



République Tunisienne



**RÉPUBLIQUE TUNISIENNE
MINISTÈRE DE LA SANTÉ PUBLIQUE**

Ministère de la Santé

Projet de Riposte au COVID-19 -Tunisie

PLAN DE GESTION DU PERSONNEL (PGP)

Septembre 2020

I. INTRODUCTION

1.1 Contexte

Le projet « Riposte d'Urgence contre la COVID-19 » mis en œuvre par le Ministère de la Santé (MS) avec l'appui de la Banque Mondiale consiste à se procurer et à distribuer :

- i. du matériel d'essai en laboratoire et fournitures
- ii. des équipements de protection individuelle (masques, lunettes, combinaisons et sur-chaussures à usage unique, etc.) pour le personnel soignant ;
- iii. des équipements et consommables de laboratoire et de diagnostic qui peuvent comprendre des machines de réaction en chaîne par polymérase (PCR) et de nouveaux kits de test de coronavirus
- iv. des réactifs de laboratoire, du matériel de conditionnement, de conservation et de transport des prélèvements pour analyse
- v. des équipements et consommables de contrôle des infections

Le matériel à acquérir profitera aux hôpitaux et aux centres de soin et d'analyse virologiques/microbiologiques à travers le territoire national. Les établissements bénéficiaires n'ont pas encore été sélectionnés.

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 travail¹, le Ministère de la Santé est tenu d'élaborer des procédures de gestion du personnel (PGP), qui fait l'objet de ce document. Le projet dispose, par ailleurs d'un Cadre de Gestion Environnemental et Social (CGES) et d'un Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP).

Le but du PGP est de définir les bonnes pratiques dans la gestion et protection du personnel de santé et de tous les travailleurs associés à la mise en œuvre du projet. Le PGP vise 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. Le présent PGP est un document évolutif et dynamique et peut être mis à jour tout au long de l'élaboration et de la mise en œuvre du projet.

¹ <http://pubdocs.worldbank.org/en/936531525368193913/Environmental-Social-Framework-French2.pdf#page=45&zoom=80>

1.2 Objectif du PGP

Le Plan de Gestion du Personnel associé au projet exécuté par le MS permettra, pour son environnement de travail et des activités concernées par les investissements inscrits dans ce cadre de :

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- Promouvoir l'Agenda pour le travail décent², y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'OIT),
- Promouvoir les principes de non-discrimination, égalité des chances et de zéro tolérance envers le harcèlement sexuel ;
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables dans le cadre spécifique du projet, tels que les femmes enceintes, les personnes handicapées, le personnel soignant ou hospitalier qui ont des conditions médicales préexistantes qui les rendent plus susceptibles d'être gravement affectées par une exposition au coronavirus ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national ;
- Disposer d'un mécanisme de gestion des plaintes en interne.

II. IDENTIFICATION DES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS ASSOCIES AU PROJET

La conception, la mise en œuvre et l'exploitation de ces fournitures ainsi que la prévention, le suivi et le contrôle de tous les risques et impacts induits par ces activités nécessitent l'appel à une large gamme de personnel de diverses catégories tel que précisés dans les tableaux ci-dessus présentés. Dans ce qui suit, on détaille le type de travailleurs que le projet utilisera avec des indications sur les effectifs.

² Conventions de l'OIT n°29 et n°105 (travail forcé et abolition du travail forcé), n°87 (liberté syndicale), n°98 (droit d'organisation et de négociation collective), n°100 et n°111 (égalité de rémunération et discrimination), n°138 (âge minimum), n°182 (pires formes de travail des enfants).

Les Travailleurs Directs sont toute personne *employée directement* par le Ministère de la Santé pour effectuer les tâches qui sont *directement liées* à la mise en œuvre du projet. Dans le cadre du projet, il s'agit de fonctionnaires de différentes directions du Ministère de la Santé ainsi que des consultants recrutés par le Ministère.

Tableau 1- Travailleurs Directs

1	Les membres de l'UGPO y compris les points focaux désignés (Cf Annexe A)	Permanent	9	<ul style="list-style-type: none"> • Contrôle et suivi de la mise en œuvre des activités du projet, • Veiller à la conformité des procédures au MOP, au PEES (ESCP), CGES, PGP et PMPP et au CES de la Banque Mondiale • Assurer la supervision de la gestion des risques environnementaux et sociaux • Suivi de la gestion de plaintes • Reporting
2	Experts et consultants recrutés par l'UGPO	Contractuels	5 - 6	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner la mise en œuvre, le suivi, le contrôle et l'audit du projet ; • Assurer la formation du personnel sur les mesures SST (prévention, hygiène, bonnes pratiques) et consolider l'effort de sensibilisation • Prêter assistance technique à l'UGPO pour le suivi, le contrôle et le reporting sur les activités du projet

Employés des Fournisseurs Principaux : Le projet va faire l'acquisition de matériel de laboratoire, d'équipement de diagnostic, de médicaments et d'équipements de protection individuelle et devra faire appel à une variété de fournisseurs et de distributeurs spécialisés dans ces différents domaines dont principalement la Pharmacie Centrale de Tunisie (PCT) qui veillera à la gestion des achats et à la distribution des équipements acquis soit directement aux institutions concernées, soit indirectement via des fournisseurs/distributeurs agréés. A ce stade, les fournisseurs principaux ne sont pas connus. Ces derniers seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence.

Autres travailleurs indirectement associés à la mise en œuvre du projet : Les équipements seront utilisés par différents établissements de santé à travers tout le pays. Le personnel de ces établissements impliqués dans l'utilisation et l'exploitation de ce matériel sont considérés comme travailleurs « associés » bien que le lien entre ces établissements et le projet ne soit pas sous l'égide de relations contractuelles. On distingue :

Tableau 2 – Travailleurs Associés

N°	Poste		Statut / durée d'intervention	Nombre estimé ³	Principale tâche assignées
1	Médecin actifs*	Généraliste	Permanent et stagiaires	2936	- Evaluer, - Trier, - Dépister
		Spécialistes		3318	

³ Il s'agit du nombre estime de tous les établissements de santé sur tout le territoire. Les travailleurs indirectement associés représenteront une fraction étant donné que les établissements bénéficiaires n'ont pas encore été déterminés.

			(internes, résidents)		- Traiter les patients - Contribuer à la sensibilisation, l'encadrement et la formation du staff paramédical
2	Pharmaciens y compris ceux relevant de la PCT		Permanent	578	Assurer la fourniture des équipements et du matériel nécessaire à la prise en charge des patients
3	Agents paramédicaux	Tech sup	Permanent et stagiaires	12837	Assister les médecins, assurer la surveillance médicale et effectuer les prélèvements
		Infirmiers	Permanent	28180	
4	Biologistes dans les laboratoires d'analyse COVID-19		Permanent et stagiaires	75	Effectuer les prélèvements et les analyses
5	Agents SAMU - SMUR (Services d'urgence : aide médical et réanimation)		Permanent	120	Assurer les premiers secours des cas déclarés et le transfert aux structures hospitalières
6	Les agents de nettoyage (femme de ménage) y compris agents de transport intramuros des déchets septiques		Permanent et en sous-traitance	IND ⁴	Veiller à la propreté des lieux et assurer le transport des DASD vers les lieux de stockage provisoire
7	Personnel relevant des sociétés autorisées chargées de la gestion extramuros des DASRI engagée sur contrat avec les établissements de santé bénéficiaires du projet		Permanents /contractuels et sous-traitants	100	
8	Ouvriers et agents d'entretien et de transport		Permanent / Contractuels / en sous-traitance	IND	Assurer les réparations, l'entretien des locaux, les services de restauration et le transport des prélèvements pour analyse, etc.
9	les agents de sécurité et de réception		Permanent / en sous-traitance	IND	Permettre le gardiennage et le contrôle des accès
10	Les administrateurs et le personnel de service à la clientèle		Permanent	IND	- Assurer la gestion administrative quotidiennes, - Notifier le flux des cas suspects et confirmés, - Disséminer les informations précises sur la prévention et le contrôle des infections et la santé publique, - Assurer le contrôle et le suivi administratif, financier et procédural de la mise en œuvre des activités financées par le projet - etc.

⁴ IND : information non disponible au moment de la rédaction du rapport

III. APPLICABILITE DU PLAN DE GESTION DU PERSONNEL (PGP)

Dans le cadre de ce projet, les catégories de travailleurs « fonctionnaires » et « autres travailleurs indirectement associés au projet », y compris les travailleurs de la santé et les travailleurs de la gestion des déchets, resteront soumis aux termes et conditions de leur contrat de travail existant. Cependant, les mesures du PGP de gestion des risques associés à la santé et sécurité occupationnelle, y compris la gestion des risques liés au virus de la COVID-19, s'appliqueront à ces deux catégories de travailleurs.

IV. PRINCIPAUX RISQUES POUR LES TRAVAILLEURS DU PROJET ET LE PERSONNEL INDIRECTEMENT ASSOCIE AU PROJET

Les risques auxquels font face le personnel associé à la mise en œuvre du projet sont :

- **Risques d'exposition et contamination par le Coronavirus.** Ce risque a été identifié comme un risque transversal pour tout le personnel directement ou indirectement associé au projet, bien que ce risque soit plus élevé pour le personnel de première ligne (personnel soignant et de laboratoire) que pour d'autres catégories de travailleurs (membres de l'UGPO).
- **Risques d'accident au travail :** Dans le cadre de ce projet, un accident de travail peut être lié à l'exposition aux dangers physiques dus à l'utilisation des équipements, la chute des objets ou à des substances dangereuses que sont les médicaments et produits chimiques utilisés par les agents de santé, les agents de nettoyage et le personnel en charge de la désinfection des locaux.
- **Non-respect des normes et conditions de travail :** Ce risque s'applique particulièrement au personnel de première ligne qui, dans le cadre d'une seconde vague de l'épidémie, seraient amenés à travailler des horaires intenable, ce qui mène à la fatigue et à l'épuisement professionnel. Ce risque est peu probable pour le reste des catégories de travailleurs tant que le Code de travail tunisien est l'instrument applicable aux contrats de travail.
- **La gestion du stress et la détresse psychologique :** ce risque s'applique plus particulièrement au personnel de première ligne, compte tenu des semaines chargées de travail en temps de crise, des risques de contagion, l'absence de traitement efficace, la stigmatisation du personnel soignant par crainte de contagion et autres incertitudes par rapport au virus.

- **Risque de non-respect du droit d'organisation des travailleurs** : compte tenu le cadre législatif tunisien qui respecte et encourage le droit d'organisation des travailleurs, ce risque est considéré comme faible.
- **Risque de harcèlement sexuel en milieu de travail** : ce risque est considéré comme un risque transversal s'appliquant à tous les travailleurs du projet.
- **Risque de travail des enfants et travail forcé**: Bien que juge faible, ce risque s'applique plutôt aux fournisseurs de services et d'équipements de protection individuelle (EPI), de matériel médical et de médicaments qui sont en contrat direct avec le projet, qui pourraient faire usage de mineurs ou de travail forcé dans la production de ces matériels. Ce risque ne s'applique pas au personnel soignant, le personnel de laboratoire et les consultants recrutés par l'UGPO, compte tenu que ces fonctions exigent un diplôme universitaire. Ce risque bien que faible ne peut pas être complètement exclu en ce qui concerne les prestataires indirects recrutés par les établissements bénéficiaires (i.e. personnel de nettoyage ou entreprises agréés pour gérer les déchets infectieux). Bien que peu probable compte tenu que la législation tunisienne proscrie le travail des moins de 18 ans à effectuer des emplois jugés dangereux. Ce risque devra être évalué une fois que la liste des bénéficiaires sera déterminée.

IV. APERÇU DU CADRE LEGISLATIF LIE AU TRAVAIL

4.1 Législation Nationale :

La législation du travail en matière d'emploi en Tunisie est régie globalement par la loi n° 66-27 du 30 avril 1966, portant promulgation du **code de travail**⁵ qui régit l'ensemble des relations entre employeurs et salariés du début jusqu'à la fin de la relation du travail. Aussi il fixe les droits et les obligations applicables à tous les salariés. Il regroupe l'ensemble des législations relatives au droit du travail tunisien. Il a subi plusieurs modifications. Parmi celles-ci les lois n° 73-77 du 8 Décembre 1973 et 76-84 du 11 Aout 1976 ainsi que la loi n° 96-62 du 15 Juillet 1996.

Le code est explicite sur les contrats de travail, les conditions de travail y compris l'admission au travail, l'âge minimum (16 ans), l'examen médical d'aptitude, la durée du travail, les heures de travail et les droits du travailleur y compris les congés ; les repos hebdomadaires et les congés ; les salaires et le système de rémunération ; l'hygiène et la sécurité des travailleurs, l'inspection du travail et les conflits individuels du travail.

⁵ <http://www.legislation.tn/sites/default/files/codes/travail.pdf>

Le code de travail porte également sur la liberté de s'affilier à une organisation syndicale légalement constituée ainsi qu'aux représentations du personnel pour tous les travailleurs sans discrimination.

Pour rappel, en application de l'article 152-2 du code du travail, tout employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires et appropriées pour la protection des travailleurs et la prévention des risques professionnels. Il doit veiller à la protection de la santé des travailleurs sur les lieux du travail, garantir des conditions et un milieu de travail adéquats, fournir les moyens de prévention collective et individuelle adéquats, informer et sensibiliser les travailleurs des risques de la profession qu'ils exercent en donnant des consignes claires et précises, notamment aux salariés fragiles ou en contact direct avec autrui.

Pour les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils sont régis par des textes portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés et assimilés dans le secteur privé. ⁶

4.2 Ratification des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail :

La Tunisie a ratifié toutes les conventions fondamentales de l'OIT. A titre d'exemple, la Tunisie a procédé à la ratification des conventions avec l'Organisation Internationale de Travail (OIT) sur le travail des enfants à savoir : la Convention n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et au travail et la Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999, etc.

Ainsi conformément à ces conventions ainsi qu'aux dispositifs juridiques tunisiens (Code du Travail relatif à l'emploi des femmes et des enfants dans les activités non agricoles, le code de la protection de l'enfant, loi n° 95-92 du 9 Novembre relative à la publication du code de la protection de l'enfant), le gouvernement Tunisien veille à éliminer le travail des enfants de moins de 16 ans et à protéger les enfants travailleurs âgés entre 16 et 18 ans.

4.3 Dispositions nationales particulières mises en place pour répondre à la pandémie du Covid19

Plusieurs protocoles et consignes ont été décrétés pour prévenir la dissémination de la contagion vers le grand public

- **Activation des procédures le plan 2P2R « COVID-19 » « Plan National de Riposte Contre le COVID19 » visant à renforcer la veille**, le dépistage des cas, l'application des mesures de prévention et de contrôle ainsi que la prise en charge diagnostique et thérapeutique des cas, selon les besoins de chaque région et structure.

⁶ <https://paie-tunisie.com/.../textes-legislatives-et-reglementaires-de-securite-social-dans-le-secteur-prive-fascicule-1-92.pdf>

- **Veille à l'application du manuel de procédure basé sur les recommandations nationales et internationales conçu pour la mise en œuvre du plan 2P2R « COVID-19 ».** Ce manuel est décliné en Procédures Opérationnelles Standardisées (SOP)⁷ permettant l'harmonisation de la prise en charge des cas suspects conformément aux directives de l'OMS (Cf Annexe A)
- **Elaboration de mesures spéciales d'élimination des déchets** liées à la prévention de l'infection par le nouveau coronavirus (Procédure nationale ANGED 2020 : Cf Annexes B et Cdu CGES)
- **Elaboration des règles de sécurité dans les administrations, les lieux publics et les zones de travail** touchant tous les secteurs comme le fait (gestes barrières, distanciation physique, port du masque). Suite au passage au stade 3 de l'épidémie, le télétravail est devenu la norme pour tous les emplois qui le permettent. Si l'activité de l'entreprise ne le permet pas, l'employeur doit, conformément au droit du travail et en toutes circonstances, prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de ses employés (affiches visuelles et mises à dispositions des tenues et solutions spécifiques).

L'employeur du secteur privé verra ainsi sa responsabilité engagée s'il ne met pas en place les mesures d'hygiène et de préventions préconisées pour lutter contre tout risque professionnel et dans cette circonstance contre la propagation du Covid-19. Il devra actualiser son évaluation des risques afin de décider des mesures adaptées à la continuité de l'activité, prenant en compte les consignes sanitaires propres à garantir la santé des salariés.

- Aussi, des **Guides de l'Institut de Santé et de Sécurité au Travail (ISST)** au profit des professionnels de la santé, de la fonction publique et d'autres profession (*Guide des mesures sanitaires pour la prévention contre la COVID-19 a la reprise de l'activité professionnelle*⁸).
- **Protections particulières pour travailleurs vulnérables** : A partir du 17 Mars 2020, le **décret gouvernemental n° 153-2020 du 17 Mars 2020** est paru pour permettre aux femmes enceintes et aux employés souffrant de pathologies chroniques et exerçant dans les établissements publics et les collectivités locales, y compris les établissements de soin, d'avoir des aménagements de leurs horaires de travail ou une exemption de service si directement exposé au risque (faveur examinée et donnée en cas de nécessité par le médecin de travail). A noter que ce décret a été aussi appliqué par plusieurs entreprises du secteur privé par souci

⁷ Manuel de procédures de mise en œuvre du Plan de Préparation et de Riposte au Risque d'introduction du «SARS-CoV-2» en Tunisie 2P2R «COVID-19» : Février 2020

⁸ http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK_files/GUIDE%20Fonction%20publique.pdf

de protéger leurs employés vulnérables et leur éviter d'éventuelles complications de leurs maladies.

Pour plus d'information sur le cadre législatif national, veuillez consulter l'Annexe G.

V. MESURES SPECIFIQUES POUR LE PROJET

Par ailleurs, le MS mettra à la disposition des procédures aux travailleurs du projet, c'est-à-dire, les fonctionnaires qui sont membres de l'UGPO, les travailleurs nouvellement recruté directement par les services du Ministère (consultants, assistants techniques, personnel d'appui) et les fournisseurs directs (les fournisseurs de médicaments et d'équipements). Les mesures spécifiques à la santé et sécurité au travail s'appliqueront également aux travailleurs indirectement associés au projet (personnel travaillant dans les établissements bénéficiaires).

Mesures applicables aux fonctionnaires membres de l'UGPO : Les fonctionnaires membres de l'UGPO devront respecter les mesures d'atténuation SST décrites au Tableau 3, ainsi que proscrire tout comportement de harcèlement sexuel en milieu de travail.

Mesures applicables aux travailleurs directement recrutés par l'UGPO : Les travailleurs recrutés par l'UGPO devront appliquer les mesures SST décrites dans le Tableau 3 Leur contrat devra être soumis à des termes et conditions décrites dans l'Annexe F en ce qui concerne le respect des lois du travail, la proscription du harcèlement sexuel et le respect des exigences SST.

Mesures applicables au personnel des établissements bénéficiaires du projet : Les travailleurs associés aux établissements bénéficiaires du projet devront appliquer les mesures SST et protection des conditions de travail telles que décrites dans le Tableau 3.

Mesures applicables aux prestataires des établissements bénéficiaires du projet : Les travailleurs associés aux établissements bénéficiaires du projet devront appliquer les mesures SST et protection des conditions de travail telles que décrites dans le Tableau 3.

Fournisseurs : Etant donné que les fournisseurs principaux ne sont pas connus à ce stade, il n'est pas possible de déterminer les risques associés au travail des enfants et travail forcé. Toute entité qui n'est pas pré-qualifiées par l'OMS fera l'objet d'évaluation pour ces risques.

Tableau 3 ci-dessous précise les mesures d'atténuation qui seront adoptées par le projet.

Tableau 3 : Mesures d'atténuation pour chaque catégorie de travailleur

Risque	Cible	Mesure d'atténuation	Procédure applicable
Travailleurs du projet			
			•

Risque d'exposition au et contraction du coronavirus	Personnel de la fonction publique et consultants recrutés par le projet	Distanciation physique, gestes barrières ⁹ , port des EPI ¹⁰	<ul style="list-style-type: none"> • Application du Guide des mesures sanitaires pour la prévention contre la COVID-19 a la reprise de l'activité professionnelle dans la fonction publique¹¹ • Formation sur les mesures d'atténuation
Accident de travail divers	Tout le personnel impliqué dans le projet	Appliquer les procédures réglementaires en vigueur pour gérer les accidents de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Informer les services d'urgence et de la protection civile pour les secours et la prise en charge nécessaire ; • Alerter l'administration dont relève l'employé ; • Alerter l'UGPO immédiatement • Déclencher les procédures administratives donnant droit à des prestations temporaires en nature (les soins) et en espèces (Indemnités pour compenser l'incapacité de gain dans la période d'arrêt de travail) selon la réglementation tunisienne en vigueur¹² (Loi n° 1960-30 du 14 décembre 1960, relative à l'organisation des régimes de sécurité sociale)

⁹ Lavage hygiénique des mains au savon ou au gel hydro-alcoolique après manipulation

¹⁰ Port d'EPI à usage unique nécessaires à la protection du corps, des mains, du visage, des yeux, des pieds, de la tête et à la protection respiratoire : gants (médicaux et lourds pour les agents de nettoyage), masques faciaux, lunettes de protection, blouses, calottes, respirateurs médicaux (N95 ou FFP2).

¹¹ http://www.isst.nat.tn/uploads/FCK_files/GUIDE%20Fonction%20publique.pdf

¹² Dans le secteur privé ou public, la déclaration de l'accident de travail doit se faire à l'employeur par la victime ou ses ayants droits dans un délai ne dépassant pas 48H ouvrables. L'employeur à son tour est tenu de faire la déclaration dans un délai ne dépassant pas 3 jours ouvrables à la Caisse nationale d'assurance maladies (CNAM) dans le secteur privé, à la commission médicale et à la caisse nationale de retraite et de prévoyance sociale (CNRPS) dans le secteur public. Cette déclaration est obligatoire même si l'accident n'a entraîné ni arrêt de travail, ni prestations de secours et soins. Lors de la déclaration de l'accident du travail, l'employeur peut formuler des réserves et il revient à l'employé, victime, d'établir par ses moyens, et non par ses propres affirmations, la matérialité des lésions survenues au temps et au lieu du travail. Cette preuve est facilitée par la présomption instituée par la loi en vertu de laquelle l'accident survenu sur le lieu du travail, et pendant le temps de travail, est d'origine professionnelle.

Risque de harcèlement sexuel en milieu de travail	Tout le personnel impliqué dans le projet		<ul style="list-style-type: none"> • Introduction d'une note de service interdisant le harcèlement sexuel en milieu de travail pour les fonctionnaires associés au projet • Tous les contrats d'individus recruté par le projet incluent des clauses interdisant le harcèlement sexuel (voir Annexe F) • Formations sur la proscription du harcèlement sexuel en milieu de travail
Non-respect des conditions de travail	Personnel soignant et paramédical	Etablir une demande de règlement des différends	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les contrats d'individus recruté par le projet incluent des clauses sur les conditions de travail (voir Annexe F) • Application du mécanisme de gestion des plaintes
Evaluation des risques de travail des enfants et forcé	Fournisseurs	Evaluation des risques de travail des enfants et forcé	<ul style="list-style-type: none"> • L'évaluation de ces risques sera effectués pour tout achat auprès de fournisseurs non-qualifiés par l'OMS
Travailleurs indirectement associés à la mise en œuvre du projet (personnel des établissements sélectionnés)			
Risque d'exposition au et contraction du coronavirus	Personnel de santé	Distanciation physique, gestes barrières ¹³ , port des EPI ¹⁴ , application d'une conduite à tenir en cas de cas suspect ou confirmé, personnel vulnérable exemptés de travail en première ligne	<ul style="list-style-type: none"> • Mesures de prévention pour le personnel soignant tels que précisés dans la SOP 2-2 (extrait en Annexes B) • SOP2 : Conduite à tenir devant un cas suspect d'infection à la COVID-19 » (Annexe C) • Décret n° 153-2020 du 17 Mars 2020 : Exemption de service, sous attestation délivrée par les médecins de travail, pour le personnel vulnérable comme les femmes enceintes ou les agents souffrant de maladies chroniques • Formation sur les mesures d'atténuation

¹³ Lavage hygiénique des mains au savon ou au gel hydro-alcoolique après manipulation

¹⁴ Port d'EPI à usage unique nécessaires à la protection du corps, des mains, du visage, des yeux, des pieds, de la tête et à la protection respiratoire : gants (médicaux et lourds pour les agents de nettoyage), masques faciaux, lunettes de protection, blouses, calottes, respirateurs médicaux (N95 ou FFP2).

	Personnel relevant des laboratoires d'analyse	Distanciation physique, gestes barrières, port des EPI application d'une conduite à tenir en cas de cas suspect ou confirmé, personnel vulnérable exempté de travail en première ligne	<ul style="list-style-type: none"> • D'après le guide de l'OMS sur la biosécurité en laboratoire liée à 2019-nCoV 15 : « Le personnel de laboratoire devraient porter un équipement de protection, y compris des gants jetables; des robes à devant uni ou enveloppantes, des combinaisons de travail ou des combinaisons avec des manches qui couvrent entièrement les avant-bras; couvre-chefs; couvre-chaussures ou chaussures dédiées; et protection des yeux (lunettes ou écran facial). L'évaluation des risques doit informer l'utilisation de la protection respiratoire (respirateur anti-particules testé, par exemple, EU FFP2, US 6 NIOSH certifié N95 ou équivalent, ou une protection supérieure) » • SOP2 : Conduite à tenir devant un cas suspect d'infection à la COVID-19 » (Annexe B) • Décret n° 153-2020 du 17 Mars 2020 : Exemption de service, sous attestation délivrée par les médecins de travail, pour le personnel vulnérable comme les femmes enceintes ou les agents souffrant de maladies chroniques • Formation sur les mesures d'atténuation
	Personnel de nettoyage, administratif et service à la clientèle	Distanciation physique, gestes barrières, port des EPI	<ul style="list-style-type: none"> • Application de la Circulaire N°17/ 2020 du 24 Mars 2020 portant sur la nécessité de l'usage des EPI en tant que moyen de protection et de prévention de la contamination au coronavirus. • Application de la Circulaire N°24 / 2020 du 24 Mars 2020 portant sur la sensibilisation sur le lavage des mains pour les employés dans les centres de santé publics et privé

¹⁵ <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331138/WHO-WPE-GIH-2020.1-eng.pdf>

	Personnel de nettoyage et de collecte intramuros des déchets infectieux	Distanciation physique, gestes barrières, port des EPI	<ul style="list-style-type: none"> • Application du Plan de Lutte contre les Infections et la Gestion des Déchets (PLIGD) • Formation sur les mesures d'atténuation
Détresse et sentiments anxiolytiques et dépressifs	Personnel soignant et para-médical	Assurer un encadrement adéquat sur le plan psychologique	<ul style="list-style-type: none"> • Séance de sensibilisation du personnel de santé sur la gestion du stress au travail (voir Annexe E)

VI. PERSONNEL RESPONSABLE

Cette section identifie les personnes qui, au sein du projet, sont responsables de certaines activités dont :

- le recrutement et la gestion des agents et du personnel au projet y compris les contractuels et les fournisseurs ;
- la sélection des établissements bénéficiaires des acquisitions
- les acquisitions, stockage, transport et distribution du matériel et équipements
- la supervision des aspects de santé / sécurité au travail des employés des établissements sélectionnés y compris ceux liés à COVID-19 ;

Dans le tableau suivant, seront consignées les fonctions et les personnes responsables de la mise en œuvre des activités susmentionnées inscrites dans le cadre du projet.

Tableau 4 : Rôles et Responsabilités

N°	Activité / Fonction	Responsable
1	Responsabilité générale de gestion du projet y compris les contrats avec les partenaires facilitateurs	L'UGPO à travers ses deux points focaux
2	les acquisitions, stockage, transport et distribution du matériel et équipement	Direction technique du Ministère de la Santé sous contrôle de l'UGPO
3	Sélection des établissements bénéficiaires des acquisitions	MS en coordination avec les DSSB
4	Mise en place des mesures SST	<ul style="list-style-type: none"> - Les médecins (permanent, résidants, internes) - les infirmiers, les aides-soignants et les techniciens supérieurs de la santé publique - les médecins relevant des services de médecine de travail - la CNRPS, la CNSS et la CNAM pour d'éventuelles indemnités et prise en charge
5	Gestion du personnel de soin relevant du Ministère de la Santé	<ul style="list-style-type: none"> - Directions des ressources humaines (DRH) au niveau central et régional - Directions des affaires administratives et financières (DAF) au niveau central et régional

6	Suivi de sous-traitants en matière de gestion des déchets et des aspects de santé / sécurité au travail au sein des hôpitaux et des laboratoires	<ul style="list-style-type: none"> - les responsables des unités de gestion des DAS au niveau des hôpitaux - les responsables sur l'hygiène et la sécurité dans les laboratoires d'analyse virologique - l'UGPO
7	Sensibilisation et formation des travailleurs à l'atténuation de la propagation de COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> - l'UGPO pour le personnel de santé - le responsable HSE relevant du sous-traitant - les agents de l'ISST - les experts formateurs - les membres actifs de la société savante à l'échelle régionale
8	Traitement des plaintes entre employeur et employé et reporting	<ul style="list-style-type: none"> - l'UGPO à travers ses deux points focaux désignés - les agents de l'inspection du travail - les tribunaux compétents

VII. MECANISME DE GESTION DES PLAINTS (MGP)

L'UGPO se doit de mettre à la disposition de ces employés (Cf § VII du PMPP) , un mécanisme de règlement des différends sous forme de procédures simplifiées pour traiter et répondre aux griefs spécifiques des travailleurs en leur permettant de faire valoir leurs préoccupations concernant le travail et de signaler rapidement les problèmes y afférent. Un point focal relevant de la DSSB est désigné pour appuyer l'UGPO dans le volet communication et gestion des plaintes.

Ainsi cette section présente le mécanisme de réclamation qui sera fourni aux travailleurs directs et contractuels impliqués dans la mise en œuvre des activités du projet et supposées en être les usagers. Elle décrit également la manière dont ces travailleurs seront informés pour garantir l'efficacité escomptée à travers la mise en place de telle procédure.

Au vue de la conjoncture et de la nature du projet (intervention d'urgence COVID-19), la nature des plaintes peut être particulièrement sensible au temps ainsi qu'en termes de confidentialité. Elle couvrira, entre autres :

- Le manque d'EPI et des moyens de protection en vue de pouvoir accomplir le service requis en toute sécurité ;
- Le manque de procédures appropriées pour résoudre tout problème ou désagrément professionnel ;
- L'obligation de certains employés à réaliser un service exagéré et épuisant moyennant des heures supplémentaires irraisonnables ;
- Les éventuels désaccords survenus suite à des déclarations d'accident de travail et de demande de prise en charge ;
- Les déficits constatés en matière de communication et du partage de l'information ;
- Les éventuels incidents de harcèlement sexuel dans le milieu du travail ;
- Les éventuels incidents associés aux aspects VBG et VCE

Les plaintes sont directement liées aux engagements pris par le projet, en ce qui concerne le type, les modalités et les services requis.

Le mécanisme doit faire intervenir le niveau hiérarchique approprié et répondre rapidement aux préoccupations par un processus compréhensible et transparent qui prévoit un retour d'informations aux intéressés, sans représailles. Il doit être fonctionnel dès le début du projet et se poursuivre jusqu'à l'achèvement des activités. Les travailleurs concernés doivent en être suffisamment informés à l'avance.

Il sera de la responsabilité de l'UGPO de contrôler ce volet en coordination avec les parties prenantes impliquées en examinant les plaintes, déterminant la consistance et la gravité et en décidant du mode de traitement et de réponse.

Par ailleurs, le MGP qui sera mise en place ne doit en aucun cas priver les personnes d'avoir recours aux tribunaux ou à tout autre moyen de recours judiciaire ou administratif prévus par la loi. Cependant la résolution à l'amiable, en cas de conflit, doit rester toujours la méthode privilégiée notamment dans les circonstances actuelles marquées par la nécessité d'opter à des solutions dans l'urgence sans le moindre risque d'interruption des services (obligation d'assurer un service régulier dans tous les secteurs impliqués pour permettre une prise en charge continue des patients et prévenir la propagation du virus COVID-19).

Sur le plan organisationnel, une commission de règlement des différends émanant de l'UGP doit être créée. Elle sera composée du point focal désigné pour appuyer l'UGPO en communication et gestion des plaintes qui assurera la coordination, un responsable juridique, un représentant du MS (Direction des Ressources Humaines) et des points focaux relevant de l'ISST, de l'inspection du travail et des représentants des entités énumérées au paragraphe 4.1.2. Le MGP qui sera déployé se décline comme suit :

Tableau 5 : Récapitulatif du MGP

N°	Description de l'activité	Responsable / acteur	Moyens	Document / traçabilité
1	Formulation d'une réclamation ou d'une demande de règlement des différends / Soumission	La partie concernée du litige : le personnel impliqué dans le projet toute catégorie confondue	Les canaux existants de réception des plaintes à savoir : - Numéro vert pour dépôt de plaintes anonymes* et son affichage dans les établissements bénéficiaires ; - Fiche de plainte téléchargeable sur le site web du MS et à envoyer par courrier à l'adresse communiquée ou à déposer dans les boîtes de réclamation et de suggestions.	- Demande de règlement des différends - Descriptif de la soumission de la réclamation (date, lieu, consistance)

			- Plainte formulée par écrit et déposée dans les boîtes de réclamation ou directement dans les services concernés (Cf Annexe H)	
2	Réception des plaintes et enregistrement	- Points focaux relevant des entités impliquées dans le projet (Cf § 4.1.2)	Registre de suivi des plaintes détenu par chaque entité	Accusé de réception, et numéro d'enregistrement
3	Transmission de la plainte à l'UGPO pour enregistrement et étude	- Points focaux relevant des entités impliquées dans le projet (Cf § 4.1.2) - Point focal à l'UGPO chargé de la communication et de la gestion des plaintes	Supports papier ou électronique	Registre de suivi des plaintes à l'UGPO Source et Numéro d'enregistrement (Cf Annexe H)
4	Examen de la demande de règlement des différends, enquête de vérification et étude des mesures de résolution (préparation d'un dossier de litige)	Commission de règlement des différends sous contrôle de l'UGPO	Réunion des membres concernés de la commission	PV de réunion
5	Validation de la décision prise par la commission	UGPO	Réunion des membres de l'UGPO	PV de décision validé
6	- Réception de la décision validée * Information des parties concernées - Initiation du mode de règlement convenu	- Point focal à l'UGPO chargé de la communication et de la gestion des plaintes ; - Points focaux relevant des entités impliquées - Responsables juridiques	- PV de décision validé * Téléphone * e-mail * Courrier postal - Les voies de recours décidées	Registre de suivi des plaintes à l'UGPO (Cf Annexe H)
7	Suivi et enregistrement des plaintes	UGPO	Examen des registres des plaintes détenus par les entités concernées	Registre de suivi des plaintes à l'UGPO

(**) : les plaintes de nature sensible (abus sexuel, fraude, corruption) seront traitées de façon confidentielle et sans représailles de la part de la commission de règlement des différends, afin de garantir aux personnes plaignantes un certain degré de protection.

VIII. GESTION DE L'ENTREPRENEUR ET DES CONTRACTANTS

Les fournisseurs de biens et services sont ceux déjà identifiés dans le document de projet y compris les consultants du projet à recruter. Ces derniers seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence et leurs prestations seront régies par le code du travail

et le code des impôts sur le revenu des personnes physiques et de l'impôt sur les sociétés¹⁶.

Pour les fournisseurs de services, les procédures applicables aux travailleurs directs et aux travailleurs bénéficiaires du projet sont applicables. L'UGPO devra s'assurer que les tiers¹⁷ qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des mesures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet ce qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité avec les dispositions de NES n°2.

A titre illustratif, les mesures requises des entrepreneurs peuvent comprendre :

- Dans le cadre du processus d'appel d'offres, des exigences spécifiques pour certains types d'entrepreneurs et des critères de sélection spécifiques (par exemple pour la gestion des déchets médicaux, les certifications, l'expérience antérieure) ;
- Fourniture d'une assurance médicale couvrant le traitement du COVID-19, l'indemnité de maladie pour les travailleurs qui contractent le virus ou qui doivent s'auto-isoler en raison d'un contact étroit avec les travailleurs infectés et le paiement en cas de décès ; Procédures spécifiques relatives au lieu de travail et à la conduite du travail (p ex : créer au moins 6 pieds entre les travailleurs en mettant en scène / échelonnant le travail, en limitant le nombre de travailleurs présents) ;
- Procédures et mesures spécifiques traitant de risques spécifiques. Par exemple, pour les prestataires de soins de santé : stratégies de prévention et de contrôle des infections, évaluation et gestion des risques d'exposition des agents de santé conformément aux directives de l'OMS ;
- Nommer un point focal COVID-19 chargé de surveiller et de rendre compte des problèmes liés à COVID-19, et d'assurer la liaison avec les autres parties concernées ;
- Les dispositions contractuelles et les procédures de gestion et de suivi de la performance des entrepreneurs, à la lumière des changements des circonstances provoqués par COVID-19

Le projet mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES n°2 pour gérer et surveiller les problèmes de santé et de sécurité pertinents. En outre, le projet devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que le mécanisme de recours en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, le projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

¹⁶ <http://www.legislation.tn/sites/default/files/codes/IRPP.pdf>

¹⁷ Il peut s'agir de fournisseurs et prestataires, de sous-traitants, de négociants, d'agents ou d'intermédiaires

Annexe A – Désignation des membres de l'UGPO

P173945 – Projet de Riposte au Covid-19
Désignation des Points focaux et les contacts du projet

Rôle	Missions	Nom	Structure d'attache	Coordonnées
Point focal	Coordination avec toutes les parties pour la mise œuvre du projet	Mounir MANAI	UGPO	Tél. : 98584109 Email : mounirmanai@yahoo.fr
Point focal	Appui de l'UGPO pour le volet environnemental et social (CGES).	Mme Amna HELMI	DHMPE	Tél. : 52933964 Email : helmamna@yahoo.fr
Point focal	Appui de l'UGPO pour le volet Communication et gestion des plaintes (PMPP) ainsi que les aspects techniques.	Dr : Kaouther HARABECH	DSSB	Tél. : 97333644 Email : harabechkaouter@gmail.com
Exécutif	Gestion financière du projet	Mounir MANAI	UGPO	*
		Rym HASSINE	DAF	Tél. : 54455128 Email : hassinerim10@gmail.com
Rôle Et Profile pour accès STEP	Soumission des documents et demandes d'ANO	1- Marwa BEN SALEM	UGPO	Tél. : 96176666 Email : marwwabensalem@gmail.com
		2- Mustapha ABDELJELIL		Tél. : 22023221 - 92256837 Email : mustapha_abdeljelil@yahoo.fr
	Edition des plans de passation de marchés (p.p.m)	1- Marwa BEN SALEM	UGPO	*
		2- Anis BEN BRAHIM		Tél. : 24477527 - 97446551 Email : anis.leaders17@gmail.com
	Soumission des p.p.m	1- Anis BEN BRAHIM 2- Marwa BENSALAM	UGPO	*
Point de Contact	Mustapha ABDELJELIL	UGPO	*	

NB : Toutes les étapes de réalisation de ce projet sont sous coordination générale du Directeur Général de l'UGPO.

* : Information existante

Le Directeur Général
Chef de l'UGPO des Projets Finances
par des Dons et des Fonds Extérieurs
Signé: Mustapha Abdeljelil

Annexe B - SOPs du 2P2R pertinentes à la protection du personnel de santé

Ministère de la Santé		Volet : Mesures de prévention et d'hygiène
2P2R « 2019-nCoV »		
Lavage hygiénique des mains en milieu de soin		
Étape 1	Se mouiller les mains	
Étape 2	Prendre une dose de savon liquide antiseptique	
Étape 3	Friction des doigts entrelacés, main droite dessus puis main gauche dessus, doigts emboîtés, pouce droit puis pouce gauche	
Étape 4	Friction des poignets (à répéter 5 fois)	
Étape 5	Se rincer les mains	
Étape 6	Se sécher les mains par tamponnement	
Étape 7	Fermer le robinet avec le dernier essuie-mains	
Étape 8	Jeter l'essuie-mains dans la poubelle	
<div style="border: 1px solid black; background-color: #f4a460; padding: 5px; display: inline-block;">Temps requis : 01 min</div>		

Ministère de la Santé		Volet : Mesures de prévention et d'hygiène
2P2R « 2019-nCoV »		
Friction des mains avec une solution hydroalcoolique en milieu de soin		
Étape 1	Prendre une dose (3 ml) de produit hydroalcoolique	
Étape 2	Frictionner paume contre paume	
Étape 3	Frictionner paume de la main droite sur le dos de la main gauche et inversement	
Étape 4	Frictionner paume contre paume et doigts entrelacés	
Étape 5	Frictionner dos des doigts contre paume opposée avec les doigts emboîtés	
Étape 6	Frictionner en rotation pouce gauche enchâssé dans paume droite et inversement	
Étape 7	Frictionner en rotation et mouvement de va et vient avec les doigts joints	
Étape 8	Frictionner en rotation poignet de la main droite avec la main gauche et inversement	
<div style="border: 1px solid black; background-color: #f4a460; padding: 5px; display: inline-block;">Temps requis : 30 secondes</div>		

Ministère de la Santé	Equipements de protection individuelle : exigences techniques	Volet : Mesures de prévention et d'hygiène
2P2R « 2019-nCoV »		
<ul style="list-style-type: none"> Afin de lutter contre la transmission soigné-soignant, le port des équipements de protection individuelle (EPI) est indispensable par les soignants lors de soins dispensés aux porteurs d'IPE et lors de la manipulation d'objets ou de surfaces souillées. Tous les EPI doivent être couvrants, résistants aux éclaboussures et imperméables au sang et aux autres liquides biologiques. La tenue de protection (blouse et tablier jetables, ou combinaison et tablier jetables) doit être enfilée au-dessus de la tenue de service ordinaire. 		
Lunettes de protection		
<ul style="list-style-type: none"> Bonne adhérence au visage ; Monture flexible sans pression excessive ; Couvrent les yeux et leur contour sans gêner le port des lunettes de vue ; De type antibuée et antirayures ; Elastiques ajustables ; De préférence jetables (si réutilisables, prévoir une procédure de décontamination). 		
Cagoule ou coiffe		
<ul style="list-style-type: none"> A usage unique ; Résistante aux éclaboussures ; Ajustable et en position stable une fois ajustée ; Ouverture sans élastique au niveau du visage, rejoignant le haut de la blouse/combinaison. 		
Ecran facial		
<ul style="list-style-type: none"> En plastique transparent et offrant une bonne visibilité ; Élastique ajustable ; De type antibuée et antirayures ; Couvre complètement le visage, latéralement et verticalement ; De préférence jetable (si réutilisable, prévoir une procédure de nettoyage et de désinfection). 		
Masque de soins		
<ul style="list-style-type: none"> Hautement résistant aux éclaboussures ; Non gênant pour la respiration ; Faces interne et externe clairement indiquées ; Conçu de façon à éviter le contact direct avec la bouche (type bec de canard ou coquille). 		
Appareil de protection respiratoire		
<ul style="list-style-type: none"> Forme permettant la stabilité sur le visage ; Capacité élevée de filtration bactérienne ; Résistant aux éclaboussures. 		
Gants		
<ul style="list-style-type: none"> En nitrile ; Non stériles et non poudrés ; Différentes tailles. 		

Ministère de la Santé	Equipements de protection individuelle : exigences techniques	Volet : Mesures de prévention et d'hygiène
2P2R « 2019-nCoV »		
Blouse jetable		
<ul style="list-style-type: none"> A usage unique ; Longueur : de mi-mollet jusqu'à la pointe des bottes ; De préférence de couleur claire (fait mieux ressortir d'éventuelles souillures) ; Anneaux au niveau du pouce ou des autres doigts pour garder les manches en place. 		
Combinaison jetable		
<ul style="list-style-type: none"> A usage unique ; De préférence de couleur claire (fait mieux ressortir d'éventuelles souillures) ; Anneaux au niveau du pouce ou des autres doigts pour garder les manches en place ; Différentes tailles. 		
Tablier imperméable		
<ul style="list-style-type: none"> De préférence jetable (si réutilisable, prévoir une procédure de nettoyage et de désinfection) ; En polyester recouvert de PVC ou autre tissu imperméable ; Couvre complètement la poitrine ; Masse surfacique minimale : 250 g/m² ; Dimensions : environ 70-90 cm de largeur, 120-150 cm de hauteur ou taille adulte standard ; Tour de cou réglable ou détachable (deux options) ; Attaches dans le dos au niveau de la taille. 		
Tablier résistant		
<ul style="list-style-type: none"> Résistant aux éclaboussures ; Couvre complètement la poitrine ; Tissu : 100 % polyester recouvert de PVC ou 100 % PVC ou 100 % latex ; Imperméable ; Tour de cou cousu ; Attaches dans le dos ; Masse surfacique minimale : 300g/m². 		
Chaussures de protection ou bottes en caoutchouc		
<ul style="list-style-type: none"> En PVC ; Hermétiques ; Semelles antidérapantes ; A hauteur du genou de sorte à monter plus haut que le bas de la blouse ; De préférence de couleur claire (fait mieux ressortir d'éventuelles souillures) ; Différentes tailles. 		
Sur-bottes		
<ul style="list-style-type: none"> A usage unique ; Résistantes aux éclaboussures ; Imperméables ; Avec élastique ou lien d'ajustement au niveau des chevilles et mollets ou au niveau des mollets seulement. 		

Ministère de la Santé	Equipements de protection individuelle : habillage	Volet : Mesures de prévention et d'hygiène
2P2R « 2019-nCoV »		
Pourquoi ?		
<ul style="list-style-type: none"> Protéger les agents de santé entrant en contact avec des porteurs d'IPE contre d'éventuelles contaminations. 		
Quoi ?		
Les articles à rassembler sont les suivants :		
<ul style="list-style-type: none"> Une paire de gants en nitrile ; Une paire de gants en nitrile et à manche longue ; Des lunettes de protection ou un écran facial ; Un masque de soins ou un appareil de protection respiratoire ; Une combinaison imperméable jetable ou une blouse imperméable jetable ; Un tablier imperméable ; Une cagoule ou une coiffe ; Une paire de bottes en caoutchouc et une paire de sur-bottes de protection. 		
Qui ?		
<ul style="list-style-type: none"> Les personnels soignants (toutes catégories confondues) appelés à dispenser des soins au profit de porteurs d'IPE ; Les biologistes et agents de laboratoire devant manipuler des prélèvements issus de porteurs d'IPE ; Les ouvriers devant manipuler du matériel, du linge ou des déchets, ou être impliqués dans le nettoyage et la désinfection des surfaces ou objets souillés par du sang ou d'autres liquides biologiques issus de porteurs d'IPE. 		
Quand ?		
<ul style="list-style-type: none"> Personnels soignants : avant chaque contact avec des porteurs d'infection à potentiel épidémique. Autres personnels : avant de manipuler du matériel, des prélèvements, du linge ou des déchets ou de nettoyer des objets ou des surfaces souillés par du sang ou d'autres liquides biologiques issus de porteurs d'IPE. 		
Comment ?		
<ul style="list-style-type: none"> Étapes préliminaires dans les vestiaires : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Oter bijoux et montre ; ✓ Mettre une tenue de service ordinaire ; ✓ Enfiler les bottes en caoutchouc ; ✓ Pratiquer un lavage simple des mains et/ou une friction hydro-alcoolique ; ✓ Préparer le matériel nécessaire avant d'enfiler les EPI (en se référant aux "check-lists" préétablis). 		

Ministère de la Santé	Equipements de protection individuelle : habillage	Volet : Mesures de prévention et d'hygiène
2P2R « 2019-nCoV »		
Comment ? (suite)		
<ul style="list-style-type: none"> Habillage proprement dit dans la zone propre à l'entrée de l'unité d'isolement : 		
Variante 1 : EPI comportant une combinaison de protection		Variante 2 : EPI comportant une blouse de protection
✓ Applique les mesures d'hygiène des mains	✓ Enfiler la première paire de gants (à manches courtes)	✓ Applique les mesures d'hygiène des mains
✓ Enfiler le bas de la combinaison au-dessus des bottes	✓ Mettre les sur-bottes	✓ Enfiler la première paire de gants (à manches courtes)
✓ Surmonter la combinaison (de sorte que la première paire de gants soit sous les manches de la combinaison) et mettre l'anneau d'attache sur le pouce	✓ Porter le masque protecteur	✓ Enfiler la blouse imperméable et ajuster l'anneau d'attaches sur le pouce
✓ Porter les lunettes de protection ou l'écran facial	✓ Enfiler une cagoule ou une coiffe	✓ Placer le masque protecteur
✓ Enfiler une cagoule ou une coiffe	✓ Porter le masque protecteur	✓ Mettre les lunettes de protection ou l'écran facial
✓ Surmonter la capuche de la combinaison	✓ Enfiler les gants à manches longues par-dessus des manches de la blouse	✓ Enfiler les gants à manches longues par-dessus des manches de la blouse
✓ Enfiler les gants à manches longues par-dessus des manches de la combinaison	✓ Ajouter le tablier imperméable : <ul style="list-style-type: none"> ○ Chaque fois qu'il y a un risque de contact étroit avec le patient (exemple soulever le patient ou le déplacer) ; ou ○ en cas de soins à risque (exemple intubation, risque de projection des sécrétions ou du sang du patient ou d'éclaboussures) 	✓ Ajouter le tablier imperméable : <ul style="list-style-type: none"> ○ Chaque fois qu'il y a un risque de contact étroit avec le patient (exemple soulever le patient ou le déplacer) ; ou ○ en cas de soins à risque (exemple intubation, risque de projection des sécrétions ou du sang du patient ou d'éclaboussures)
✓ Ajouter le tablier imperméable : <ul style="list-style-type: none"> ○ chaque fois qu'il y a un risque de contact étroit avec le patient (exemple soulever le patient ou le déplacer) ; ou ○ en cas de soins à risque (exemple intubation, risque de projection des sécrétions ou du sang du patient ou d'éclaboussures) 		

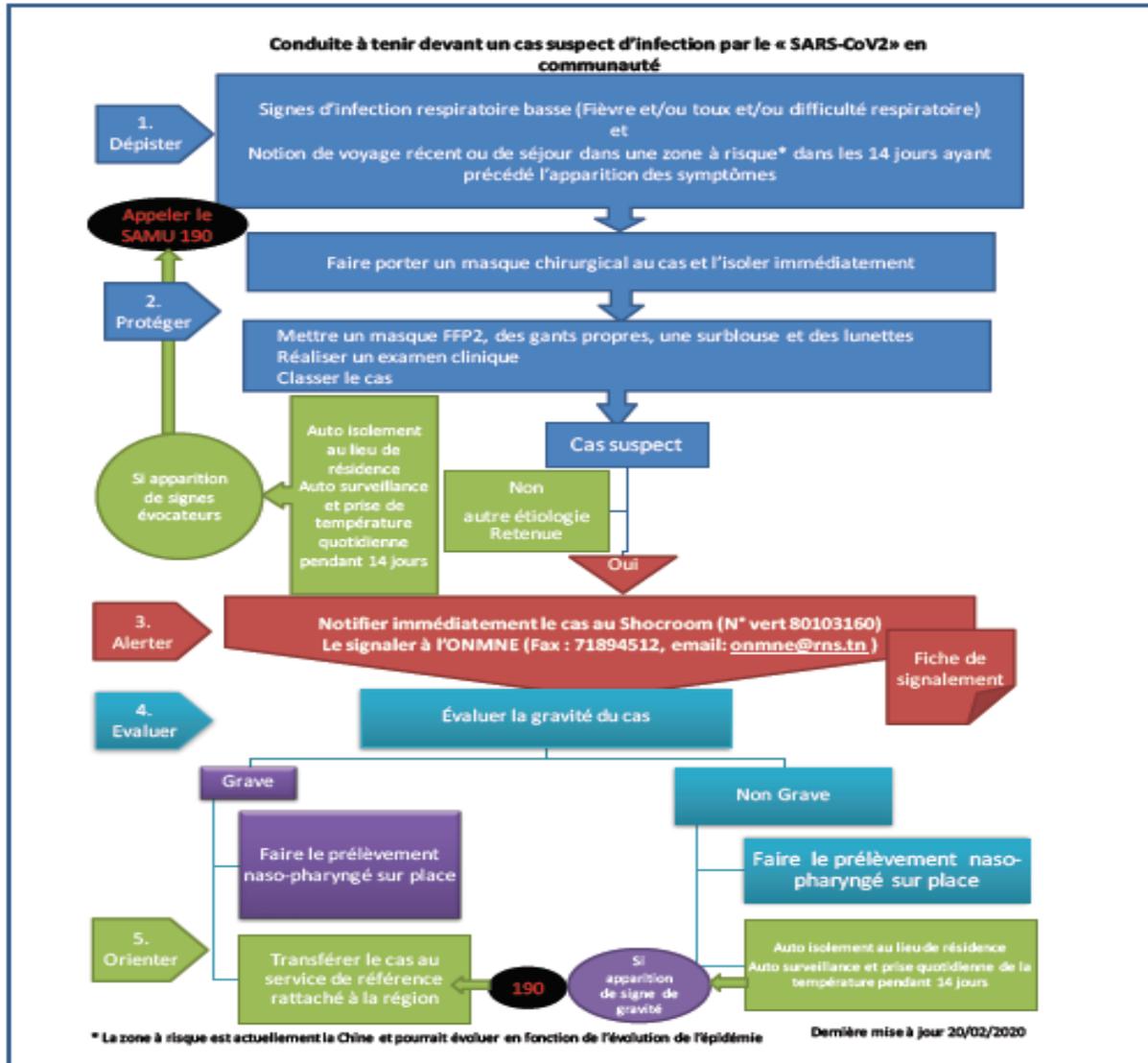
Ministère de la Santé	Entretien du véhicule de transport médicalisé à l'issue d'une mission de transfert de porteurs d'infection à potentiel épidémique	Volet : Mesures de prévention et d'hygiène
2P2R « 2019-nCoV »		
Pourquoi ?		
<ul style="list-style-type: none"> Prévenir la contamination de l'ambulancier et des personnels soignants à bord au retour et protéger les nouveaux utilisateurs de l'ambulance lors de toute mission ultérieure. 		
Quoi ?		
<ul style="list-style-type: none"> Tout véhicule de transport médicalisé ayant effectué une opération de transfert d'un porteur d'IPE. 		
Quand ?		
<ul style="list-style-type: none"> Immédiatement après la récupération du patient porteur d'IPE par le service de référence. 		
Qui ?		
<ul style="list-style-type: none"> Les opérations d'entretien sont assurées par les personnels chargés en routine de l'entretien des véhicules, formés aux précautions d'hygiène et au port d'EPI. 		
Comment ?		
<ul style="list-style-type: none"> Matériel requis : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Chariot d'entretien avec chiffonnette à usage unique, serpillière à usage unique et seau ; ✓ Un produit détergent-désinfectant pour le sol (dilution selon les instructions du fournisseur) ; selon la liste de désinfectants autorisés par le ministère de la santé ; ✓ Un produit détergent-désinfectant pour les surfaces hautes prêt à l'emploi (dans un pulvérisateur) ; ✓ Un rouleau de film adhésif pour le brancard, les équipements et le matériel réutilisable ainsi que les parois de l'ambulance ; ✓ Un flacon de solution hydro-alcoolique. Méthode d'entretien : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pratiquer une friction hydro-alcoolique des mains ; ✓ Mettre les équipements de protection individuelle ; ✓ Décontaminer les déchets liquides du patient recueillis dans le conteneur (produit désinfectants autorisés par le ministère de la santé) puis fermer hermétiquement le conteneur avant son évacuation ; ✓ Décontaminer toutes les sécrétions biologiques ou traces de sang sur le sol (salive, vomissements, sang...) : mettre sur les sécrétions du papier absorbant, un produit désinfectant ; ✓ Enlever le film protecteur et procéder à une désinfection des surfaces hautes en commençant par les zones les plus propres vers les zones les plus souillées, du haut vers le bas et du fond du véhicule vers la sortie ; ✓ Désinfecter le sol à l'aide d'une serpillière à usage unique et d'un détergent désinfectant des sols (à refaire deux fois de suite) ; ✓ Retirer les EPI et les jeter dans un sac à DASRI mou ; ✓ Eliminer les sacs pour DASRI mou, les conteneurs pour DASRI liquides et les conteneurs à PCT selon la filière DASRI ; ✓ Procéder à nouveau à une friction hydro-alcoolique des mains. 		

Ministère de la Santé	Entretien de la chambre d'isolement d'un porteur d'infection à potentiel épidémique	Volet : Mesures de prévention et d'hygiène
2P2R « 2019-nCoV »		
Pourquoi ?		
<ul style="list-style-type: none"> Protéger toute personne entrant dans la chambre d'un malade porteur d'IPE contre les germes disséminés dans l'environnement du patient (équipement médical, mobilier, sol). 		
Quoi ?		
<ul style="list-style-type: none"> Chambre d'un patient en isolement pour une infection à potentiel épidémique. 		
Quand ?		
<ul style="list-style-type: none"> Une fois par jour (chaque matin après les soins) pendant toute la durée d'hospitalisation d'un malade porteur d'IPE et après la sortie du patient. 		
Qui ?		
<ul style="list-style-type: none"> Les opérations d'entretien sont assurées par les personnels chargés en routine de l'entretien des chambres d'hospitalisation, formés aux précautions d'hygiène et au port d'EPI. 		
Comment ?		
<ul style="list-style-type: none"> Matériels requis : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Deux seaux de couleurs différentes et une raquette réutilisables ; ✓ Des chiffonnettes à usage unique ; ✓ Des essuie-tout à usage unique ; ✓ Une serpillière à usage unique ; Produits nécessaires : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Produits désinfectants, selon la liste des produits autorisés par le ministère de la santé ; ✓ Produit détergent - désinfectant pour surfaces hautes prêt à l'emploi ; ✓ Produit détergent - désinfectant pour le sol. Équipements de protection individuelle à porter par l'agent chargé de l'entretien : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Blouse ou combinaison à usage unique imperméable et couvrante ; ✓ Tablier imperméable à usage unique ; ✓ Bottes et sur-bottes ; ✓ Gants à usage unique (gants en nitrile et gants de ménage à manche longue) ; ✓ Masque de soins, coiffe, lunettes de protection ou écran facial. Méthode d'entretien : 		
Avant d'entrer dans la chambre du patient		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Préparer le matériel nécessaire. ✓ Porter l'EPI dans le sas. 		
Opérations préliminaires		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fermer la porte de la chambre une fois entré. ✓ Procéder à la décontamination des sécrétions (sang, vomissements, crachats, ...) et salissures visibles sur les surfaces : appliquer le produit directement sur les salissures, placer dessus un papier essuie-tout à usage unique et laisser. ✓ Aérer la chambre moyennant l'ouverture de la fenêtre, en gardant la porte fermée. ✓ Refaire le lit du patient. ✓ Jeter le linge à usage unique et l'essuie-tout utilisé pour la décontamination des surfaces dans un sac de conditionnement des DASRI mou. ✓ Eliminer les déchets biologiques liquides dans les égouts après 30 mn de décontamination. 		

Ministère de la Santé	Entretien de la chambre d'isolement d'un porteur d'infection à potentiel épidémique	Volet : Mesures de prévention et d'hygiène
2P2R « 2019 «CoV » »		
Comment ? (suite)		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Méthode d'entretien (suite): 		
Bionettoyage des surfaces hautes		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Appliquer sur toutes les surfaces hautes (lit, matelas, table de nuit, potence, poignées de portes) un produit détergent - désinfectant pour surfaces hautes en allant des zones les plus propres vers celles les plus souillées, du haut vers le bas et du fond de la chambre vers la porte. 		
Bionettoyage des sols		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Respecter l'ordre suivant : chambre du patient puis salle d'eau, en allant du plus propre au plus sale et des surfaces loin du patient vers les surfaces proches. 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procéder un nettoyage du sol, du fond de la salle vers la salle d'eau : 8 l d'eau + 80 ml de détergent (environ 2/3 d'un gobelet à eau). 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procéder à un essuyage avec de l'eau claire. 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pratiquer une désinfection. 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Laisser sécher. 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Remettre en place tout le matériel propre et décontaminé. 		
Bionettoyage du lavabo		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nettoyer la vasque et les robinets avec un détergent. 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rincer. 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Désinfecter le siphon : verser 2 gobelets du produit désinfectant et laisser agir pendant 15 mn. 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rincer en laissant écouler l'eau du robinet. 		
Bionettoyage du WC		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Abaisser le couvercle. 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tirer la chasse d'eau. 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nettoyer la cuvette avec un détergent en utilisant une brosse spécifique. 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rincer. 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Désinfecter le siphon : verser 2 gobelets du produit désinfectant et laisser agir pendant 15 mn. 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Retirer la chasse d'eau. 		

Annexe C Conduite à tenir devant un cas suspect d'infection

Ministère de la Santé	SOP 2-2 : Conduite à tenir devant un cas suspect d'infection par le « SARS-CoV-2 » dans une structure de première ligne	Volet 1 : prise en charge
2P2R « SARS-CoV-2 »		



Annexe D Les Guides de l'INEAS : Direction Qualité des Soins et Sécurité des patients¹⁸

/Users/wb332247/Downloads/situations_particulieres_01_avril_2020.pdf

Circuit du professionnel de santé suspect du Covid-19

Il est certain que toutes les mesures de sécurité et de protection professionnelles seront mises en application lors de la prise en charge des Covid-19. Toutefois, le risque professionnel de contracter la maladie n'est pas nul.

- Il est recommandé à tous les professionnels de la santé de respecter rigoureusement les mesures de protection personnelle lors de la prise en charge des patients Covid-19.
- Il est recommandé de différencier les vêtements de ville des vêtements de travail et de confier les vêtements de travail au circuit du linge sale de l'hôpital.
- La douche est obligatoire pour les professionnels de santé travaillant sur les circuits Covid-19.
- Les techniques d'habillage et de déshabillage doivent être apprises lors des exercices et en formation. Le déshabillage est à risque important de contamination virale.
- Il est recommandé à tout professionnel de la santé de déclarer immédiatement l'apparition des signes d'appel du Covid-19 à savoir la toux sèche, la fièvre ou la dyspnée. En cas de suspicion d'infection Covid-19, le professionnel de santé doit être isolé dans une chambre d'isolement selon les procédures habituelles du circuit Covid-19.
- Tout personnel de santé suspect du Covid-19 doit bénéficier d'un prélèvement virologique pour confirmer ou infirmer l'infection virale à Corona virus quelque soit la phase épidémique et quelque soit le grade de gravité présenté par le professionnel de la santé.
- Il est recommandé aux professionnels de la santé de déclarer tout symptôme suspect, ou toute exposition non protégée au médecin référant

¹⁸ file:///C:/Users/wb332247/Downloads/situations_particulieres_01_avril_2020.pdf

Annexe E - Sensibiliser le Personnel de santé et premiers intervenants sur la gestion du stress

Comment faire face au stress et renforcer la résilience pendant la pandémie de COVID-19

Source: Center for Disease Control : <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/mental-health-healthcare.html>

La prestation de soins à d'autres personnes pendant la pandémie de COVID-19 peut entraîner du stress, de l'anxiété, de la peur et d'autres émotions fortes. La façon dont vous faites face à ces émotions peut affecter votre bien-être, les soins que vous prodiguez aux autres dans le cadre de votre travail et le bien-être des personnes dont vous vous souciez en dehors du travail.

Pendant cette pandémie, il est essentiel de reconnaître à quoi ressemble le stress, de prendre des mesures pour renforcer votre résilience et de faire face au stress, et de savoir où aller si vous avez besoin d'aide.

Reconnaissez les symptômes de stress que vous pourriez ressentir.

- Sentiment d'irritation, de colère ou de déni
- Sentiment incertain, nerveux ou anxieux
- Se sentir impuissant ou impuissant
- Manque de motivation
- Se sentir fatigué, dépassé ou épuisé
- Se sentir triste ou déprimé
- Difficulté à dormir
- Difficulté à se concentrer

Connaître les troubles liés au stress, la fatigue de compassion et l'épuisement professionnel: Vivre ou assister à des événements potentiellement mortels ou traumatisants a un impact différent sur chacun. Dans certaines circonstances, la détresse peut être gérée avec succès pour réduire les effets négatifs sur la santé et le comportement associés. Dans d'autres cas, certaines personnes peuvent éprouver une détresse ou une déficience cliniquement significative, comme un trouble de stress aigu, une icône externe de trouble de stress post-traumatique (TSPT) ou un stress traumatique secondaire (également connu sous le nom de traumatisation par procuration). La fatigue de compassion et l'épuisement professionnel peuvent également résulter du stress chronique au travail et de l'exposition à des événements traumatisants pendant la pandémie de COVID-19.

Conseils pour faire face et améliorer votre résilience.

- Communiquez avec vos collègues, superviseurs et employés au sujet du stress au travail.
- Parlez ouvertement de la façon dont la pandémie affecte votre travail.
- Identifiez les facteurs qui causent le stress et travaillez ensemble pour trouver des solutions.
- Demandez comment accéder aux ressources en santé mentale sur votre lieu de travail.
- Rappelez-vous que tout le monde se trouve dans une situation inhabituelle avec des ressources limitées.

- Identifiez et acceptez les choses sur lesquelles vous n'avez aucun contrôle.
- Reconnaissez que vous jouez un rôle crucial dans la lutte contre cette pandémie et que vous faites de votre mieux avec les ressources disponibles.
- Augmentez votre sentiment de contrôle en gardant une routine quotidienne cohérente lorsque cela est possible - idéalement une routine similaire à votre horaire avant la pandémie.
- Essayez de dormir suffisamment.
- Prenez le temps de manger des repas sains.
- Faites des pauses pendant votre quart de travail pour vous reposer, vous étirer ou vous enregistrer avec des collègues de soutien, des collègues, des amis et de la famille.
- Lorsque vous n'êtes pas au travail, faites de l'exercice lorsque vous le pouvez. Passez du temps à l'extérieur en faisant de l'activité physique ou en vous relaxant. Faites des choses que vous aimez en dehors des heures de travail.
- Faites des pauses pour regarder, lire ou écouter des actualités, y compris les médias sociaux. Entendre parler de la pandémie à plusieurs reprises peut être bouleversant et épuisant mentalement, d'autant plus que vous travaillez avec des personnes directement touchées par le virus.
- Si vous pensez que vous abusez de l'alcool ou d'autres drogues (y compris les ordonnances), demandez de l'aide.
- S'engager dans des techniques de relaxation, comme des exercices de respiration et de méditation.
- Si vous êtes traité pour un problème de santé mentale, poursuivez votre traitement et parlez à votre management si vous ressentez des symptômes nouveaux ou qui s'aggravent.

En plus des activités ci-dessus, les sensibilisations incluront la dissémination numéro vert : 80 105 050 afin de demander conseil et une aide personnalisée auprès de la cellule d'encadrement psychologique

Annexe F – conditions et exigences générales applicables

Les conditions générales applicables aux consultants et travailleurs directement recrutés par le projet reprendront à minima les éléments décrits ci-dessous en conformité avec le Code du Travail de tunisien et la NES 2.

Critères	Conditions générales
Processus de recrutement	Publication des offres d'emploi dans la presse et/ou sur internet Contrats écrits pour tous les travailleurs précisant les conventions collectives applicables, les droits applicables en termes de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires conformément au Code du Travail ainsi que tout autre droit mentionné dans la NES n°2 Appui fourni aux travailleurs ne sachant pas ou pas bien lire et écrire Permis de travail pour les travailleurs étrangers
Age d'admission à l'emploi	18 ans L'âge légal pour travailler en Tunisie est 16 ans. Cependant les activités du projet pouvant être considérées comme susceptibles de porter atteinte à la santé et à la sécurité des enfants, aucun travailleur en dessous de 18 ans ne sera embauché.
Régime d'assurance sociale	L'obligation de se souscrire à un régime d'assurance maladie et de couverture sociale contre les risques d'accidents et de maladies professionnelles
Temps de travail	La durée du travail effectif ne peut excéder 48 heures par semaine (Cf chapitre IV ; section I du code de travail Tunisien)
Heures supplémentaires	L'exécution des heures supplémentaires ou la récupération d'heures perdues ne peuvent avoir pour effet de porter à plus de 60 heures la durée hebdomadaire du travail sauf en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou des mesures de sauvetage (Cf chapitre IV , section II, article 93 du code de travail Tunisien)
Temps de pause	La journée de travail doit être coupée par un plusieurs repos pendant lesquels le travail est interdit. Ces repos ne peuvent avoir une durée totale inférieure à une heure. (Cf chapitre IV ; section I, article 89 du code de travail tunisien)
Congés payés	Les employés auront droit, chaque année, à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par les articles 113 jusqu'à 122 du chapitre IX, Section I du code de travail tunisien.
Cessation du contrat de travail	En cas de licenciement, les employés recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ. Le responsable « ressources humaines » assure le règlement du solde de tout compte.
Interdiction de harcèlement sexuel en milieu du travail	Chaque employé contractualisé s'engage pendant toute la durée de son contrat à respecter le principe de zéro tolérance pour le harcèlement sexuel en milieu de travail. Le non-respect des normes SST ou des comportements identifiés comme du harcèlement sexuel \ sur le lieu de travail constituent des fautes graves, et sont donc passibles de sanctions, de pénalités ou d'une éventuelle cessation d'emploi.
Respect des mesures SST	Chaque employé contractualisé s'engage pendant toute la durée de son contrat à respecter les règles de conduite par rapport aux exigences de santé et de sécurité au travail (SST)

Annexe G : Documents de référence

La gestion de la main d'œuvre s'effectuera conformément aux exigences des normes environnementales et sociales, aux notes d'orientations pour les emprunteurs ainsi qu'aux conventions OIT et ONU. Les principales références, se déclinent, à titre non exhaustif, comme suit :

- Normes Environnementales et Sociales 2 (NES n°2) : Emploi et conditions de travail ;
- Normes Environnementales et Sociales 1 (NES n°1) : Evaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux,
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – NES n°2/ GN (Guidance Notes for Borrowers)¹⁹,
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – NES n°1/ GN (Guidance Notes for Borrowers)²⁰,
- Code de travail Tunisien²¹
- Nouvelle norme ISO 45001 v 2018 (ex référentiel OHSAS 18001 v 20017),
- Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des Nations Unies (ONU)
- [ILO Occupational Safety and Health Convention, 1981 \(No. 155\)](#)
- [ILO Occupational Health Services Convention, 1985 \(No. 161\)](#)
- [ILO Safety and Health in Construction Convention, 1988 \(No. 167\)](#)
- [WHO International Health Regulations, 2005](#)
- [WHO Emergency Response Framework, 2017](#)
- [EU OSH Framework Directive \(Directive 89/391\)](#)

¹⁹ <http://pubdocs.worldbank.org/en/149761530216793411/ESF-GN2-June-2018.pdf>

²⁰ <http://pubdocs.worldbank.org/en/149761530216793411/ESF-GN1-June-2018.pdf>

²¹ <http://www.fysoft.info/wp-content/uploads/2018/11/code-de-travail-2018.pdf>

Annexe H : Informations additionnelle sur le Cadre Législatif National

Code du travail tunisien:

Droits et devoirs : Au niveau de son article 4, la loi n° 83-112 du 12 décembre 1983²² codifie les droits et les devoirs du personnel de la fonction publique et des établissements publics y compris les établissements de santé et reconnaît le droit syndical. Ce droit est aujourd'hui reconnu au niveau de la nouvelle constitution tunisienne dans ses articles 35 et 36 :

- (i) Article 35 : La liberté de constituer des partis politiques, des syndicats et des associations est garantie. Les partis politiques, les syndicats et les associations s'engagent dans leurs statuts et leurs activités au respect des dispositions de la Constitution, de la loi, de la transparence financière et au rejet de la violence.
- (ii) Article 36 : Le droit syndical est garanti, y compris le droit de grève. Ce droit ne s'applique pas à l'Armée nationale. Le droit de grève ne s'applique pas aux forces de sécurité intérieure et aux douanes.

Structures syndicales : En effet, plusieurs personnels relevant du MS sont affiliés à des structures syndicales implantées dans les trois lignes de santé. L'Union Générale des Travailleurs Tunisiens (UGTT) résorbe la majorité des adhérents du personnel de la santé dans le secteur public.

Protection contre la discrimination et égalité des chances : Concernant le volet discrimination et égalité des chances, le code souligne également au niveau de l'article 5 bis (ajoutée par la loi N° 96-66 du 5 Juillet 1993) qu'il ne peut être fait de discrimination entre l'homme et la femme dans l'application de toutes ses dispositions ainsi que des textes pris pour son application.

Age d'emploi : L'article 53 du code du travail tunisien indique que les enfants de moins de 16 ans ne peuvent être employés dans toutes les activités régies par le code.

Santé et sécurité au travail : Relativement aux conditions²³ de travail, la législation tunisienne établit une liste des maladies d'origine professionnelle et des travaux et substances susceptibles d'en être à l'origine (substances toxiques, hydrocarbures, matières plastiques, poussières, agents infectieux, etc.). Elle oblige l'employeur de déclarer les procédés du travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles et le médecin de travail de déclarer la maladie professionnelle constatée en précisant la nature de l'agent nocif. Le code de travail précise également les modalités de surveillance. Des indemnités de risque sont décrétées²⁴ pour le corps médical et paramédical et révisées à la hausse depuis 2015²⁵.

Toutefois par rapport aux accidents de travail ou aux maladies professionnelles éventuellement contractés par le personnel engagé, la victime conserve, dans le secteur public l'intégralité de sa

²² Loi n° 83-112 du 12 décembre 1983, portant statut général des personnels de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics à caractère administratif. (JORT n° 82 du 16 décembre 1983)

²³ Loi n° 94-28 du 21 février 1994, portant régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles.

²⁴ Décret n° 2009-890 du 4 avril 2009, portant institution d'une indemnité de sujétions spéciales au profit des agents exerçant au ministère de la santé publique et aux structures et établissements hospitaliers et sanitaires y relevant et du cadre paramédical exerçant dans les structures et établissements hospitaliers et sanitaires relevant d'autres ministères

²⁵ Décret gouvernemental n° 2015-60 du 27 avril 2015, portant augmentation des montants de l'indemnité de risque de contagion au profit des agents bénéficiaires de cette indemnité appartenant à la sous-catégorie A1.

rémunération ainsi que ses droits à l'avancement et à la promotion. Dans le secteur privé, la CNAM commence l'indemnisation de l'accidenté à partir du quatrième jour suivant l'accident, l'indemnité versée correspond aux 2/3 du salaire global journalier mais pour la maladie professionnelle, la réparation commence à partir de la date de constatation médicale de la maladie.

Elimination de la violence contre les femmes : la loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017²⁶, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes vise à mettre en place les mesures susceptibles d'éliminer toutes formes de violence à l'égard des femmes fondée sur la discrimination entre les sexes y compris la violence économique (définit comme tout acte ou abstention de nature à exploiter les femmes ou les priver des ressources économiques, quelqu'en soit l'origine, tels que la privation des fonds, du salaire ou des revenus, le contrôle des salaires ou revenus et l'interdiction de travailler ou la contrainte à travailler). L'article 19 de cette loi précise les mesures coercitives contre l'auteur de violence ou de discrimination économique fondée sur le sexe.

²⁶ <http://www.legislation.tn/sites/default/files/news/tf2017581.pdf>