il peut être l'objet dans l'exercice de ses fonctions.

Tout salarié de la SCAST sera tenu de porter obligatoirement les vêtements de travail mis à leur disposition et d'utiliser les équipements de protection individuels (EPI) pour assurer la sécurité de l'ensemble des salariés dans les STEP et SP. Le non-respect de cette règle peut exposer le salarié à un danger et par conséquent passible de sanction administrative.

Article 10 : ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

11.1. Tout membre du personnel victime d'un accident de travail doit en faire la déclaration immédiate au service des Ressources Humaines sauf en cas d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes.

11.2. Tout membre du personnel atteint d'une maladie professionnelle doit conformément aux dispositions de la loi n° 94-28 du 20-02-1994 informer la direction

Article 11 : DEPART A LA RETRAITE

Le régime de la retraite est celui prévu par la loi.

Article 12 : Code d'Éthique et de bonne conduite

Les valeurs éthiques sont depuis toujours au cœur de la stratégie et de notre développement.

Le nouveau positionnement stratégique du groupe et mission : assurer une gestion durable des ressources essentielles à notre avenir. Dans ce cadre, il est plus que jamais indispensable que SCAST agisse avec responsabilité et éthique dans ses métiers et ce, à l'égard de toutes ses parties prenantes.

La Charte éthique de SUEZ définit les valeurs de notre société : Exigence, Engagement, Audace et collaboration.

Elle doit donc être pour chacun la référence en matière de comportement et d'action, que ces derniers soient collectifs ou individuels.

L'ensemble des collaborateurs SCAST doivent témoigner de cet engagement éthique.

Toute information concernant la SCAST est strictement confidentielle et ne doit en aucun cas être divulguée à une personne externe à la société.

Je soussigné[e]

Déclare sur l'honneur avoir lu et pris connaissance de l'intégralité du règlement intérieur de la SCAST et m'engage à l'appliquer et le respecter.

Signature précédée de la mention « Lu et approuvé »