

TRACE PADEO

« Tunisian Rural and Agricultural Chain of Employment » - PADEO



**Approche programmatique pour l'appui à la relance économique
et au développement agricole durable**

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

Août 2025

microfinanza



Table des matières

Liste des principaux acronymes et abréviations	3
1 Introduction et objectifs des PGM	5
1.1 Contexte	5
1.2 Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre	5
1.3 Objectifs du programme	6
1.4 Composantes du projet d'extension TRACE - PADEO	7
1.5 Documents de Référence	9
2 Cadre réglementaire national régissant la santé et la sécurité au travail	10
2.1 Aperçu sur le code de travail national	10
2.2 Comparaison entre la législation nationale et les exigences de la NES No. 2	11
2.3 Politiques de ressources humaines	19
3 Identification des travailleurs susceptibles d'être associés au projet	19
3.1 Équipe opérationnelle du projet	19
3.2 Toutes catégories de travailleurs associées au projet	21
4 Risques et mesures d'atténuation relatifs aux conditions de travail et protection de la main d'œuvre	22
4.1 Risques et impacts identifiés	22
4.2 Mesures d'atténuation proposées	22
4.3 Récapitulatif des risques et mesures d'atténuation proposées pour les PGM	23
5 Mise en œuvre des PGM	26
6 Mécanisme de règlement des plaintes	27
6.1 Gestion des plaintes selon la NES 2 « Emploi & conditions de travail »	27
6.2 Gestion des plaintes selon NES 10 « Plan de Mobilisation des Parties Prenantes »	28
7 Les annexes	33

Liste des principaux acronymes et abréviations

AA	Arrêté d'application
AER	Activité d'Entreprenariat Rural
AES	Abus et Exploitation Sexuelle
BETF	<i>Bank Executed Trust Fund activities</i>
BM	Banque Mondiale
CDD	Contrat à Durée Déterminé
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CES	Cadre Environnementale et Sociale
CGES	Cadre de Gestion Environnemental et Social
CNSS	Caisse Nationale de sécurité sociale
COVID-19	Maladie de coronavirus
CT	Code de travail
DA	Décret d'application
EAS	Exploitation et les abus sexuels
EHS	<i>Environment, Health, and Safety</i>
EIES	Étude d'Impact Environnemental et Social
EPI	Équipements de Protection Individuel
ER	Entrepreneur Rural
GDA	Groupement Développement Économique
HS	Harcèlement Sexuel
INAIL	<i>Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro</i> Institut National d'Assurance contre les Accidents du Travail
INPS	<i>Istituto Nazionale della Previdenza Sociale</i> Institut National de Prévoyance Sociale
INSST	Institut National de Santé et Sécurité au Travail

ISST	Institut de Santé et Sécurité au Travail
MENA	Moyen-Orient et Afrique du Nord
MGM	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MPME	Micros, Petites et Moyennes Entreprises
NES	Norme Environnementale et Sociale
OIT	Conventions de l'Organisation internationale du travail
ONU	Organisation des Nations Unies
OP	Organisations de Producteurs
PADEO	<i>Programmatic Approach for Sustainable Economic Development</i>
PC	Plainte Confidentielle
PGES	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGM	Procédure de Gestion de la Main d'œuvre
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PPP	Partenariat Public-Privé
RETF	<i>Recipient Executed Trust Fund activities</i>
SFI	Société Financière Internationale (Groupe Banque Mondiale)
SGES	Système de Gestion Environnementale et Sociale
SMSA	Société Mutuelle Services Agricoles
SST	Santé et sécurité au travail
VBG	Violences Basées sur le Genre

1 Introduction et objectifs des PGM

1.1 Contexte

Ce document de Procédures de Gestion de Main d'œuvre est un instrument du Fonds de soutien à la création d'emplois agricoles et agro-alimentaires en milieu rural (acronyme TRACE - PADEO). Le projet propose de fournir une assistance technique (c'est-à-dire une formation, du réseautage, des conseils techniques et de gestion) et des fonds de subventions de contrepartie à différents types de bénéficiaires : les exploitations familiales, les GDA, les SMSA, les MPME et les entrepreneurs individuels, en particulier les femmes et les jeunes.

L'accent mis sur la Région du Nord-Ouest est motivé par l'importance de la production agricole et le potentiel de développement. Le programme de subventions de contrepartie ciblera les secteurs agricoles à fort potentiel de croissance et de création d'emplois décents.

Le projet TRACE-PADEO sera mis en œuvre par Microfinanza, en sa qualité d'agence d'exécution du projet.

En plus de vingt-quatre ans d'expérience, Microfinanza Srl a acquis une connaissance approfondie des problèmes d'accès au financement et d'inclusion financière. Elle a mis au point sa propre méthodologie de travail performante et ses outils pour fournir des services et une assistance technique afin de soutenir à la fois l'offre et la demande. La Société a accompli plusieurs missions dans un grand nombre de pays dans le monde entier (Afrique subsaharienne, Asie, Région MENA, Asie centrale et Caucase, Amérique latine et Caraïbes, Balkans et Europe) et s'est associée à plus de cent organisations à travers le monde.

Les PGM décrit la manière dont les collaborateurs du projet seront gérés conformément aux prescriptions des droits nationaux afférents aux deux pays - Italie, Tunisie (en matière du Code du Travail) et de la Banque Mondiale.

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

1.2 Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre

En conformité avec le Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale et en particulier la Norme Environnementale et Sociale (NES) n°2 sur l'emploi et les conditions de travail, Microfinanza est tenue d'élaborer des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGM), qui fait l'objet de ce document. Le projet dispose, par ailleurs d'un Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES) et d'un Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP).

Le but des PGM est de définir les bonnes pratiques dans la gestion et protection du personnel et de tous les travailleurs associés à la mise en œuvre du projet. Les PGM visent donc à identifier les différentes catégories de travailleurs associés au projet, les risques auxquels ceux-ci sont confrontés, et de proposer des mesures d'atténuation pertinentes.

Les Procédures Gestion de de la Main d'Œuvre permettra à Microfinanza en sa qualité d'agence d'exécution du projet de se conformer aux exigences suivantes de la NES n°2 :

- Promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs.
- Promouvoir le respect des droits des travailleurs, y compris le respect des conditions du travail et d'association et le droit à poser des plaintes et des recommandations.
- Protéger les travailleurs, notamment les catégories vulnérables les travailleurs migrants, les travailleurs recrutés par des tierces parties et les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement du client, et interdire le travail des enfants.
- Promouvoir des conditions de travail sûres et saines et protéger la santé des travailleurs.
- Interdire le recours au travail forcé et au travail des enfants.

La Procédure de gestion de la main d'œuvre et des conditions de travail (PGM) a pris en compte les aspects suivants :

A) Les **conditions de travail** et gestion des relations entre la direction et les travailleurs comprenant :

- (i) la politiques et procédures des ressources humaines,
- (ii) les conditions de travail et modalités d'emploi,
- (iii) l'organisation des travailleurs,
- (iv) la non-discrimination et égalité des chances,
- (v) le licenciement collectif,
- (vi) le mécanisme de règlement des griefs et
- (vii) le travail des enfants et Travail forcé.

B) La sécurité et la santé au travail (la santé occupationnelle, les mesures de protection des travailleurs, l'interdiction de l'harcèlement sexuel au travail)

1.3 Objectifs du programme

En 2019, le gouvernement des Pays-Bas et la Banque Mondiale ont créé le programme tunisien des chaînes d'emploi rurales et agricoles (*Tunisian Rural and Agricultural Chains of Employment Program – TRACE-PADEO*) pour aider à répondre au défi de la création d'emploi et l'inclusion économique des petits exploitants dans le secteur agricole et aux milieux ruraux. Initialement, le programme TRACE couvrait les gouvernorats de Jendouba, Gabès et Kairouan, puis a connu une extension à Béja. Cette nouvelle extension sur Kef et Siliana s'inscrit dans le cadre du programme néerlandais PADEO ayant comme objectif le développement des entreprise agricoles, la création et la consolidation des emplois, et le renforcement des capacités des entreprises à gérer les risques, notamment par l'intégration de pratiques environnementales et sociales durables à long terme.

L'objectif plus spécifique de développement de TRACE-PADEO est de créer des emplois dans le secteur agroalimentaire en renforçant la productivité et la résilience des petites entreprises de producteurs et la compétitivité des coopératives agroalimentaires et des PME dans tous les secteurs agricoles et pêche grâce à un meilleur accès aux connaissances, aux innovations et aux services financiers de la place. Pour stimuler la création d'emploi, TRACE-PADEO vise à agir sur les quatre dimensions suivantes (quatre composantes du programme TRACE-PADEO dans son ensemble) :

- (1) Stimuler l'entrepreneuriat agricole et développer l'état d'esprit entrepreneurial ainsi que les compétences des populations rurales, en particulier des jeunes et des femmes ;
- (2) Élargir le réseau et professionnalisme des organisations de producteurs (GDA, SMSA, coopératives, etc.) et des agro-PME capables de connecter les producteurs aux opportunités de marché et aux services requis ;
- (3) Développer la gamme et la qualité des produits financiers et des services non financiers pour les agriculteurs, les PME agro-industrielles et les parties prenantes de la chaîne de valeur ; et,
- (4) Améliorer l'environnement des affaires et le cadre politique pour stimuler la croissance d'un marché privé et secteur agroalimentaire axé sur le secteur.

Les composantes 1, 3 et 4 comprennent des activités exécutées par la Banque (*Bank Executed Trust Fund activities*, BETF). Sous la composante 2, il est proposé d'établir un fonds de soutien à travers une subvention de contrepartie (Matching Grant) pour aider les opérateurs privés, OP, SMSA, PME et exploitations familiales, à développer leurs entreprises et à créer plus d'emplois (directs et indirects). Cette subvention de contrepartie est mise en œuvre par une institution en tant qu'agence d'exécution récipiendaire en charge d'exécuter cette partie du fond fiduciaire (*Recipient Executed Trust Fund activities*, RETF).

Le présent manuel concerne l'extension sur Kef et Siliana et les composantes de capitalisation sur Jendouba, Béja, Gabes et Kairouan.

1.4 Composantes du projet d'extension TRACE - PADEO

Le projet TRACE_PADEO est constitué en 3 composantes qui seront gérées par Microfinanza.

❑ **Composante 1 : Assistance technique aux Organisations de Producteurs (OP), aux entrepreneurs et aux Petites et Moyennes Entreprises (PME)**

La mise en œuvre d'une assistance technique aux bénéficiaires du programme (ex : OP, aux entrepreneurs individuels et aux PME) pour préparer et sélectionner des projets d'investissement techniquement viables et financièrement et commercialement viables.

❑ **Composante 2 : Fonds pour la création d'emplois agroalimentaires et ruraux**

Mise en œuvre de fonds de soutien aux OP, entrepreneurs et PME pour le développement de leur entreprise et la création d'emplois. Ce projet capitalisera sur les travaux entrepris dans les Gouvernorats de Jendouba, Béja, Kairouan et Gabes et identifiera et accompagnera au financement de nouveaux investissements dans les Gouvernorats de Kef et Siliana permettant ainsi un meilleur développement de la région du Nord-Ouest de la Tunisie.

☐ **Composante 3 : Gestion et coordination du projet**

Assistance technique au bon fonctionnement du fonds de soutien, selon les exigences du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque. Microfinanza devra fournir des rapports de suivi (techniques), rendre compte des progrès accomplis. Elle sera soumise à une vérification régulière, à des audits annuels et à une supervision technique.

En outre, le projet financera les activités principales suivantes (liste non exhaustive) :

- Production agricole (Catégorie i) :
 - ☐ Céréaliculture
 - ☐ Oléiculture
 - ☐ Arboriculture
 - ☐ Phoeniciculture
 - ☐ Horticulture
 - ☐ Élevage de bétail
 - ☐ Aviculture
 - ☐ Viticulture
 - ☐ Pêche
 - ☐ Aquaculture
- Traitement des produits agricoles, forestiers et du pâturage (Catégorie ii) :
 - ☐ Traitement des produits laitiers (centre de collecte, fromagerie, etc.)
 - ☐ Production d'huile d'olive
 - ☐ Production de miel
 - ☐ Production d'huiles essentielles
 - ☐ Production de plantes aromatiques et médicinales forestières (y compris leur cueillette)
 - ☐ Traitement des produits halieutiques
 - ☐ Conserves de fruits, légumes et confitures
- Production artisanale et du tourisme rural (Catégorie iii)
 - ☐ Poterie artisanale
 - ☐ Tissage artisanal et Fabrication des tapis
 - ☐ Fabrication artisanale de produits du bois
 - ☐ Écotourisme (maisons d'hôtes, excursion.)
- Autres activités non-physiques :
 - ☐ Planification
 - ☐ Marketing
 - ☐ Consultations et conseil
 - ☐ Services agricoles
 - ☐ Supervision, suivi et évaluation
 - ☐ Gestion des projets

1.5 Documents de Référence

Le PGM se conforme aux documents de référence suivants :

- NES n° 1. Évaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux ;
- NES n° 2. Emploi et conditions de travail ;
- NES n° 10. L'engagement des parties prenantes et les mécanismes de logement des griefs
- Code du 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 ;
- Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires « Directives EHS générales EHS » de la Banque mondiale et de la Société Financière Internationale (SFI) ;
- Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des Nations Unies (ONU).

Étant donné que Microfinanza est une entreprise enregistrée en Italie. Le cadre légal italien sera considéré dans le PGM, en plus du cadre légal tunisien, pour le personnel de Microfinanza.

Pour l'Italie, il est à considérer :

- Le code du travail de droit italien ;
- Le règlement n° 2016/679, dit règlement général sur la protection des données, est un règlement de l'Union européenne qui constitue le texte de référence en matière de protection des données à caractère personnel.

2 Cadre réglementaire national régissant la santé et la sécurité au travail

2.1 Aperçu sur le code de travail national

Les principaux textes de droit du travail national sont formalisés principalement au niveau du Code du travail constitué des lois générales sur le travail ou l'emploi, adopté le 30 avril 1966 et révisée au 15 juillet 1996 (loi 96-62). Les modifications faites par la loi n° 96-62 portent sur les articles La loi no 66-27 du 30 avril 1966 a été publiée dans la Série législative sous la côte 1966-Tun.1. Le Code de travail a subi maintes modifications. Parmi celles-ci, les lois no 73-77 du 8 décembre 1973 et 76-84 du 11 août 1976 parues respectivement dans la Série législative 1973-Tun.2 et 1976-Tun., la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996, le décret-loi n° 2011-51 du 6 juin 2011, ainsi que la récente réforme majeur (Nouvelle loi relative aux contrats de travail N° 9-2025 du 21 mai 2025), adoptée par l'Assemblée des représentants du peuple en mai 2025, et qui vient renforcer la stabilité de l'emploi en (i) consacrant le contrat à durée indéterminée (CDI) comme norme générale, (ii) limitant strictement le recours aux contrats à durée déterminée (CDD), (iii) interdisant la sous-traitance de main-d'œuvre dans certains secteurs, (iv) encadrant davantage la période d'essai, et (v) en introduisant de nouvelles garanties pour les travailleurs, notamment en matière de santé, sécurité et travail à distance. .

Pour Microfinanza :

Les principaux textes de droit du travail italien sont formalisés au niveau de la Constitution (à savoir art. 1, art. 35, art. 36 et art. 37 et 40), le Code Civil, le Contrat Collective National (CCN), le Statut de travailleurs (loi 300/70) et toute autre loi nationale et régionale. Les dernières reformes au niveau de travail sont le décret législatif 10 septembre 2003 n. 276 (*Réforme Biagi*), la loi n. 92/2012 (*Réforme Fornero*) et la loi 183/2014 (*Jobs Act*), *les contracts collectifs nationaux du travail (par catégorie et secteur)*. De plus, le travail est soumis aux sources européennes et internationales, à savoir les conventions OIT, les traités internationaux, les normatives européennes.

Le personnel travaillant dans le cadre du projet est soumis aux dispositions du Code du travail italien et différentes typologies de contrat sont utilisés pour le personnel interne à long et court terme.

Les principales catégories de contrats sont les suivantes :

Travail Salarié (Subordonné) : i) Contrat à durée indéterminée (CDI) : Offre la stabilité maximale et des garanties au travailleur, sans date de fin. ii) Contrat à durée déterminée (CDD) : A une durée prédéfinie et est utilisé pour des emplois temporaires et pour les différentes activités de projet. ; iii) Travail à temps partiel : Prévoyait un horaire de travail inférieur à celui à temps plein, sous différentes formes (horizontale, verticale, mixte) ; iv) Contrat d'apprentissage : Destiné aux jeunes pour leur entrée dans le monde du travail, avec une période de formation et de travail.

Travail Indépendant (Non Subordonné) : i) Collaboration coordonnée et continue : Basée sur une relation de collaboration entre deux parties, avec une certaine coordination et continuité dans le

travail ; ii) Contrat de prestation occasionnelle : S'applique à des travaux courts et occasionnels, avec une rémunération proportionnelle à la prestation ; iii) Travail indépendant non structuré : Concerne les travailleurs qui exercent une activité indépendante sans organisation d'entreprise.

2.2 Comparaison entre la législation nationale et les exigences de la NES No. 2

De façon générale, la législation tunisienne couvre la plupart des exigences de la NES No. 2. Les détails sont donnés dans le tableau 1 ci-dessous. L'application de la loi est cependant inégale, ce qui pourrait donner lieu à des non-conformités. Ces dimensions doivent être prises en compte dans le PGM.

Pour Microfinanza :

De manière générale, la législation italienne couvre la plupart des exigences de la NES 2. Les détails sont donnés dans le tableau 2 ci-dessous.

Tableau 1 : Comparaison entre la législation italienne et les exigences de la NES 2

Exigence de la NES No. 2	Législation italienne correspondante	Manquement/observation
L'emprunteur doit développer des procédures écrites pour la gestion de la main d'œuvre applicable au projet	Code Civil : Art. 1325 prévoit les éléments essentiels du contrat	Les fournisseurs ne sont pas spécifiés dans le Code du Travail
Conditions de Travail et d'Emploi		
Les travailleurs du projet doivent être payés de façon régulière selon la loi nationale et les procédures de gestion de la main d'œuvre. Les paiement, déduction des paiements, période de repos, congés et jours fériés, congés maladie et congés de maternité doivent suivre la législation nationale	Constitution : Art. 36 définit le droit à une rétribution proportionnelle à la quantité et à la qualité du travail et qui soit suffisante afin d'assurer à soi-même et à sa famille une existence libre et décente. Statut des travailleurs : Art. 13 définit que le travailleur doit exécuter les tâches pour lesquelles il/elle a été employé(e) ou équivalente sans aucune diminution de la rétribution. Code Civile : L'art. 2110 définit toutes les dispositions en termes d'Accident, Maladie, Grossesse, Accouchement, y compris les congés parentaux. Décret législatif 66/2003 : Les articles 7-10 définissent les repos journaliers, hebdomadaires et annuels.	Pas de manquement apparent
Notification par écrit de l'avis de licenciement et détails des droits des indemnisations.	Loi 64/1966 (Normes sur les licenciements individuels) Statut des travailleurs : Art. 15 prévoit la non-discrimination des travailleurs en cas de licenciement ; Art. 18 prévoit la tutelle du travailleur en cas de licenciement illicite (ensuite modifié par la loi 92/2012) Décret législatif 23/2015 (Dispositions en matière de contrat de durée indéterminée à tutelle croissante)	Pas de manquement apparent
Non-discrimination et égalité des chances		
Les décisions relatives à l'emploi ou au traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes à l'emploi	Statut des travailleurs : Art. 15 prévoit la non-discrimination des travailleurs en cas de licenciement Loi 933/1977 : Égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de travail Loi 125/1991 : Actions positives pour la réalisation de l'égalité homme-femme dans le travail Décret Législatif 145/2005 : Actuation de la directive 2002/73/CE en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès au travail, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail	Pas de manquement apparent

Exigence de la NES No. 2	Législation italienne correspondante	Manquement/observation
Mesures de protection pour certains groupes de travailleurs vulnérables (femmes enceintes, personnes handicapées, enfants)	Loi 482/68 : Discipline générale des recrutements obligatoires auprès des administrations publiques et des entreprises privées (concernant les personnes invalides) Loi 381/19 : L'art. 4 prévoit le recrutement d'au moins le 30 % des personnes appartenant à des catégories vulnérables (dans les coopératives sociales) Loi 68/99 : Normes pour le droit au travail des handicapés Loi 977/1967 : Tutelle du travail des enfants et des adolescents ; l'art. 3 définit l'âge minimale de recrutement des adolescents (16 ans) Décret Législatif 151/2001 : Texte unique des dispositions législatives en matière de tutelle et de soutien de la maternité et paternité selon l'article 15 de la loi 8 mars 2000, n. 53.	Pas de manquement apparent
Droit associatif		
Droit de joindre une organisation ou un syndicat	Constitution : L'art. 18 prévoit la liberté d'association, et plus en détail l'art. 39 définit que l'organisation syndicale est libre. Statut des travailleurs : L'art. 14 prévoit le droit d'association et d'activité syndicale ; l'art. 15 la non-discrimination du travailleur qui fait partie d'une association syndicale ; l'art. 16 prévoit la non-discrimination de rémunération pour le travailleur qui participe à une association syndicale ; l'art. 17 interdit aux employeurs de constituer des associations syndicales comme contrepartie à une rémunération ; l'art. 20 définit le droit des travailleurs à se réunir et s'associer sur le lieu de travail	Pas de manquement remarqué
Travail des enfants et âge minimum		
Les procédures doivent spécifier l'âge minimum pour travailler sur le projet, qui ne doit pas être inférieur à 14 ans ou plus si exige par la législation nationale	Loi 977/1967 : Tutelle du travail des enfants et des adolescents ; l'art. 3 définit l'âge minimale de recrutement des adolescents (16 ans)	Pas de manquement apparent
Travail forcé		
Interdiction du travail forcé	Constitution : L'art. 4 reconnaît le droit au travail pour les citoyens et promeut les conditions pour le rendre effectif ; chaque citoyen a le devoir d'exécuter en fonction de ses possibilités et son choix une activité ou une fonction qui contribue au progrès matériel et spirituel de la société.	Pas de manquement remarqué

Exigence de la NES No. 2	Législation italienne correspondante	Manquement/observation
	Loi 274/1934 : Approbation de la convention concernant le travail forcé et obligatoire adoptée par la Conférence Internationale du Travail qui a eu lieu à Genève du 10 au 28 juin 1930 Code Pénal : L'art. 600 considère l'esclavage un crime. Code Civil : Art. 2118 (Résiliation du contrat à durée indéterminée); Art. 2119 (Résiliation pour bonne cause)	
Gestion des Plaintes		
Un système de gestion des plaintes doit être mis à la disposition des travailleurs	Code Civil : Art. 409 – Dispositions Générales en matière des plaintes et suivantes (Art. 410 – Tentative de conciliation. Art. 412 Arbitrage)	Pas de manquement apparent
Santé et Sécurité Occupationnelle		
Les mesures de santé et sécurité occupationnelle s'appliquent au projet	Constitution : L'art. 35 prévoit la tutelle du travail dans toutes ses formes et applications; l'art. 41 prévoit que toute activité économique ne doit pas porter préjudice à la sécurité, à la liberté et à la dignité humaine. Code Civil : L'art. 2087 prévoit la tutelle des conditions de travail Statut des travailleurs : L'art. 9 prévoit la tutelle de la santé et de l'intégrité physique des travailleurs afin de prévenir tout accident et toute maladie professionnelle Décret Législatif 81/2008 : il s'agit du Texte Unique en matière de santé et sécurité dans les lieux de travail, qui se focalise surtout sur l'évaluation des risques, sur leur gestion, sur l'attention dans l'utilisation d'agents chimiques, physiques et biologiques, le contrôle sanitaire des opérateurs, la formation professionnelle spécifique des travailleurs, dirigeants et représentants des travailleurs pour la sécurité.	Pas de manquement apparent

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

Exigence de la NES No. 2	Législation Tunisienne correspondante	Manquement/observation
L'emprunteur doit développer des procédures écrites pour la gestion de la main d'œuvre applicable au projet	Le Code du Travail établit l'exigence de contrats écrits	Les fournisseurs ne sont pas spécifiés dans le Code du Travail
Conditions de Travail et d'Emploi		
Les travailleurs du projet doivent être payés de façon régulière selon la loi nationale et les procédures de gestion de la main d'œuvre. Les paiements, déduction des paiements, période de repos, congés et jours fériés, congés maladie et congés de maternité doivent suivre la législation nationale	Code du Travail : Article 6 : définition des clauses de contrat, paiement et salaire Art. 134 : Les salaires sont déterminés dans le contrat par accord mutuel et doivent respecter le salaire minimum Art 140 : paiements réguliers Art. 79 : la semaine de travail ne peut pas dépasser 48 heures Art 82 : possibilité de prolonger à 64 heures avec compensation complémentaires, pour certaines entreprises ou certaines catégories du personnel. Art. 107 : Les jours fériés, droit au chômage sont définis dans les conventions collectives Art 108 : droit au chômage Art 110 : Les heures de travail dues à un jour férié peuvent être compensées Art 64 et 112 : Droit au congé de maternité. Art 122 : Droit au congé de paternité Code du Travail art. 152 L'employeur est responsable de la mise en œuvre et du financement des mesures SST L'employeur a l'obligation de protéger ses employés des risques de santé occupationnelle et d'accident, d'assurer des conditions de travail adéquates, et de former les employés sur les risques et mesures d'atténuation.	Pas de manquement apparent
Notification par écrit de l'avis de licenciement et détails des droits des indemnités.	Code du travail : Art. de 14 à 27 couvre les conditions de licenciement (droit d'appel, indemnités, raison d'acceptation) Art. 22: Indemnités	Pas de manquement apparent
Non-discrimination et égalité des chances		
Les décisions relatives à l'emploi ou au traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes à l'emploi	Art 40 de la Constitution exige le traitement égal entre les hommes et les femmes Code du Travail Art 5 bis : Proscrit la discrimination entre les hommes et les femmes dans l'application du Code de Travail et de ses textes de loi	Bien que le cadre législatif soit conforme aux exigences de la NES 2, l'application de la loi reste inégale, en particulier en ce qui concerne les femmes et la discrimination raciale

Exigence de la NES No. 2	Législation Tunisienne correspondante	Manquement/observation
	Art. 5bis : garantit le même salaire entre les hommes et les femmes pour un travail équivalent. Code Pénal Art 226.B : proscriit le harcèlement sexuel Art. 101bis : proscriit la discrimination sur la base de l'origine ethnique, la couleur de la peau, le sexe, l'appartenance religieuse ou politique. Loi 2018-50 élimine toute forme de discrimination raciale (cependant les textes de lois n'ont pas encore été émis)	
Mesures de protection pour certains groupes de travailleurs vulnérables (femmes enceintes, personnes handicapées, enfants)	Code du Travail Le Chapitre 2 est dédié à la protection de la maternité Art. 152-2 : Tous les employeurs doivent prendre des mesures pour assurer la santé et sécurité de leur employés (obligation implicite dans le cadre général des responsabilités de l'employeur) Loi 2005-83 pour la promotion et la protection des personnes handicapées – un handicap ne peut pas être le motif de discrimination à un emploi Articles 21 de la Constitution Tunisienne considère tous les citoyens égaux devant la loi	Pas de manquement apparent
Droit associatif		
Droit de joindre une organisation ou un syndicat	Code du Travail Art. 157 : Les compagnies ayant 40 employés et plus doivent créer une structure consultative qui gère la santé et sécurité au travail (Art 161). Art 242 : droit de former des unions. Constitution art 36 : droit d'association et de grève	Pas de manquement remarqué
Travail des enfants et âge minimum		
Les procédures doivent spécifier l'âge minimum pour travailler sur le projet, qui ne doit pas être inférieur à 14 ans ou plus si exigé par la législation nationale	Code du Travail Art 53. Les enfants âgés de moins de 16 ans n'ont pas le droit de travailler. Code du travail Art 56 les enfants de 13 ans sont autorisés à travailler dans le secteur agricole Décret No. 2000-98 établit les domaines dans lesquels les mineurs ne sont pas autorisés à travailler. Ordre du 19 Janvier 2000 interdit le travail des enfants de moins de 18 ans de travailler dans des métiers considérés comme dangereux (mine, travail sous-terrain, égouts, travail de démolition, collecte des ordures, etc...). La Tunisie a ratifié la convention fondamentale de l'OIT sur le travail des enfants	Conflit entre la NES 2 et la législation nationale sur le travail des mineurs en milieu agricole Les dispositions de la NES 2 seront appliquées pour le projet Le travail des enfants de moins de 14 ans sera interdit dans les accords de financements avec les porteurs de projets

Exigence de la NES No. 2	Législation Tunisienne correspondante	Manquement/observation
Travail forcé		
Interdiction du travail forcé	Code Pénal Art 105 et 250 interdisent le travail forcé et impose des sanctions allant jusqu'à 10 ans de prison Les conventions fondamentales 29 et 105 de l'OIT contre le travail forcé ont également été ratifiées par la Tunisie Nouvelle loi relative aux contrats de travail N° 9-2025 du 21 mai 2025 En limitant strictement les cas dans lesquels on peut utiliser un CDD, la réforme réduit les formes déguisées d'exploitation, où les travailleurs enchaînent des contrats précaires sous pression, sans sécurité ni perspective. La réforme interdit la soustraction de la main d'œuvre et rend cette pratique illégale.	Pas de manquement remarqué L'application de la loi reste faible, surtout dans les petits commerces et dans les foyers
Gestion des Plaintes		
Un système de gestion des plaintes doit être mis à la disposition des travailleurs	Code du Travail art. 376. Toute (difficulté, conflit) entre l'employeur et les travailleurs, doit être soumise au comité de conseil du travail ainsi qu'au bureau régional de conciliation. Art 183 : Prudhommes et tribunaux industriels sont responsables de la résolution des conflits entre les employés et employeurs	Il n'y a pas de mécanisme pour protéger des représailles Les mécanismes existants ne garantissent pas la confidentialité La loi locale n'oblige pas les entreprises et employeurs à avoir un système de gestion des plaintes Les dispositions de la NES 2 seront appliquées pour le projet, un mécanisme de gestion des plaintes sera établi sans entraver l'accès à d'autres recours juridiques.
Santé et Sécurité Occupationnelle		
Les mesures de santé et sécurité occupationnelle s'appliquent au projet	Code du Travail art. 152 L'employeur est responsable de la mise en œuvre et du financement des mesures SST L'employeur a l'obligation de protéger ses employés des risques de santé occupationnelle et d'accident, d'assurer des conditions de travail adéquates, et de former les employés sur les risques et mesures d'atténuation L'évaluation des risques SST est obligatoire avec le Décret 2000-1985 Décret 68-328 impose les règles d'hygiène et les exigences relatives aux installations sanitaires, eau potable, aire de repos et de réfection. Loi n° 1994-0028 du 21 février 1994, portant régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles	Il n'y a pas d'écarts importants à signaler sur le plan juridique. La loi locale couvre bien les mesures de santé et sécurité occupationnelle qui s'appliquent au projet Cela dit, l'application de la loi reste faible, surtout dans les petits commerces les petits producteurs

Exigence de la NES No. 2	Législation Tunisienne correspondante	Manquement/observation
	Nouvelle loi relative aux contrats de travail N° 9-2025 du 21 mai 2025 renforcement des sanctions pour les violations des normes de santé et de sécurité au travail, et introduction d'un système automatisé de collecte des amendes liées à ces violations pour assurer une application efficace des nouvelles dispositions en lien avec la sécurité des travailleurs	

2.3 Politiques de ressources humaines

Le personnel de Microfinanza est régi par le droit de travail italien en fonction de la législation en vigueur en matière de contrat national à durée indéterminée et déterminée.

Microfinanza se conforme à la réglementation du travail selon la législation italienne, tout en respectant la ressource humaine dans son entier afin de garantir le bien-être au siège et aux équipes à l'étranger. Les employés de Microfinanza sont soumis aux modalités de gestion suivantes :

- Un contrat de droit italien en CDI (durée indéterminée) ou un contrat de droit italien en CDD (durée déterminée). Les conditions d'embauche des experts internationaux se basent sur leur séniorité, leur rôle au sein du projet, les tâches et leurs responsabilités.
- Le télétravail. Étant donné que Microfinanza s'appuie à des experts délocalisés par rapport au siège en Italie, la modalité de travail à distance a été toujours utilisée. Cela est fait en respectant toutes les règles du code de travail italien.
- Égalité entre sexe. Microfinanza ne discrimine pas ses employés en respectant le principe d'égalité qui prévoit la non-discrimination sur la base du genre (loi n.903/77, loi n.125/91 art.4, ensuite modifié par l'art.1, lett. a) e b) décret législatif n.145/2005). Parmi le personnel au siège, Microfinanza emploie 6 femmes et 3 hommes.
- Les charges liées à la sécurité sociale (INPS et INAIL) sont payées par Microfinanza au 100 % selon la loi italienne.
- Tous les employés sont assurés pour leurs déplacements à travers une assurance supplémentaire privée.

3 Identification des travailleurs susceptibles d'être associés au projet

3.1 Équipe opérationnelle du projet

En tant qu'Agence d'exécution du projet Microfinanza a mis en place une équipe dédiée composée des personnels qualifiés et a fourni les ressources budgétaires nécessaires pour son fonctionnement.

La mise en œuvre du PGM sera assurée par une équipe opérationnelle et un comité d'investissement.

La figure 1 suivante présente la structure d'organisation du projet pour la réalisation du projet TRACE – PADEO en général et la mise en œuvre du PGM en particulier :

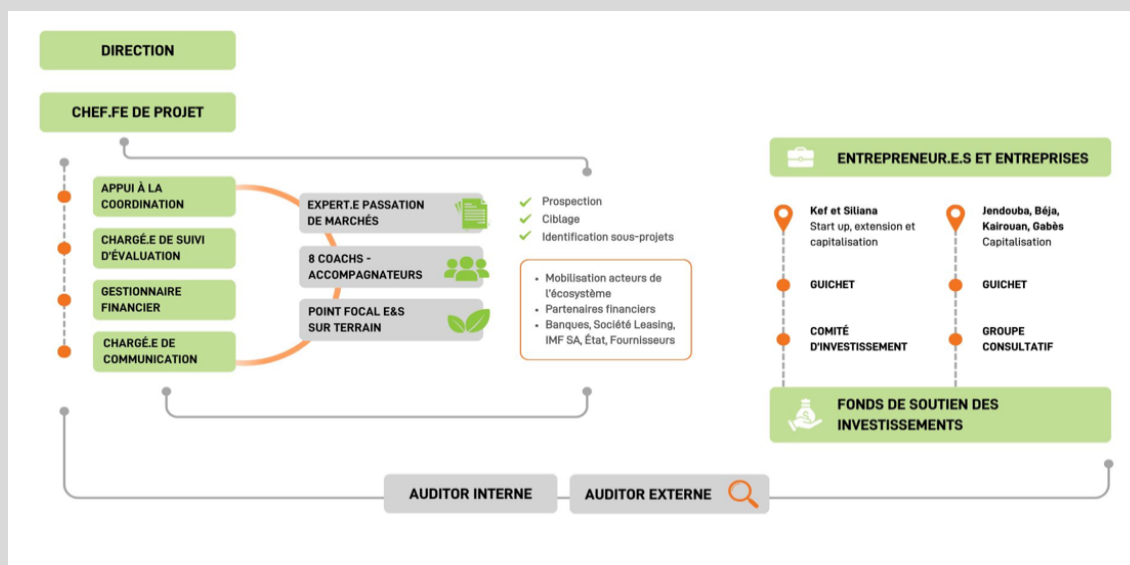


Figure 1 - Organisation équipe

Les travailleurs directs du projet comprennent les membres de l'équipe opérationnelle, comprenant une équipe entre huit et dix personnes (personnel interne à la société et consultants extérieurs) au niveau central et sur terrain plus les coachs tel que présentés dans la figure en haut et le tableau ci-dessous.

Tableau 3 : Équipe opérationnelle du projet

Collaborateurs directs	Nombre
	ETP Equivalent Temps Plein TP Temps Partiel
Équipe opérationnelle du Projet	
Directeur du projet	1 TP
Chef projet (profil international)	1 ETP
Appui à la coordination	1 ETP
Responsable/s guichets	2 ETP
Expert Point focal ES	1 ETP
Spécialiste PPM	1TP
Responsable Suivi & Évaluation	1 TP
Chargé relations avec IF et fournisseurs	1 TP
Responsables UTSS	2 ETP
Responsables gestion financière	1 TP
Responsable communication	1 TP
Responsable Audit Interne	1

Auditeur externe	1
Autres experts	
Experts nationaux et internationaux court terme	TP
Coachs accompagnateurs (6 ou plus)	8 TP
Comité d'investissement	
Représentants senior Microfinanza	3

3.2 Toutes catégories de travailleurs associées au projet

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre s'appliqueront à tous les membres de l'équipe exécutive, ainsi qu'au personnel contractuel des cabinets ou consultants individuels recrutés dans le cadre du projet pour la mise en œuvre des activités d'Assistance Techniques aux Organisations de Producteurs bénéficiaires et opérateurs économiques du projet.

Le tableau 4, ci-dessous intègre les informations disponibles sur les catégories de travailleurs du projet couvertes par les Politiques et Procédures de gestion de la main-d'œuvre :

Tableau 4 : Informations disponibles sur les catégories de travailleurs impliquées dans les sous-projets

Catégories de travailleurs	Description	Nombre de travailleurs (estimatif)	Délais estimatifs de couverture des besoins de main-d'œuvre
Travailleurs employés directement	Membre de l'équipe opérationnelle, Consultants pour la mise en œuvre des activités d'assistance technique pour appuyer les organisations de producteurs	10	Toute la durée du projet
Travailleurs contractuels	Ce sont les personnes employées ou recrutées par Microfinanza pour la mise en œuvre l'Assistance Technique en appui aux promoteurs de projet	A définir dans le plan de travail	Selon les phases et l'ampleur de l'Assistance Technique
Travailleurs communautaires	Il s'agit de main-d'œuvre pouvant être mise à disposition par la communauté au profit des sous-projets.	Le projet ne prévoit pas de s'appuyer aux travailleurs communautaires	
Travailleurs associés ¹ (travailleurs recrutés par les Porteurs de Projets)	Toute personne recrutée par promoteur de projet pour la mise en œuvre d'activités financées par TRACE - PADEO Cela inclut tous les employés (mi-temps, saisonniers et à plein temps) recrutés par le promoteur de l'investissement dont le salaire est financé à travers la subvention du Fonds	Estimation du nombre de travailleurs : le projet TRACE-PADEO vise à employer 1 408 personnes	A définir au cas par cas selon l'ampleur et la nature du sous-projet

¹ Il ne s'agit pas de travailleurs de projet selon ESS2. Ces travailleurs peuvent être des saisonniers, des migrants ou personnes vulnérables. Dans tous les cas, chaque porteur de projet s'engagera à travers la convention de prêt au respect du code de travail pour ce type de travailleurs dont notamment l'interdiction du travail des enfants, la protection contre toutes les menaces de Harcèlement sexuel et de violence basées sur le genre et a protection contre les risques liés aux pandémies.

4 Risques et mesures d'atténuation relatifs aux conditions de travail et protection de la main d'œuvre

4.1 Risques et impacts identifiés

Une évaluation des risques et impacts relatifs aux conditions de travail et protection de la main d'œuvre conformément aux exigences des Normes Environnementales et Sociales (NES) no. 2 du Cadre de Gestion Environnemental et Social de la Banque mondiale a été menée, et l'on en tire les principaux potentiels impacts sociaux sur les travailleurs associés au projet. Ceux-ci sont énoncés ci-dessous :

- Risques de santé et sécurité au travail en lien avec les pandémies et maladies contagieuses.
- Risques de santé et sécurité au travail associés aux pratiques agricoles. Ce risque s'applique uniquement aux travailleurs susceptibles d'être associés au projet à travers leur recrutement par les porteurs de projet. Ce risque ne s'applique pas aux travailleurs directs du projet (équipe exécutive et consultants).
- Pratique de discrimination à l'embauche de la main d'œuvre (en raison de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, de l'appartenance à une ethnie, de la race, des opinions politiques, des activités syndicales, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du handicap, etc.).
- Possibles risques de harcèlement sexuel.
- Travail des enfants de moins de 14 ans, étant donné que c'est autorisé par la loi tunisienne pour le secteur agricole alors que ce ne l'est pas selon la NES no. 2. Ce risque s'applique uniquement aux travailleurs susceptibles d'être associés au projet à travers leur recrutement par les porteurs de projet. Ce risque ne s'applique pas aux travailleurs directs du projet (Équipe opérationnelle et consultants) car ceux-ci sont recrutés selon des critères stricts de compétences et d'éducation.
- Risques d'exploitation des travailleurs et du non-respect des conditions de travail (en particulier pour les travailleurs illégaux). Ce risque ne s'applique pas aux travailleurs directs du projet (Équipe opérationnelle et consultants) car ceux-ci sont recrutés selon des critères stricts de compétences et d'éducation.

4.2 Mesures d'atténuation proposées

Les mesures d'atténuation proposées seront les suivantes :

- S'assurer que les conditions d'embauche et de travail de tous les travailleurs respectent les principes d'égalité des chances et de non-discrimination.
- **L'adoption d'un Code de Conduite** proscrivant le harcèlement sexuel et l'abus et l'exploitation sexuels (AES) pour tous les travailleurs directs du projet (voir Annexe 2)

- **La mise en place d'un système de notification au sein de Microfinanza et l'équipe opérationnelle pour tout accident grave (hospitalisation, décès, conflit, etc...) :** Microfinanza sera tenue de notifier la Banque mondiale si l'un de ses travailleurs directs ou contractuels est victime d'un accident grave. Cette même exigence devra être imposée aux Promoteurs, dont tous les travailleurs associés aux sous-projet financés par TRACE-PADEO.
- **Des engagements à mettre en place par les Porteurs de Projet** pour s'assurer que la gestion de la main d'œuvre soit conforme à la NES no.2 (voir Annexe 1). Ces engagements porteront sur l'âge minimum, l'interdiction de l'exploitation de la main d'œuvre, l'interdiction de pratiques de harcèlement sexuel et abus et exploitation sexuelle en milieu de travail, l'interdiction de discrimination, la mise en place de mesures de santé et sécurité au travail (à définir précisément selon la nature et l'ampleur de l'activité du promoteur).

4.3 Récapitulatif des risques et mesures d'atténuation proposées pour les PGM

Le Tableau 5 ci-dessous récapitule les risques et les mesures d'atténuation pour chaque catégorie de travailleurs.

Tableau 5 : Mesures d'atténuation selon les risques et catégories de travailleurs

TYPES DE TRAVAILLEURS		TYPES DE RISQUES APPLICABLES	MESURES D'ATTENUATIONS
Santé et Sécurité au Travail			
Travailleurs directs	Equipe opérationnelle et Consultants	Risque pandémie en milieu du travail Accident grave	• Application du <i>Guide des mesures sanitaires pour la prévention des pandémies à la reprise orientée des activités professionnelles</i> • Actions de sensibilisation sur ce guide • Notifier la Banque dans les 24h en cas d'accident grave
Travailleurs Contractuels	Personnel de(s) cabinet(s) recruté(s) pour l'assistance technique	Risques pandémie Risques génériques SST Accident grave	• Application du Guide des mesures sanitaires pour la prévention contre la COVID-19 à la reprise orientée des activités professionnelle • Actions de sensibilisation sur ce guide • Notifier la Banque dans les 24h en cas d'accident grave
Travailleurs indirectement associés : Travailleurs des porteurs de projet bénéficiaires²	Main-d'œuvre agricole Petites entreprises de travaux Techniciens agricoles	Risque pandémie Autres risques SST spécifiques au sous-projet	• Application du Guide des mesures sanitaires pour la prévention contre la COVID-19 à la reprise orientée des activités professionnelles pour la production agricole et l'industrie agro-alimentaire³ • Mesures SST d'atténuation identifiées lors de la préparation de l'EIES et le PGES • Notifier Microfinanza dans les 24h dans le cas d'accident/d'incident grave (hospitalisation, fatalité) dans le milieu de travail • Application de la Loi n° 1994-0028, portant sur le régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles
Conditions de Travail et Protection			
Travailleurs directs	Equipe opérationnelle et Consultants	Risques relatifs aux conditions de travail ne sont pas élevés pour cette catégorie de travailleurs Risque de harcèlement sexuel/AES en milieu de travail	• Application du Code du Travail Tunisien • Application du Code de Conduite spécifique au projet (Annexe 1)

² Fonction publique, conventionnés et secteur privé travaillant dans les établissements bénéficiaires

³ [http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK_files/GUIDE%20AGROALIMENTAIRE\(2\).pdf](http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK_files/GUIDE%20AGROALIMENTAIRE(2).pdf)

TYPES DE TRAVAILLEURS		TYPES DE RISQUES APPLICABLES	MESURES D'ATTENUATIONS
Santé et Sécurité au Travail			
Travailleurs contractuels	Personnel de/s cabinets recrutés par les membres du consortium	Risques relatifs aux conditions de travail ne sont pas élevés pour cette catégorie de travailleurs	Application du Code du Travail Tunisien
Travailleurs indirectement associés : Travailleurs des porteurs de projet bénéficiaires	Main-d'œuvre agricole Petites entreprises de travaux Techniciens agricoles	• Risque travail des moins de 14 ans • Risque de travail dangereux, moins de 18 ans • Risque d'exploitation des travailleurs, en particulier la main d'œuvre illégale • Abus et exploitation sexuelle et harcèlement sexuel en milieu de travail	Application de l'engagement à la protection des conditions de travail des travailleurs (Annexe 1) Application du Code de Conduite spécifique au projet (Annexe 2) Vérification de l'âge des travailleurs à travers les rapports des sous-projets et les missions de visites sur terrain (les cartes d'identités de toute personne entrant dans le projet devront être vérifiées). Microfinanza entreprendra des visites d'inspections, non-annoncées, sur les sites des sous-projets pour vérifier les conditions de travail et l'âge des travailleurs. Microfinanza inclura les obligations relatives dans les accords de financements des sous-projets. Le mécanisme de gestion des plaintes sera ouvert pour la signalisation de cas de travail des enfants de moins de 14 ans. Microfinanza rompra le contrat du porteur du projet et signalera, dans les 24h, à la Banque mondiale et à l'inspection du travail dans le cas où un emploi des enfants de moins de 14 ans est détecté. Microfinanza tiendra un tableau de suivi des profils des 250 travailleurs ciblés des sous-projets, y compris l'âge.

5 Mise en œuvre des PGM

La PGM sera mise en œuvre par le responsable de la gestion des sauvegardes environnementales et sociales au niveau de l'équipe. Il sera appuyé par les responsables des ressources humaines de Microfinanza.

Le point focal ES en coordination avec le Chef de projet sera assigné comme point focal sur les questions E&S pour appuyer les activités du projet au niveau des Gouvernorats cibles. Plus de détails sur les rôles et les arrangements dans la [section 4 du CGES](#).

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

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

Travailleurs directs : L'équipe de projet appliquera les dispositions des Codes du Travail Italien et Tunisien selon la typologie de contrat. Tous les travailleurs directs et collaborateurs devront adopter le Code de Conduite du projet.

Travailleurs contractuels : La présente procédure considère comme Travailleurs contractuels, les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer les services d'assistance technique dans le cadre du projet.

Gestion des travailleurs associés au projet à travers les Promoteurs :

Microfinanza doit assurer la mise en œuvre des engagements relatifs à la gestion de la main d'œuvre par les Promoteurs conformément aux exigences de la NES 2. En outre, Microfinanza devra intégrer lesdites exigences (i.e. « engagement de gestion de main d'œuvre ») dans les accords de dons avec les Promoteurs soutenus, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. Les modalités de supervision par Microfinanza de la mise en œuvre de ces engagements par les Promoteurs pourraient comprendre :

- La vérification qu'un mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs a été mis en place au niveau du sous-projet et vérification de l'état des plaintes reçues et leur règlement ;
- Un échantillon représentatif de contrats d'embauche ou d'accords entre des tiers et des travailleurs contractuels ;
- Des rapports portant sur des contrôles de sécurité, y compris des cas d'accidents et d'incidents, et la mise en œuvre d'actions correctives ;
- Des comptes rendus de formations dispensées aux travailleurs par les Promoteurs pour expliquer leurs conditions de travail et d'emploi et les mesures de SST pour le projet.
- Les observations sur le terrain de la mise en œuvre des mesures d'atténuation

6 Mécanisme de règlement des plaintes

6.1 Gestion des plaintes selon la NES 2 « Emploi & conditions de travail »

Microfinanza disposera d'un mécanisme de gestion des plaintes à la disposition des travailleurs directs et contractuels. Ces travailleurs seront informés de l'existence de ce mécanisme et de son mode de fonctionnement au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

Les informations pertinentes devraient être mises à disposition tout au long du cycle de vie du projet d'une manière qui soit facile à comprendre et accessible pour les travailleurs, notamment en les incluant dans les documents communiqués aux travailleurs, en les plaçant sur les panneaux d'affichage ou en utilisation des modes de communication semblables.

Les plaintes pourront être formulées par les travailleurs en garantissant la confidentialité de l'information (particulièrement pour la protection de toute personne rapportant des accusations de harcèlement sexuel) et ceux en autorisant que les plaintes soient soumises de façon anonyme et/ou à une personne autre que le supérieur hiérarchique direct.

Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif, qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives.

Pour les travailleurs susceptibles d'être associés au projet à travers les sous-projet, Microfinanza exigera que les Promoteurs bénéficiant de financement du projet mettent également en place un mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs du projet ayant les mêmes caractéristiques décrites dans le tableau 6 ci-dessous.

Tableau 6 : Étapes du mécanisme de gestion des plaintes émises par les travailleurs

Action	Responsable	Délai de clôture de la tâche
Soumission d'une plainte (plainte) sous forme documentée au supérieur hiérarchique direct ou le cas échéant, à un représentant des travailleurs (organisations de travailleurs)	Travailleurs direct et contractuel soumettent au mécanisme géré par l'Expert Point focal Environnemental et Social (ES) ⁴ Travailleurs associés soumettent au mécanisme géré par les Promoteurs	Immédiat
Triage, enregistrement de l'objet de la plainte sur le registre des plaintes et le cas échéant, préparation d'un dossier de litige	Chargé des différends juridiques de Microfinanza Promoteurs	1-2 jours

⁴ Uniquement dans le cadre du Projet Trace_PADEO)

Constitution d'une commission de règlement des plaintes incluant la ou les organisations de travailleurs	Chargé des différends juridiques de Microfinanza Promoteurs	1 semaine
Évaluer objectivement la plainte sur la base des faits, établir le cas échéant, un dossier de litige et choix du mode de réponse aux préoccupations des travailleurs	Membres de la commission de règlement des plaintes, Équipe opérationnelle, Promoteurs	2 semaines
Validation de la décision de la commission de règlement des plaintes	Direction de Microfinanza Promoteurs	1-2 jours
Contacteur le travailleur concerné pour l'expliquer comment la plainte a été traitée (actions correctives)	Chargé des différends juridiques de Microfinanza Promoteurs	1-2 jours
Suivi de la réalisation des actions décidées, enregistrent des résultats sur le registre des plaintes et classement de la plainte	Chargé des différends juridiques de Microfinanza (équipe exécutive) Promoteurs	Mensuel

Un formulaire de plainte (Annexe 3) et un registre des plaintes (Annexe 4) établis par Microfinanza seront mis à la disposition des parties intéressées. Ce registre fait partie intégrante du Cadre de Gestion Environnementale (CGES) et Sociale et plus particulièrement du Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP).

6.2 Gestion des plaintes selon NES 10 « Plan de Mobilisation des Parties Prenantes »

Microfinanza en tant qu'agent d'exécution du Projet TRACE aidera à mettre en place au niveau de chaque sous-projet d'entrepreneuriat rural des procédures simples, transparentes et efficaces de gestion des plaintes. Ces procédures sont davantage expliquées dans un document séparé, à savoir le Plan de Mobilisation des Parties prenantes (PMPP).

Ces procédures impliqueront en particulier : (i) l'organisation de séances de **sensibilisation du public** ; (ii) la préparation d'une **Fiche de plainte** ; et (iii) et la tenue d'un **Registre des plaintes**. Le mécanisme de gestion des plaintes au niveau du Plan de Mobilisation des Parties Prenantes suivra la chronologie suivante :

- 1) Établissement et soumission d'une fiche de plainte (cf. à l'annexe A1)
- 2) Réception de la plainte et accusé de réception
- 3) Enregistrement de l'objet de la plainte sur le registre des plaintes (cf. à l'annexe A2)
- 4) Évaluation de la plainte et détermination du type de résolution possible avec la participation des parties prenantes concernées
- 5) Validation des décisions en apportant des rectifications si nécessaire
- 6) Contacter l'individu ou groupes d'individus affectés pour expliquer comment la plainte été traitée

- 7) Suivi de la réalisation des actions décidées, enregistrement des résultats sur le registre des plaintes et classement
- 8) Établissement d'un rapport périodique de gestion des plaintes

Ce mécanisme de gestion des plaintes mis en œuvre par le PMPP est formalisé à travers un état chronologique du système de gestion des plaintes (SGP) environnementales et sociales liés aux sous-projets ruraux (AERs), rappelé ci-après au niveau du tableau 7.

NB: Les parties concernées par le PGM (NES 2) sont surlignées en gris. Il s'agit des Plaintes Confidentielles liées à la violation de l'emploi et les conditions de travail.

Tableau 7 : État chronologique du système de gestion des plaintes (SGP) environnementales et sociales liés aux sous-projets ruraux (AERs)

Etape SGP		Plaignant	Type de plaintes (Plaintes Générales / Plaintes Confidentielles)		Responsabilité		Réactivité (durée de réponse) *	Délai de clôture de la tâche	Observation
					Niveau Sous- projet	Niveau UGP			
01	Établissement et soumission d'une fiche de plainte	Candidat, Individu ou groupes d'individus affectés	PG	Env. / Soc./ Autres	Point focal ES	Equipe opérationnelle	Dans la semaine	Dans la semaine	En cas de pollution significative ou cas sociale particulier, la durée sera réduite
			PC	Violation «E&CT » SST			1 j	3 j	
				AES			Immédiat	Immédiat	
02	Réception de la plainte et accusé de réception		PG	Env. / Soc./ Autres	Point focal ES	Equipe opérationnelle	Immédiate	Immédiate	
			PC	Violation « E&CT » SST			Immédiate	Immédiate	
				AES			Immédiate	Immédiate	
03	Enregistrement de l'objet de la plainte sur le registre des plaintes		PG	Env. / Soc./ Autres	Point focal ES	Equipe opérationnelle	Immédiat	Immédiat	
			PC	Violation « E&CT » SST			Immédiat	Immédiat	
				AES			Immédiat	Immédiat	
04	Évaluation de la plainte et détermination du type de résolution possible avec la participation des parties prenantes concernées		PG	Env. / Soc./ Autres	Point focal ES	Equipe opérationnelle	3 j	Une semaine	
			PC	Violation « E&CT » SST			1 j	3 j	
				AES			1 j	2 j	
05	Validation des décisions en apportant des rectifications si nécessaire		PG	Env. / Soc./ Autres	Équipe Opérationnelle et le service des affaires juridiques de Microfinanza	Equipe opérationnelle	2 semaines	2 semaines	Dans le cas d'une plainte EAS, la tâche pourra être clôturée par exemple par le dépôt de la plainte au tribunal
			PC	Violation « E&CT » SST			Une semaine	Une semaine	
				AES			3 j	Une semaine	
06			PG	Env. / Soc./ Autres	Point focal ES	Equipe	2 semaines	3 semaines	< à 3 semaines

	Contacter l'individu ou groupes d'individus affectés pour expliquer comment la plainte été traitée	Candidat, Individu ou groupes d'individus affectés	PC	Violation « E&CT» SST		opérationnelle	Une semaine	2 semaines	< à 2 semaines
				AES			Une semaine	Une semaine	
07	Suivi de la réalisation des actions décidées, enregistrement des résultats sur le registre des plaintes et classement		PG	Env. / Soc./ Autres	Point focal ES	Equipe opérationnelle	-	≤ 1 mois	
			PC	Violation « E&CT» SST			-	≤ 2 semaines	
				AES			-	≤ 1 semaine	
08	Établissement d'un rapport périodique de gestion des plaintes		PG	Env. / Soc./ Autres	Point focal ES	Equipe opérationnelle	-	Trimestriel	
			PC	Violation « E&CT» SST			-	Trimestriel	
				AES			-	Trimestriel	

* Exprimé en « une journée de 24 heures »

Les sous-projets, avec l'appui de l'Équipe opérationnelle Projet, auront à mettre en place le système de gestion des plaintes.

En fonction de la nature de la plainte, Équipe opérationnelle va contacter le sous-projet pour faire le suivi.

La gestion des plaintes au niveau des sous-projets se fait par le bénéficiaire lui-même avec un suivi par l'équipe pour s'assurer de la gestion

Les adresses mail (trace_padeo@microfinanza.com) sont les mêmes pour les plaintes sensibles. Toute plainte est gérée avec confidentialité et orientée vers une écoute par des spécialistes tout en respectant la confidentialité et la protection des plaignantes contre des mesures de rétorsion.

Pour les questions sensibles – violence basée sur le genre (VBG), l'UGP assurera tout le suivi nécessaire de la gestion de la plainte, selon la nature et avec l'accord de la victime, des équipes spécialisées en accompagnement et orientation prendront la plainte en charge.

Nota Bene : Délais de traitement des plaintes générales et confidentielles

- a)** Le traitement d'une plainte environnementale ou sociale dépassant les délais convenus dans l'état chronologique du SGP, sera justifié par l'équipe opérationnelle (détermination de la cause), puis suivi d'un déploiement d'une action corrective afin d'éviter toute récurrence dans la mesure du possible (cela pourrait être à cause d'un dysfonctionnement administratif, ou un traitement de la plainte nécessitant un délai plus long, etc.) ;
- b)** En cas d'acte de violence sur un enfant ou violences basées sur le genre le traitement de la plainte sera le plus court possible pour éviter tout incident grave (irréversible) ; des spécialistes seront recrutés pour gérer ce type de plainte particulier tout en respectant la confidentialité et la protection des victimes contre toutes mesures de rétorsion.
- c)** En cas d'atteinte très grave à l'environnement (pollution eau, sol, air, nuisance sonore) et particulièrement le voisinage direct (riverains) le traitement de la plainte sera le plus court possible pour éviter tout incident grave (irréversible).

7 Les annexes

- ANNEXE 1.A - Engagements des Promoteurs des Sous-Projets TRACE-PADEO contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels en milieu de travail
- ANNEXE 1.B - Engagements des Promoteurs de Sous-Projet TRACE-PADEO contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels en milieu de travail
- ANNEXE 2 - Engagements des Promoteurs Relatifs aux Conditions de Travail et Protection des Travailleurs
- ANNEXE 3 - Formulaire de plainte
- ANNEXE 4 - Registre de suivi des plaintes

ANNEXE 1.A - Engagements des Promoteurs des Sous-Projets TRACE contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels en milieu de travail

Microfinanza dispose d'un environnement sain et respectueux des personnes travaillant pour son compte. Je m'engage à ne pas pratiquer ni encourager les pratiques d'harcèlement sexuel et abus et exploitation sexuelle en milieu de travail. Je reconnais que ces pratiques seront sanctionnées par Microfinanza. Microfinanza se réserve le droit d'entreprendre des actions correctives telles prescrites par ses politiques internes (si applicable) et/ou d'engager les poursuites judiciaires jugées nécessaires à l'encontre du contrevenant.

Toute personne travaillante sous toute forme contractuelle, pour le compte de Microfinanza dans le cadre du projet TRACE-PADEO, signera l'engagement ci-après :

Tunis, le _____

Je soussigne _____ m'engage à ne pas pratiquer des comportements associés au harcèlement sexuel et à l'abus et exploitation sexuels en milieu de travail et avec les bénéficiaires et communautés associées au projet TRACE-PADEO.

Signature:

ANNEXE 1.B - Engagements des Promoteurs de Sous-Projet TRACE-PADEO contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les abus sexuels en milieu de travail

Microfinanza s'engage à l'encontre des pratiques d'harcèlement sexuel et abus et exploitation sexuelle en milieu de travail. Je m'engage à ne pas pratiquer ni encourager telles pratiques. Je reconnais que ces pratiques seront sanctionnées par Microfinanza et pourront donner suite à des poursuites conformément aux procédures en vigueur.

Tout bénéficiaire d'un financement dans le cadre du projet TRACE-PADEO signera l'engagement ci-après :

Tunis, le _____

Je soussigne _____ m'engage à ne pas pratiquer des comportements associés au harcèlement sexuel et à l'abus et exploitation sexuelle en milieu de travail et avec les communautés associées au projet TRACE-PADEO.

Signature :

ANNEXE 2 - Engagements des Promoteurs de sous-projet relatifs aux conditions de Travail et Protection des Travailleurs

Le promoteur / la promotrice du sous-projet d'investissement s'engage à :

Condition de travail

- Mettre en place un système de gestion des plaintes pour les travailleurs
- Tous les employés doivent avoir des contrats écrits et toutes les modalités et gestion des plaintes doivent être communiquées au moment du recrutement.
- Tout recrutement doit être conforme à la loi tunisienne, en précisant le salaire minimum et les heures de travail, les heures supplémentaires, etc.
- Interdire la discrimination et promouvoir l'égalité des chances
- Interdire le recrutement de mineurs (moins de 18 ans)
- Interdire le travail des mineurs de moins de 14 ans dans le secteur agricole
- Interdire le recrutement de la main d'œuvre illégale
- Interdire et sanctionner l'exploitation de la main d'œuvre agricole
- Interdire et sanctionner les pratiques d'harcèlement sexuel ou abus et exploitation sexuelle en milieu de travail
- Dans la mesure du possible, le recrutement local sera privilégié en accordant une priorisation aux postes de travail à des personnes résidentes dans le périmètre de mise en œuvre du sous-projet.

Santé et Sécurité Occupationnelle

- Mettre en place des mesures de santé et sécurité occupationnelle telles qu'identifiées dans le Plan de Gestion Environnementale et Sociale (PGES) ou l'Étude d'Impact Environnemental et Social (EIES) qui sera préparée pour le sous-projet. Ces mesures seront conformes aux bonnes pratiques internationales de santé et sécurité au travail, y compris celles de la Banque mondiale et la Société Financière Internationale (SFI).⁵
- Notifier Microfinanza dans les 24h dans le cas d'accident/d'incident grave (hospitalisation, fatalité) dans le milieu de travail

⁵https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/ehs-guidelines

ANNEXE 3 - Formulaire de plainte

Toute plainte doit obligatoirement être formulée par écrit et envoyée à l'adresse suivant : trace_padeo@microfinanza.com

Modalités de soumission de la plainte :

Saisir directement le texte dans les champs requis /Lien Google Module lié au site web

www.microfinanza.com

Envoyer le formulaire rempli à l'adresse trace_padeo@microfinanza.com

Informations relatives au plaignant

Nom, prénom

Adresse

Date de la plainte

Module plainte d'un promoteur d'entreprise

Je soussigné/e _____ (nom, prénom), je souhaite par la présente enregistrer mes plaintes concernant la présentation et l'analyse de mon sous projet d'investissement à _____ (Localisation, Gouvernorat).

Nom du sous-projet :

Motivation de la plainte

- ☐ Abus, un mauvais traitement de la part d'une personne/groupe
- ☐ Passation des marchés dans le cadre de la préparation d'un dossier d'investissement
- ☐ Difficultés avec l'accompagnement
- ☐ Toute autre motivation (détailler)

Description détaillée de la plainte

Consentement et signature :

Mes coordonnées

Tel :

Courriel – électronique :

En signant ce document je confirme que les informations présentées sont correctes

Date :

Signature :

ANNEXE 4 - Registre de suivi des plaintes

# de la plainte	Nom et contact du réclamant (personne ou l'organisation ou anonyme)	Date de dépôt de la plainte	Description de la plainte	Composant e du projet, activité et emplaceme nt associés	Accusé de réception de la plainte au réclamant date	Décisions pour le traitement de la réclamation (action, responsable, délai)	Date de traitemen t prévue	Mesures de suivi adoptées	Plainte résolue (oui / non) et date	Retour d'information au réclamant sur le traitement de la plainte (oui/non) et date	Actions correctives (action, responsable, délai)

ANNEXE 5 - Code éthique de Microfinanza

English version

About Microfinanza Srl

Microfinanza Srl is a limited liability company established in 2000, dedicated to promoting the financial inclusion of vulnerable people and communities around the world. The company supports microfinance and financial inclusion institutions, as well as their institutional partners, to enhance their economic, social, and environmental performance—ensuring financial inclusion becomes permanent and global.

Microfinanza Srl is fully aware that working with the most vulnerable communities requires unwavering vigilance to prevent any abuse of human rights. The company has therefore adopted a rigorous Code of Ethics and Conduct and is committed to its strict observance at all times.

Purpose of the Code

This Code of Conduct outlines the values that Microfinanza Srl upholds in the execution of its mission. It governs not only the company's actions but also sets the standards of behavior expected of everyone associated with Microfinanza Srl—internally and externally—including employees, partners, suppliers, clients, and beneficiaries.

Core Principles

1. Respect for the Law

All individuals working with or for Microfinanza Srl are strictly required to comply with the laws of the countries in which they operate. Any illegal activity or behavior related to Microfinanza's work will be reported to the appropriate authorities.

2. Respect for Human Rights

The dignity and integrity of every person are central to Microfinanza's mission. The company adheres to the Universal Declaration of Human Rights as a guiding document and pledges to uphold its principles.

All representatives of Microfinanza Srl must ensure their behavior is never abusive, humiliating, or exploitative. Abuse of power and exploitation in any form are strictly condemned. No one associated with the company may use their position to solicit or exchange favors, goods, or services in return for employment or other benefits.

Violent (physical or psychological), threatening, or coercive behavior, as well as exploitation of vulnerability—economic, physical, or psychological—will be met with strong condemnation and legal action.

3. Transparency and Conflict of Interest Prevention

Microfinanza Srl carefully selects partners and employees to avoid conflicts of interest. Employees are expected to manage their personal affairs in a way that prevents any conflict with company responsibilities and must disclose any matter that could affect their work.

All decisions must be made in the best interest of Microfinanza Srl, not for personal gain.

Microfinanza pledges full transparency and accountability in its dealings with clients, partners, and donors.

4. Anti-Corruption Policy

Microfinanza Srl enforces a zero-tolerance policy on corruption. Any act of bribery or corruption by employees, collaborators, or suppliers will lead to strict disciplinary action, including possible contract termination.

All suspicions of corruption will be thoroughly investigated and addressed.

5. Respect for Diversity

Microfinanza values and promotes political, religious, and cultural diversity. The company commits to fostering dialogue at all levels and to never discriminate based on gender, age, origin, disability, sexual orientation, or religion. All activities respect local cultures and traditions.

6. Protection of Personal Data

All personal data collected during Microfinanza's operations are handled in compliance with privacy laws and regulations. Such data will never be disclosed or used for commercial purposes.

Declaration

I, the undersigned, Giampietro Pizzo, President of Microfinanza Srl, certify that this Code of Conduct governs Microfinanza's activities daily, in every location where the company operates.

Microfinanza Srl – Code éthique

French version

À propos de Microfinanza Srl

Microfinanza Srl est une société à responsabilité limitée fondée en 2000, qui œuvre pour l'inclusion financière des personnes et des communautés vulnérables dans le monde entier. L'entreprise soutient les institutions de microfinance et d'inclusion financière ainsi que leurs partenaires institutionnels afin d'améliorer leurs performances économiques, sociales et environnementales, dans le but de rendre l'inclusion financière durable et mondiale.

Consciente que travailler avec des communautés vulnérables exige une vigilance constante et sans compromis pour prévenir toute atteinte aux droits humains, Microfinanza Srl a mis en place un Code éthique et de conduite exigeant, dont elle s'engage à respecter les principes de manière rigoureuse à tout moment.

Objectif du Code

Ce code de conduite définit les valeurs que Microfinanza Srl s'engage à respecter dans la mise en œuvre de sa mission. Il guide l'ensemble des actions de l'entreprise et fixe les normes de comportement attendues de toute personne associée à Microfinanza Srl — à l'intérieur comme à l'extérieur de l'organisation — y compris les employés, partenaires, fournisseurs, clients et bénéficiaires.

Principes fondamentaux

1. Respect de la loi

Toutes les personnes travaillant pour ou avec Microfinanza Srl sont tenues de respecter strictement les lois du pays dans lequel elles exercent leurs activités. Toute activité ou comportement illégal lié aux activités de Microfinanza sera signalé aux autorités compétentes.

2. Respect des droits humains

La dignité et l'intégrité de chaque personne sont au cœur de la mission de Microfinanza. L'entreprise reconnaît la Déclaration universelle des droits de l'homme comme document de référence pour guider ses actions, et s'engage à la respecter pleinement.

Toutes les personnes travaillant au nom de Microfinanza Srl doivent veiller à ce que leur comportement ne soit jamais abusif, humiliant ou exploitant. Toute forme d'abus de pouvoir ou d'exploitation est strictement condamnée. Nul ne peut tirer profit de sa position dans l'entreprise pour obtenir ou proposer un emploi en échange d'un bien ou d'un service.

Tout comportement violent (physique ou moral), menaçant ou exploitant une situation d'infériorité (économique, physique ou psychologique) sera fermement condamné et poursuivi.

3. Transparence et prévention des conflits d'intérêts

Microfinanza Srl sélectionne avec soin ses partenaires et collaborateurs afin d'éviter tout conflit d'intérêts. Chaque employé doit gérer sa vie privée de manière à éviter toute interférence avec les activités de Microfinanza Srl et signaler toute situation pouvant avoir un impact sur son travail.

Les décisions prises au sein de l'entreprise doivent toujours être dans l'intérêt collectif de Microfinanza Srl, sans recherche d'avantage personnel direct ou indirect.

Microfinanza s'engage à faire preuve de transparence et à rendre compte de ses actions et décisions auprès de ses clients, partenaires et bailleurs.

4. Politique anti-corruption

Microfinanza Srl applique une tolérance zéro à l'égard de la corruption. Tout acte de corruption ou de tentative de corruption commis par un employé, collaborateur ou fournisseur dans le cadre des activités de Microfinanza fera l'objet de sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat ou de la relation commerciale.

Toute suspicion de corruption sera prise au sérieux, fera l'objet d'une enquête approfondie et donnera lieu à des mesures concrètes.

5. Respect de la diversité

Microfinanza respecte et valorise la diversité politique, religieuse et culturelle. L'entreprise promeut le dialogue à tous les niveaux et s'engage à ne jamais discriminer quiconque en raison de son genre, âge, origine, handicap, orientation sexuelle ou religion. Elle agit toujours dans le respect des cultures et traditions locales.

6. Protection des données personnelles

Les données personnelles collectées dans le cadre des activités de Microfinanza sont traitées dans le respect des lois et normes en matière de protection de la vie privée. Ces données ne seront en aucun cas divulguées ni utilisées à des fins commerciales.

Déclaration

Je soussigné, Giampietro Pizzo, Président de Microfinanza Srl, certifie que ce code éthique guide les activités de Microfinanza au quotidien, partout où l'entreprise intervient.

TRACE NL هولندا

www.utss.org.tn
www.microfinanza.com

microfinanza

