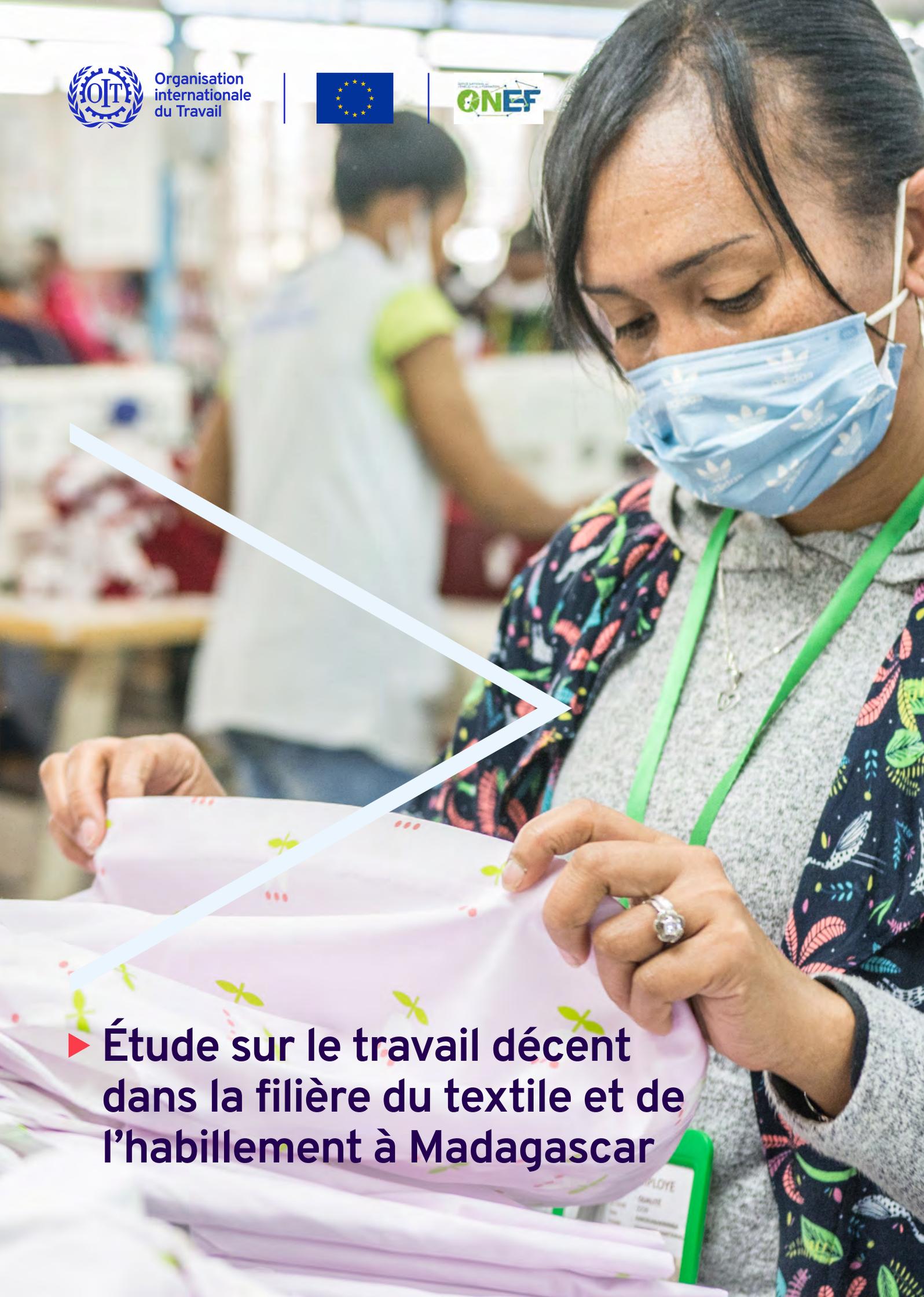




Organisation
internationale
du Travail



► **Étude sur le travail décent
dans la filière du textile et de
l'habillement à Madagascar**

▶ **Étude sur le travail décent
dans la filière du textile et de
l'habillement à Madagascar**

Organisation Internationale du Travail (OIT)

Département des politiques sectorielles, Genève (SECTOR)

Bureau de pays pour Madagascar, les Comores, Maurice et les Seychelles (CO-Antananarivo)

Copyright © Organisation internationale du Travail 2022
Première édition 2022

Les publications de l'Organisation du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Étude sur le travail décent dans la filière du textile et de l'habillement à Madagascar: Bureau international du Travail, 2022

ISBN 978-92-2-038107-6 (imprimé)
ISBN 978-92-2-038108-3 (pdf web)

À paraître en anglais: *Study on decent work in the textile and garment supply chain linked to Madagascar*, ISBN 978-92-2-038105-2 (imprimé), 978-92-2-038106-9 (web PDF).

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web : www.ilo.org/publns.

Préface

L'Organisation internationale du travail (OIT) est l'organisme spécialisé des Nations Unies ayant pour mission de promouvoir les possibilités pour les femmes et les hommes d'obtenir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine.

Le Département des politiques sectorielles (SECTOR) de l'OIT promeut le travail décent en soutenant les mandants tripartites de l'Organisation, à savoir les représentants des employeurs, des travailleurs et des gouvernements, dans la création d'opportunités et la résolution des défis dans 22 secteurs économiques et sociaux aux niveaux mondial, régional et national. Le Bureau de l'OIT situé à Antananarivo couvre les activités de quatre pays: Madagascar, Comores, Maurice et Seychelles.

La présente recherche est le produit du projet de coopération au développement de l'OIT intitulé «Chaînes d'approvisionnement durables pour mieux reconstruire» (Sustainable Supply Chains to Build Forward Better, SSCBFB) au lendemain de la crise du COVID-19. Ce projet est une initiative conjointe de l'OIT et de la Commission européenne qui vise à promouvoir le travail décent dans cinq chaînes d'approvisionnement mondiales sélectionnées. Trois autres projets de l'OIT à Madagascar ont collaboré avec cette recherche: le projet «Fonds vision Zéro textile» (Vision Zero Fund, VZF) qui était en place depuis 2019, ainsi que le projet «Commerce au service du travail décent» (Trade for Decent Work, 2021) et le programme «Better Work» (2021).

La chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements à Madagascar couvre la culture du coton et sa transformation et la confection et la distribution de vêtements et produits textiles. Ces derniers sont principalement destinés à l'exportation et représentent 19,35 pour cent du produit intérieur brut (PIB) du pays et 7 pour cent des investissements directs étrangers (IDE). Madagascar est le deuxième exportateur de textiles en Afrique subsaharienne et l'Union européenne constitue son marché le plus important. Le secteur du textile et de l'habillement fournit environ 180 000 emplois formels dans le pays. La pandémie du COVID-19 a perturbé la chaîne d'approvisionnement du textile à Madagascar, engendrant des pertes d'emplois et compromettant les conditions de travail décent.

La présente recherche réalise un examen approfondi des opportunités et défis pour le travail décent dans la chaîne d'approvisionnement du textile et de l'habillement à Madagascar, sur la base d'enquêtes qualitatives et quantitatives effectuées auprès d'employeurs, de travailleurs et de représentants du gouvernement malgache. Elle est complémentaire de recherches antérieures de l'OIT dans le secteur du textile et de l'habillement et vise à renforcer les connaissances touchant aux impacts du COVID-19 sur ladite chaîne d'approvisionnement, et à soutenir les parties prenantes dans l'orientation stratégique du secteur du textile et de l'habillement à Madagascar.

Ce document est une publication du Bureau international du Travail (BIT), élaborée avec le concours de l'Office national de l'emploi et de la formation (ONEF) de Madagascar, qui a effectué les enquêtes dont les résultats sont analysés tout au long des chapitres qui suivent. Fort de ces résultats et avec le soutien de l'OIT, les mandants et parties prenantes clés qui interviennent dans le secteur du textile et de l'habillement à Madagascar seront en mesure de mener des actions pertinentes afin de tirer parti des opportunités en matière de travail décent, tout en minimisant les défis connexes. L'étude a été rédigée au BIT par Francine Ndong sous notre direction et celles de Casper N. Edmonds et Beatriz Cunha. Noémie Razafimandimby, Kassiyet Tulegenova, David Dorkenoo, Gary Rynhart, Bernard Foe Andegue, Nikita Grabher-Meyer et Anne-Laure Henry-Greard y ont apporté des commentaires. La collecte de données s'est déroulée sous la supervision de Hery Liva Ranaivomanana.

Coffi Agossou

Directeur du Bureau de pays de l'OIT
pour Madagascar, les Comores,
Maurice et les Seychelles

Alette van Leur

Directrice du Département
des politiques sectorielles
OIT, Genève (Suisse)

Table des matières

Préface.....	iii
Sigles et acronymes.....	ix
1. Introduction	1
1.1. Contexte.....	1
1.2. Objectif	3
1.3. Méthodologie	3
1.4. Présentation des résultats.....	4
2. Institutions de gouvernance, législations et politiques nationales	7
2.1. Cadre institutionnel	7
2.1.1. Organisations d'employeurs.....	7
2.1.2. Organisations de travailleurs	7
2.1.3. Institutions gouvernementales et partenaires	7
2.2. Législation liée à l'industrie et au commerce de produits textiles	9
2.2.1. Législation liée à la filière du coton	9
2.2.2. Dispositions fiscales et douanières de la loi régissant les zones et entreprises franches.....	10
2.3. Législation liée aux conditions de travail, d'hygiène et de santé et sécurité au travail	12
3. Analyse de la chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements à Madagascar	15
3.1. La chaîne d'approvisionnement mondiale du textile et des vêtements	15
3.2. Vue d'ensemble et structure du secteur du textile et de l'habillement à Madagascar	16
3.2.1. Culture du coton.....	18
3.2.2. Égrenage	20
3.2.3. Filature et tissage	20
3.2.4. Confection	20
3.3. Tendances du commerce international	22
3.3.1. Exportations et importations.....	22
3.3.2. Marché potentiel.....	27
4. État des lieux du travail décent et de la productivité dans le secteur du textile et de l'habillement à Madagascar	29
4.1. Caractéristiques des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement.....	30
4.2. Emploi et conditions de travail	33
4.2.1. Informalité	33
4.2.2. Contrats de travail	34
4.2.3. Horaires de travail	36
4.2.4. Rémunération.....	38
4.2.5. Bénéfices sociaux et autres allocations sociales	41

4.2.6. Démissions et licenciements.....	45
4.2.7. Promotions et niveau de satisfaction de l'emploi.....	47
4.2.8. Formation professionnelle.....	48
4.3. Protection et sécurité sociale.....	50
4.4. Principes et droits fondamentaux au travail.....	51
4.4.1. Conventions, recommandations et protocoles de l'OIT pertinents pour la chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements.....	51
4.4.2. Travail des enfants.....	52
4.4.3. Travail forcé.....	53
4.4.4. Liberté syndicale.....	54
4.4.5. Convention collective.....	55
4.4.6. Égalité et non-discrimination.....	56
4.4.7. Sécurité et santé au travail.....	57
4.5. Dialogue social.....	65
5. Impact de la pandémie de COVID-19 sur la chaîne d'approvisionnement.....	67
5.1. Répercussions de la pandémie sur l'activité des entreprises.....	67
5.2. Mesures et stratégies mises en œuvre par les entreprises.....	71
5.3. Impact de la pandémie sur les travailleurs.....	72
5.3.1. Enquête par des acteurs nationaux.....	72
5.3.2. Enquête OIT/ONEF.....	73
5.4. Mesures et stratégies mises en œuvre par le gouvernement.....	75
6. Recommandations.....	77
6.1. En matière de cadre légal, stratégique et institutionnel.....	77
6.2. En matière de travail décent.....	78
6.2.1. Emplois et conditions de travail.....	78
6.2.2. Protection sociale.....	78
6.2.3. Principes et droits fondamentaux au travail.....	78
6.2.4. Dialogue social.....	79
7. Conclusion.....	81
8. Annexes.....	83
8.1. Échantillonnage.....	83
8.2. Liste des entreprises approchées durant les enquêtes quantitatives et qualitatives.....	83
8.2.1. Enquête quantitative.....	83
8.2.2. Enquête qualitative.....	85
8.3. Conventions de l'OIT ratifiées par Madagascar.....	86
8.3.1. Fondamentales.....	86
8.3.2. De gouvernance (prioritaires).....	86
8.3.4. Techniques.....	87
8.4. Observations et requêtes de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de 2022.....	89

Tableaux

Tableau 1. Situation de la filière du coton, 2017	18
Tableau 2. Comparaison relative de certains pays producteurs de textile, 2018	26
Tableau 3. Proportion des travailleurs occupant un emploi informel	34
Tableau 4. Proportion de femmes dont les droits sont respectés	45
Tableau 5. Travailleurs témoins du travail des enfants	53
Tableau 6. Occurrence du travail forcé tout au long de la chaîne d'approvisionnement	54
Tableau 7. Actions menées par les syndicats	55
Tableau 8. Types et occurrence des maladies parmi les travailleurs interrogés, par segment de la chaîne d'approvisionnement (en pourcentage)	61
Tableau 9. Répartition des accidents survenus par secteur d'activité au cours des douze derniers mois	64
Tableau 10. Difficultés rencontrées pendant la pandémie de COVID-19 par les entreprises ayant participé à l'enquête	70
Tableau 11. Mesures mises en place par les entreprises (en pourcentage)	71
Tableau 12. Répartition des entreprises ayant procédé à des licenciements	72

Figures

Figure 1. Illustration de la chaîne d'approvisionnement globale du textile et des vêtements	15
Figure 2. Cartographie des principaux acteurs de la chaîne d'approvisionnement du textile à Madagascar	17
Figure 3. Valeur économique de la production de coton à Madagascar 1991-2018	19
Figure 4. Réseaux d'approvisionnement et de distribution simplifiés d'une grande entreprise dans la production de vêtements à Madagascar, 2020	21
Figure 5. Marchés fournisseurs de coton importé pour Madagascar, valeur importée	22
Figure 6. Exportations en textile et vêtements de Madagascar, 2008-2019	23
Figure 7. Importations en textile et vêtements de Madagascar, 2008-2019	24
Figure 8. Exportations en provenance de Madagascar de vêtements tricotés, non tricotés et autres, 2000-2018	24
Figure 9. Types de vêtements les plus exportés par Madagascar, 2000-2018	25
Figure 10. Exportations du secteur du textile et de l'habillement pour des entreprises	25
Figure 11. Marché potentiel pour le textile de Madagascar	27
Figure 12. Répartition des travailleurs interrogés, par segments de la chaîne d'approvisionnement	30
Figure 13. Répartition des travailleurs interrogés, par genre	31
Figure 14. Répartition des travailleurs par tranche d'âge et niveau d'éducation	32
Figure 15. Répartition des travailleurs par occupation	33
Figure 16. Type et nature des contrats de travail	35
Figure 17. Répartition des travailleurs en situation de précarité tout au long de la chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements	35

Figure 18. Périodes et nombre d'heures de travail par jour et par semaine	36
Figure 19. Occurrence et rémunération des heures supplémentaires volontaires ou involontaires	37
Figure 20. Salaire mensuel dans le secteur du textile et de l'habillement à l'île Maurice et à Madagascar, 2000-2019	38
Figure 21. Types de rémunération des travailleurs (en valeur absolue) et méthodes utilisées par les entreprises pour fixer ou réviser des salaires	39
Figure 22. Rémunération/revenu mensuel des travailleurs	40
Figure 23. Rémunération/revenu mensuel des travailleurs par secteur d'activités	40
Figure 24. Bénéfices et allocations des travailleurs interrogés, hors salaire brut	41
Figure 25. Bénéfices et allocations des travailleurs évoluant dans le segment de l'agriculture et de l'égrenage	42
Figure 26. Avantages sociaux des travailleurs évoluant dans le segment du tissage	42
Figure 27. Bénéfices et allocations des travailleurs évoluant dans le segment de la confection et de la distribution de vêtements	43
Figure 28. Accès à des congés maladie, congés annuels ou autres types de congés payés par l'employeur	44
Figure 29. Principales causes de démission des travailleurs	46
Figure 30. Principales causes de licenciement des travailleurs	46
Figure 31. Évolution des tâches confiées par l'employeur	47
Figure 32. Possibilités d'avancement/de promotion	47
Figure 33. Opinion des travailleurs sur certains aspects de leurs emplois	48
Figure 34. Existence de formations professionnelles et participation des travailleurs	48
Figure 35. Avantages obtenus à la suite de formations suivies	49
Figure 36. Pourcentage de travailleurs affiliés à la CNaPS	50
Figure 37. Disponibilité d'un service médical sur le lieu de travail et connaissance du droit à la protection sociale	51
Figure 38. Appartenance à une organisation syndicale des salariés	54
Figure 39. Couverture par une convention collective ou par un contrat de travail négocié par un syndicat	56
Figure 40. Risques auxquels les travailleurs sont le plus souvent exposés au travail	58
Figure 41. Utilisation de machines ou équipements lourds au travail	59
Figure 42. Manipulation de produits dangereux pour la santé (chimiques, explosifs, inflammables),	59
Figure 43. Types et occurrence des maladies parmi les travailleurs interrogés	60
Figure 44. Disponibilité des équipements de protection individuelle et collective	62
Figure 45. Nombre d'accidents de travail reportés par les employés	63
Figure 46. Arrêts de travail suite des accidents	63
Figure 47. Prise en charge à la suite d'un accident de travail	64
Figure 48. Pertes d'exportations de l'Égypte, du Maroc, de Madagascar et de la Tunisie, 2019-20	68
Figure 49. Comparaison de l'annulation et du report de commandes avant et après la crise pour plusieurs industries à Madagascar, 2020	69
Figure 50. Perception de l'ampleur de l'impact du COVID-19 sur les activités des entreprises ayant participé à l'enquête	70
Figure 51. Impact de la crise sur les effectifs dans l'industrie textile (en valeur absolue)	73
Figure 52. Principaux impacts de la pandémie sur l'échantillon de travailleurs interrogés	74

Sigles et acronymes

AGOA	African Growth and Opportunity Act
AMIT	Association médicale interentreprises de Tananarive
CCI	Centre du commerce international
CENAM	Centre National de L'Artisanat Malagasy
CNaPS	Caisse nationale de prévoyance sociale
CNT	Conseil national du travail
CTM	Conférence des travailleurs Malagasy
EDBM	Economic Development Board of Madagascar
EFOI	Entreprendre au féminin Océan Indien
É.-U.	(dollar) des États Unis
FISEMA	Firaisan'ny Sendikan'ny Mpiasa eto Madagasikara
FISEMARE	Confédération des syndicats des travailleurs révolutionnaires Malagasy
FIVMPAMA	Fivondronan'ny Mpandraharaha Malagasy (Groupement du Patronat Malagasy)
GEFP	Groupement des entreprises franches et partenaires
GFEM	Groupement des femmes entrepreneurs de Madagascar
IDE	investissements directs étrangers
IFC	Société financière internationale
INSTAT	Institut national de la statistique de Madagascar
KFBMH	Koperativa Fikambanam-Ben'ny Mpamboly Hasy
LFI	loi des finances
MPME	micro, petites et moyennes entreprises
MSG	Madagascar Standard General
OIT	Organisation internationale du Travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
ONEF	Office national de l'emploi et de la formation
OSTIE	Organisation sanitaire tananarivienne inter-entreprises
PIB	produit intérieur brut
SECTOR	Département des politiques sectorielles
SEKRIMA	Sendika Kristianina Malagasy
SIM	Syndicat des industries de Madagascar
SME	salaire minimum d'embauche
SMT	service(s) médical(aux) du travail
SST	santé et sécurité au travail
UE	Union européenne
VZF	Vision Zero Fund (Fonds Vision Zéro)
ZEF	zone et entreprises franches

Introduction

1.



Introduction

1.1. Contexte

Le secteur du textile et de l'habillement constitue le premier secteur manufacturier de Madagascar et le plus grand employeur de main-d'œuvre après l'agriculture. Il représente 19,35 pour cent du PIB du pays, occupant une place prédominante dans l'économie malgache¹, et 7 pour cent des investissements directs étrangers (IDE)². On estime que sa chaîne d'approvisionnement fournit autour de 180 000 emplois par an, dont 110 000 par les sociétés de confection exportatrices^{3,4}. Les exportations de textile du pays ont été en augmentation constante au cours des dernières années avant la crise du COVID. Elles représentaient en 2018 près de 25 pour cent des exportations totales du pays⁵. Selon la Banque mondiale, les «exportations de vêtements et de textiles sont passées de 129 millions de dollars non indexés en 1995 à 681 millions de dollars non indexés en 2018»⁶. Le secteur jouit d'un taux compétitif de participation aux chaînes de valeurs mondiales, mais est également intégré dans les chaînes d'approvisionnement régionales, en particulier à l'île Maurice.

L'Union européenne (UE) a consommé une valeur estimée à environ 520 milliards d'euros en textiles et habillement en 2018⁷. Madagascar est en Afrique subsaharienne le premier pays exportateur de textile vers l'UE, et le troisième vers les États-Unis d'Amérique⁸. Près de 69 pour cent de la totalité des produits textiles de Madagascar ont été exportés dans la zone UE en 2016⁹. La clientèle des zones franches d'exportation malgaches est majoritairement composée de grandes marques européennes et américaines, dont celles opérant dans la grande distribution. Les vêtements et la bonneterie exportés de Madagascar sont principalement destinés à l'Allemagne (33,2 pour cent), la France (7,5 pour cent), l'Espagne (4,7 pour cent) et les Pays-Bas (3,3 pour cent), entre autres¹⁰. Au côté de cinq pays d'Afrique orientale et australe, Madagascar a conclu un accord de partenariat économique intérimaire avec l'UE afin de faciliter les relations commerciales et en matière d'investissement¹¹. Cet accord a été officiellement ratifié par les deux parties en 2013 et amendé en 2020. Par ailleurs, le pays a été réintégré à l'African Growth and Opportunity Act (AGOA) en 2014. Concernant les autres régions du monde, l'on note des exportations de Madagascar vers les États-Unis pour plus de 118 millions de dollars É.-U. en 2021¹².

1 EDBM (Economic Development Board of Madagascar), «[Des doigts de fées à Madagascar](#)», 7 juillet 2021.

2 EDBM, [Yearbook, Rapport économique – Madagascar 2021: l'émergence malagasy](#).

3 BIT, [Chaîne d'approvisionnement du textile de Madagascar: Facteurs incitatifs et contraintes pour l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail, Étude de cas](#), OIT/VZF, 2020.

4 ITA (International Trade Administration), «[Textile and Apparel](#)», Madagascar – Country Commercial Guide, 17 octobre 2021.

5 OIT, «[Améliorer la santé et la sécurité dans les chaînes d'approvisionnement du litchi et du textile à Madagascar-- Un projet du Fonds Vision Zéro](#)».

6 IFC (Société financière internationale), [Diagnostic du secteur privé – Créer des marchés à Madagascar: pour une croissance inclusive](#), décembre 2021.

7 Euratex (The European Apparel and Textile Confederation), [Annual Report 2018](#).

8 ITA, «[Textile and Apparel](#)».

9 EDBM, [Le textile malgache: des atouts en trame de fond, du fil à retordre pour les concurrents](#), Newsletter, août 2017.

10 East Africa Trade and Investment Hub, «[Made in Madagascar-- Creating jobs through AGOA exports and helping U.S. businesses source the products their customers demand](#)», Dans Madagascar Garments, 14 novembre 2018.

11 Voir <https://trade.ec.europa.eu/access-to-markets/fr/content/epa-eastern-and-southern-africa>.

12 AGOA, [Profil pays Madagascar](#) (consulté en juillet 2022).

Toutefois, un déficit de travail décent est observé dans l'industrie du textile et de l'habillement, avec une prévalence de défis liés aux inégalités salariales, à certaines relations de travail discordantes, à l'informalité de l'emploi, à la discrimination, à la violence et au harcèlement, particulièrement envers les femmes, aux heures tardives de travail et aux heures supplémentaires non payés, entre autres.

Le bouleversement créé par la pandémie de COVID-19 a particulièrement touché le secteur textile mondial, étant donné l'obligation pour les consommateurs de rester chez eux, et celle des usines de fermer pour réduire le nombre des infections parmi les employés. Après des années de croissance, l'industrie mondiale de la mode a enregistré une baisse de 20 pour cent de ses revenus en 2019-20¹³. L'Europe pourrait ne pas retrouver ses ventes d'antan dans le secteur du prêt-à-porter avant 2022¹⁴. À l'instar des autres pays producteurs, le secteur textile malgache a dû faire face à de nombreuses difficultés. En 2020, la crise a créé une perte potentielle de bénéfices de plus de 52,4 millions d'euros dans l'industrie du textile et de l'habillement dans le pays, et les emplois de près de 150 000 travailleurs ont été menacés¹⁵.

La crise impulsée par la pandémie de COVID-19 a donc accentué certains déficits de travail décent. Depuis son adhésion à l'OIT en 1960, Madagascar a ratifié 47 conventions de l'OIT, dont les 8 conventions fondamentales et les 4 conventions de gouvernance (prioritaires)¹⁶. Cependant, l'application effective de ces conventions est conditionnée à l'intégration de leurs dispositions dans la législation nationale, qui n'est pas encore achevée, et à la prise en compte de ces mêmes dispositions par les tribunaux lors de la survenance de litiges de travail, qui doit être généralisée, ainsi qu'à une vulgarisation à plus grande échelle des textes et des droits et obligations qui en découlent. En effet, les formes de garanties offertes par l'application du Code du Travail et des textes garantissant les droits du travail ne concernent pas les travailleurs de l'économie informelle, qui représentent 80 pour cent des actifs. Les femmes et les enfants étant les plus nombreux dans l'informel, cet état de fait aggrave d'autant plus leur situation de vulnérabilité et leur exposition aux risques économiques et sociaux. En matière de lutte contre le travail des enfants, des progrès ont été faits avec notamment l'adoption d'un plan national d'action de lutte contre le travail des enfants pour la période 2004-2019. Les défis demeurent cependant encore importants dans ce domaine¹⁷.

Fort de ces progrès, Madagascar est bien positionné pour améliorer les conditions des travailleurs, notamment ceux de l'industrie du textile et de l'habillement. En effet, Madagascar a œuvré pour un écosystème amélioré des droits de l'homme et du travail en favorisant le développement des compétences et le dialogue social, en sensibilisant à la violence et au harcèlement et en plaidant pour la non-discrimination et la distribution de salaires plus équitables. Étant donné que les femmes représentent la majorité de la main-d'œuvre dans le secteur du textile et de l'habillement, les mandants et les parties prenantes ont le potentiel de contribuer à l'égalité des genres avec des effets pouvant aller au-delà du secteur.

13 McKinsey & Company, «[State of Fashion 2022: An uneven recovery and new frontiers](#)», 1er décembre 2021.

14 BOF (The Business of Fashion) et McKinsey & company, [The State of Fashion 2022](#).

15 Justine, «[Madagascar: environ 62 millions de dollars de manque à gagner pour l'industrie textile](#)», *French.China.org.cn*, 30 avril 2020.

16 OIT, Normlex, [Ratifications pour Madagascar](#).

17 HCDH (Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme), «[À Madagascar, "beaucoup est fait, mais il reste encore d'énormes défis à relever pour que les droits des enfants malgaches soient réalisés", souligne une experte du Comité des droits de l'enfant](#)», Communiqué de presse, 4 février 2022.

1.2. Objectif

Dans le cadre du projet «Chaînes d'approvisionnement durables pour mieux reconstruire» portant sur le secteur du textile et de l'habillement au lendemain de la crise du COVID-19, financé par la Commission Européenne et l'OIT, une étude a été commissionnée principalement sur le travail décent tout au long de la chaîne d'approvisionnement liée à l'UE.

Appuyés par le Département des Politiques Sectorielles au siège de l'OIT à Genève et le Bureau de pays de l'OIT pour Madagascar, les Comores, Maurice et les Seychelles, une recherche qualitative et quantitative approfondie sur les défis et opportunités pour le travail décent tout au long de la chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements à Madagascar a été réalisée par l'ONEF. Les résultats des enquêtes menées ont par la suite été analysés par l'OIT.

Des consultations préliminaires avec les parties prenantes clés évoluant dans l'industrie du textile et de l'habillement à Madagascar ont permis d'identifier les axes d'intervention de cette étude. Il s'agit principalement:

- des mesures et politiques nécessaires pour favoriser un environnement propice aux entreprises durables dans l'industrie, augmenter la productivité et garantir le travail décent;
- des niveaux d'informalité tout au long de la chaîne d'approvisionnement;
- de la couverture de protection sociale pour tous les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement;
- des défis et opportunités rencontrés par les petites, moyennes et grandes entreprises de l'industrie du textile et de l'habillement à Madagascar; et
- des besoins futurs en compétences à la lumière des principaux moteurs et mégatendances tels qu'identifiés par l'OIT (avancées technologiques, globalisation, changement démographique et changement climatique), mais également de la crise créée par la pandémie du COVID-19.

Une attention particulière a été portée à la situation des femmes et des jeunes tout au long de la chaîne d'approvisionnement afin d'identifier des mesures spécifiques pour promouvoir leur pleine intégration dans l'industrie.

1.3. Méthodologie

L'approche méthodologique adoptée pour cette étude a inclus:

1. Une revue documentaire qui a permis:
 - a. de bâtir un compendium des actions et initiatives menées dans le secteur textile à Madagascar par différents types d'acteurs, tout en incluant les rapports et documents stratégiques clés élaborés dans le secteur à Madagascar au cours des cinq dernières années;
 - b. d'identifier les institutions de gouvernance, lois et politiques nationales qui sous-tendent l'organisation du secteur;
2. L'utilisation de techniques de recherche qualitative et quantitative qui ont:
 - a. facilité la collecte de données primaires à travers des enquêtes, entretiens et observations aux niveaux national et international auprès de travailleurs et groupements de travailleurs, des entreprises et groupements d'entreprises évoluant dans le secteur, des institutions publiques étatiques et de régulation et d'autres parties prenantes clés dans le secteur du textile et de l'habillement malgache. Au total, 502 employés, 53 entreprises localisées

dans 3 zones de production et 30 villes de Madagascar ont été approchées par l'ONEF pour l'enquête quantitative (voir annexes). Ont été ciblés pour la tenue de ces enquêtes des plantations de coton de petite et de grande taille, des usines d'égrenage, des petits et moyens producteurs, des usines de filature et de tissage, des travailleurs indépendants, des entreprises familiales, des entreprises exportatrices franches et non franches, etc. Pour l'enquête qualitative, 17 structures nationales et 15 marques internationales ont été contactées. Les structures nationales incluent des syndicats de travailleurs, des organisations d'employeurs et des agences gouvernementales (voir liste à l'annexe 8.2.2.);

- b. permis de cartographier et d'analyser la chaîne de valeur et d'approvisionnement du textile et des vêtements à Madagascar, incluant les parties prenantes clés;
 - c. permis d'effectuer un état des lieux des défis et opportunités pour le travail décent dans l'industrie du textile et de l'habillement à Madagascar, notamment sur les questions liées aux conditions de travail, à la sécurité sociale, à la sécurité et la santé au travail, à l'égalité professionnelle et à la discrimination, à la formation professionnelle, à la représentation du personnel et aux conventions collectives, aux niveaux de rémunération, à l'impact du COVID-19 sur la chaîne d'approvisionnement liée à Madagascar, au travail des enfants, au travail forcé et au parcours professionnel des travailleurs.
 - d. permis de comprendre l'environnement interne et externe, ainsi que les constantes et variables de la chaîne d'approvisionnement du textile et de l'habillement.
3. La tenue d'un atelier de consultation en présence des parties prenantes clés à Madagascar afin de recueillir leurs avis et recommandations sur les actions à mener afin d'assurer une relance de la chaîne d'approvisionnement du textile et de l'habillement qui soit plus stable, plus résiliente et plus juste au lendemain de la crise du COVID-19.

1.4. Présentation des résultats

Afin de mieux structurer cet effort de recherche, les résultats de l'étude sont présentés comme suit:

- Tout d'abord, le **chapitre 2** portera sur la présentation des cadres institutionnels et réglementaires, notamment ceux prévalant dans le secteur du textile et de l'habillement à Madagascar;
- Le **chapitre 3** présentera à la suite une analyse de la chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements à Madagascar,
- Le **chapitre 4** sera axé sur l'état des lieux du travail décent et de la productivité, articulé autour des quatre piliers de l'Agenda du travail décent de l'OIT (emplois, protection sociale, droits au travail et dialogue social);
- Le **chapitre 5** portera sur l'impact du COVID-19 sur la chaîne d'approvisionnement;
- Enfin, le **chapitre 6** offrira des recommandations aux mandants tripartites sur la base des discussions menées lors d'un atelier de validation des résultats préliminaires de cette étude, qui s'est tenu de manière hybride en décembre 2021, avec une participation majoritaire des mandants de l'OIT en présentiel à Antananarivo.

2.

Institutions
de gouvernance,
législations
et politiques
nationales



Institutions de gouvernance, législations et politiques nationales

2.1. Cadre institutionnel

L'étude réalisée par l'OIT dans le cadre du projet VZF portant sur la chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements à Madagascar¹⁸ fait apparaître un environnement institutionnel doté de multiples acteurs, caractérisé par une collaboration étroite entre les parties prenantes publiques et privées.

2.1.1. Organisations d'employeurs

Les partenaires sociaux institutionnels actifs dans la chaîne d'approvisionnement du textile à Madagascar comprennent:

- ▶ les groupements d'entreprises, tels que le Syndicat des industries de Madagascar (SIM)¹⁹;
- ▶ le Groupement des entreprises franches et partenaires (GEFP);
- ▶ le Groupement des entreprises de Madagascar (GEM);
- ▶ Entreprendre au féminin Océan Indien (EFOI);
- ▶ le Groupement des femmes entrepreneurs de Madagascar (GFEM).

2.1.2. Organisations de travailleurs

Les intérêts des travailleurs sont portés par la Conférence des travailleurs Malagasy (CTM), constituant selon la loi, le groupement syndical le plus représentatif. Il regroupe plusieurs syndicats de travailleurs dont FISEMA (SEMPIZOF), SEKRIMA, et FISEMARE, entre autres.

2.1.3. Institutions gouvernementales et partenaires

La filière du coton est encadrée par le ministère en charge de l'Agriculture, qui est appuyé sur le plan opérationnel et territorial par le Comité interministériel du coton et par le Conseil interprofessionnel du coton. Ce ministère assure la tutelle de la culture de coton et le contrôle de la gestion des produits insecticides et pesticides.

¹⁸ BIT, *Chaîne d'approvisionnement du textile de Madagascar*.

¹⁹ Site Web du [Syndicat des Industries de Madagascar](#) (consulté en juillet 2022).

Le ministère de l'Industrie et du Commerce intervient dans l'octroi des agréments pour les entreprises franches, tandis que le ministère du Commerce et de la Consommation est l'autorité compétente en matière d'exportation pour les entreprises franches de confection. De manière transversale, les institutions et l'administration du travail assurent une fonction de soutien à la chaîne d'approvisionnement. Le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Fonction publique et des Lois sociales agit en tant que garant du contrôle et du respect de la législation du travail.

La Caisse nationale de prévoyance sociale (CNaPS) est l'institution chargée de verser les prestations et indemnités liées aux accidents de travail, aux maladies professionnelles et/ou incapacités, ainsi que pour le remboursement des frais de traitement, de réadaptation fonctionnelle et de rééducation professionnelle et le reclassement des victimes. Les services médicaux du travail (SMT) présents dans les zones principales de plantation de coton et dans les zones industrielles assurent des prestations de médecine du travail pour les travailleurs des sociétés d'égrenage. À Antsirabe et Antananarivo, les différents SMT fournissent leurs services aux sociétés affiliées.

L'Economic Development Board of Madagascar (EDBM) est l'organisme public chargé de l'approbation des projets d'investissement ainsi que de la promotion et du développement des investissements à Madagascar. Il joue un rôle de facilitateur et de promoteur et, dans le cadre de sa mission, catalyse les échanges entre les parties prenantes, notamment du secteur du textile, qui est identifié comme un secteur porteur pour l'économie malgache²⁰.

En ce qui concerne le dialogue social, le Code du travail a mis en place le Conseil national du travail (CNT), dont la mission et les attributions ainsi que la composition sont fixées par décret. Cet organe tripartite intervient en aval d'un processus de dialogue, pour valider des propositions de textes juridiques ou réglementaires touchant le monde du travail. Cependant, certains acteurs déplorent l'absence de cadre régissant les dialogues techniques, qui, souvent sont compromis par les lobbyings hors du cadre tripartite.

Par ailleurs, une Plateforme de dialogue public-privé a été mise en place par décret en 2015²¹. L'organe est doté d'un comité de pilotage, présidé par le Président de la République de Madagascar, et le secrétariat est assuré par l'EDBM. Cette plateforme a une fonction consultative, décisionnelle et de suivi en matière de définition du climat des affaires et d'arbitrage de différends entre les membres du comité de pilotage. Bien que l'existence de cette plateforme contribue à l'amélioration des consultations en matière de climat des affaires, elle n'est pas tripartite.

De nombreux partenaires et agences multilatérales apportent un soutien technique et financier au secteur du textile et de l'habillement à Madagascar, dont l'OIT, la Banque mondiale, l'Agence française de développement, entre autres.

20 EDBM, Le textile malgache.

21 Décret 2015-915 portant création de la Plateforme de dialogue public-privé.

2.2. Législation liée à l'industrie et au commerce de produits textiles

2.2.1. Législation liée à la filière du coton

Avec l'appui de la Banque mondiale à travers le projet Pôle intégré de la croissance, un Comité interministériel du coton a été instauré, de même qu'a été pris en 2016 l'arrêté interministériel n° 20208/2016 portant organisation de la filière du coton dans la région Atsimo Andrefana.

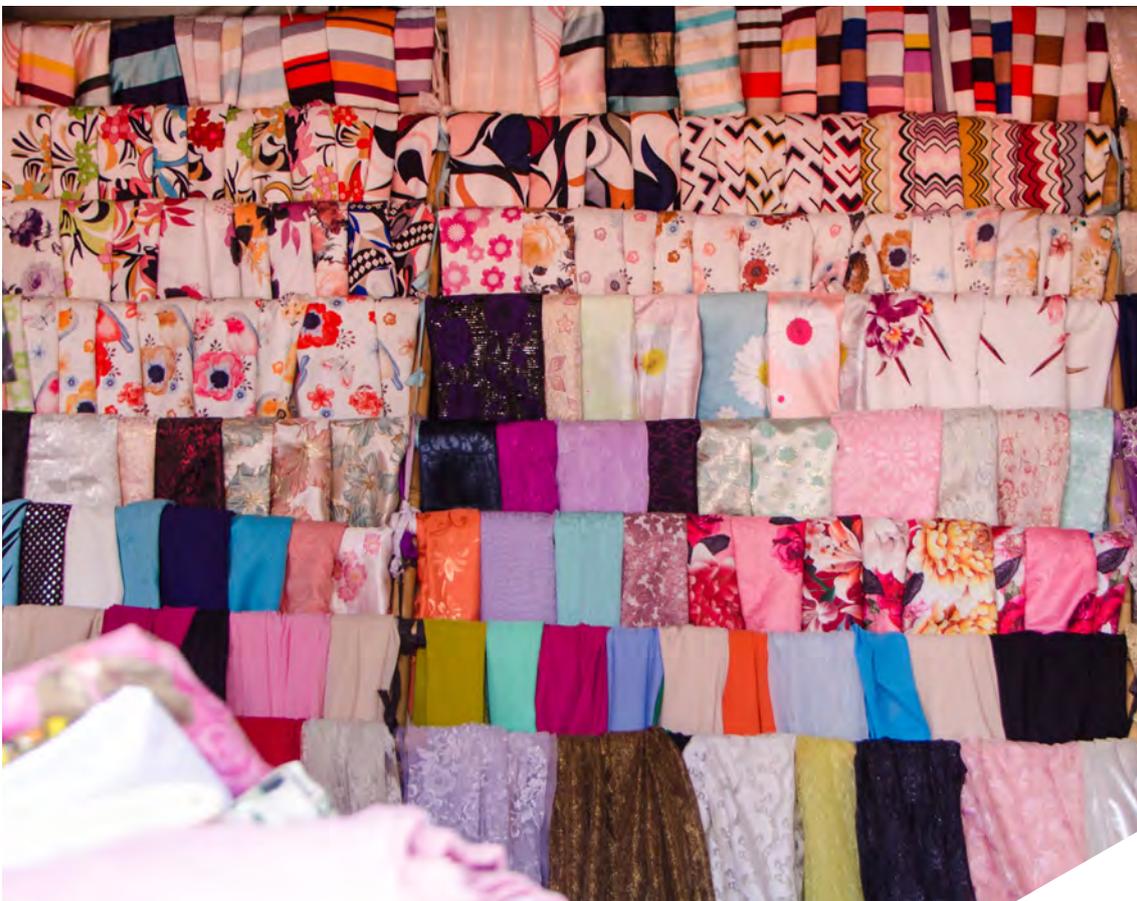
Ce Comité, composé du ministère chargé de l'Agriculture et de l'Élevage, du ministère en charge de l'Économie et du Plan et du ministère de l'Industrialisation, du Commerce et de la Consommation, est l'organe décisionnel chargé de la régulation de la filière du coton à travers l'octroi, la suspension et le retrait des agréments, ainsi que du contrôle et du suivi de la campagne cotonnière. Dans ce cadre, il est appuyé par le Conseil interprofessionnel du coton de la région Atsimo Andrefana, qui est constitué du collège des producteurs, du collège des transporteurs et du collège des opérateurs. Le Conseil assure le suivi et le contrôle régulier de la filière, émet son avis et rend compte au Comité interministériel afin que ce dernier puisse prendre les dispositions nécessaires.



2.2.2. Dispositions fiscales et douanières de la loi régissant les zones et entreprises franches

Les zones et entreprises franches (ZEF) évoluant dans le secteur du textile et de l'habillement sont régies par la loi n° 2007037 du 14 janvier 2008²². Celle-ci dispose que la délivrance de l'agrément pour les ZEF incombe à l'EDBM.

La loi n° 2007-037 prévoit des avantages fiscaux (exonération d'impôts et de taxes) pour les ZEF pour une durée déterminée²³ et autorise librement toutes opérations monétaires tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays avec les institutions bancaires. En matière douanière, les ZEF bénéficient de régimes commerciaux préférentiels et effectuent leurs opérations d'importation et d'exportation suivant des procédures simplifiées.



22 Sur les 101 entreprises des zones franches industrielles enregistrées à Madagascar, 12 sont détenues par des Chinois et 8 ont été créées au cours des sept dernières années, indiquant un déplacement de la production de vêtements vers des pays à faible revenu tels que Madagascar. Source: IFC, Diagnostic du secteur privé.

23 L'article 6, alinéa premier, de la loi n° 2007-037 dispose que: «Les zones franches bénéficient d'une exonération d'Impôt sur les bénéfices des sociétés et du minimum de perception pendant les quinze (15) premiers exercices à compter de l'exercice au cours duquel a démarré l'exploitation effective. Les entreprises franches industrielles de transformation ainsi que celles de production intensive de base bénéficient des mêmes exonérations pendant les cinq (5) premiers exercices à compter de l'exercice au cours duquel a démarré l'exploitation effective. Les entreprises franches de services bénéficient des mêmes exonérations pendant les deux (2) premiers exercices à compter de l'exercice au cours duquel a démarré l'exploitation effective».

Les orientations budgétaires de la loi des finances (LFI) 2022 ont apporté des modifications à certaines des dispositions fiscales prévues par la loi n° 2007-037. Elles concernent principalement la suppression des avantages fiscaux, dont:

- la diminution de la période d'exonération de l'impôt sur les revenus des ZEF nouvellement constituées, en début d'exercice, à un an, trois ans et dix ans selon la catégorie de l'entreprise, au lieu des deux ans, cinq ans et quinze ans stipulés dans la loi n° 2007-037;
- l'abaissement du taux de la réduction d'impôt pour investissement de 75 pour cent à 25 pour cent;
- la limitation de la garantie de stabilité pour une durée bien déterminée.

La suppression de ces avantages fiscaux représente une valeur monétaire estimée à 22,5 milliards d'ariarys (environ 51,75 millions d'euros). Du point de vue du GEFP, exprimé par son président dans les médias, ces modifications prévues par la LFI 2022 menacent la pérennité des entreprises franches pourvoyeuses d'au moins 150 000 emplois qui constituent 40 pour cent des cotisants à la CNaPS. Le GEFP a suggéré l'élaboration d'un nouveau texte concernant les entreprises franches pour des mesures transitoires ou pour un nouveau régime²⁴.

L'enquête qualitative conduite dans le cadre de cette étude a permis d'identifier certains points saillants du cadre législatif à Madagascar. En effet, les représentants des institutions gouvernementales et des entreprises interviewées ont salué l'existence d'une loi régissant les activités des ZEF. Cela assure une certaine stabilité des ZEF et garantit l'existence de contrôles administratifs de conformité. Ce cadre réglementaire facilite également la création d'entreprises et la promotion des investissements par l'EDBM.

Certaines entreprises franches ont exprimé leurs préoccupations. D'une part, ces dernières sont liées à l'abaissement du taux de réduction d'impôts pour investissement, qui constituerait un coût additionnel pour les entreprises et impacterait négativement leurs résultats d'exploitation étant donné que ces entreprises ne peuvent pas augmenter subitement leurs prix de vente. Le fardeau résultant de la modification de certaines dispositions de la loi régissant les ZEF et, par ricochet, impactant les employés est considéré comme une menace à la stabilité du secteur du textile et de l'habillement. D'autre part, les entreprises sollicitées dans le cadre de l'enquête ont évoqué l'insuffisance de dialogue entre l'État et le secteur privé quant à la mise en application de la législation et le manque de possibilités offertes d'amender certaines dispositions de la loi. En effet, la LFI 2022 n'a pas précisé si les nouvelles dispositions citées précédemment concernent les entreprises qui font de nouveaux investissements ou celles dont la période d'exonération est déjà expirée.

24 G. F. Ranaivoson, «Zones franches-- Suspension des avantages fiscaux: Cent cinquante mille emplois remis en cause», *L'Express de Madagascar*, 22 novembre 2021.

2.3. Législation liée aux conditions de travail, d'hygiène et de santé et sécurité au travail

Les droits et obligations des travailleurs ainsi que les conditions de travail dans le secteur du textile et de l'habillement sont régis par les lois et décrets suivants:

- ▶ loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail;
- ▶ loi n° 94-026 du 17 novembre 1994 portant Code de protection sociale;
- ▶ loi n° 94-027 du 18 novembre 1994 portant Code d'hygiène, de sécurité et de l'environnement du travail;
- ▶ loi n° 2007-037 du 14 janvier 2008 sur les zones et entreprises franches à Madagascar;
- ▶ décret n° 2005-728 du 8 novembre 2005, portant organisation et fonctionnement du comité d'entreprise; et
- ▶ décret n° 2003-1162 du 17 décembre 2003 organisant la médecine d'entreprise.

La loi n° 2007-037 sur les ZEF, en son article 5, alinéa premier, accorde à toutes les entreprises franches la liberté de gérer leur personnel suivant le Code de travail et le Code de prévoyance sociale. Cette compatibilité, d'une part, facilite le choix des entreprises franches s'agissant de la législation sociale à appliquer et, d'autre part, permet à l'inspection de travail d'effectuer des contrôles uniformes.

Afin de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles dans le secteur, les inspecteurs du travail reçoivent une formation spécifique sur la santé et la sécurité au travail (SST). Cette formation leur permet de disposer des connaissances fondamentales pour exercer des missions de contrôle de la SST. En outre, la CNaPS procède actuellement, en collaboration avec les SMT, à la mise en place d'un label Santé et sécurité au travail (label SST CNaPS-SMT) au travers duquel les entreprises sont récompensées en fonction de la qualité de traitement des travailleurs et par rapport à leur degré de conformité aux réglementations en matière de SST.

L'enquête qualitative conduite dans le cadre de cette étude a, de plus, révélé que la compatibilité de la loi régissant les ZEF avec le Code du travail et le Code de prévoyance sociale ainsi que l'existence de contrôles administratifs sont les plus grandes forces de la législation sur les conditions de travail et sur l'hygiène, la santé et la sécurité au travail dans le secteur du textile et de l'habillement. La mise en place par la CNaPS du label Santé et sécurité au travail est également très bien accueillie.

Par ailleurs, la faible affiliation des travailleurs dans les organismes de protection sociale et aux SMT, le contrôle limité de l'inspection de travail et l'ajournement des textes réglementaires d'application de certaines dispositions en vigueur sont des axes à améliorer. Concernant le respect des droits au travail, certaines entreprises ont souligné durant l'enquête qu'elles se trouvent confrontées à des difficultés dans l'application des textes en vigueur, notamment du fait du manque de fluidité de l'information en ce qui concerne les législations. Plusieurs employeurs sont également dans l'incapacité de payer leurs parts patronales au sein des SMT et à la CNaPS, notamment vu le contexte mondial et national lié à la pandémie de COVID-19.

3.

Analyse de la chaîne d'approvisionnement textile et des vêtements à Madagascar



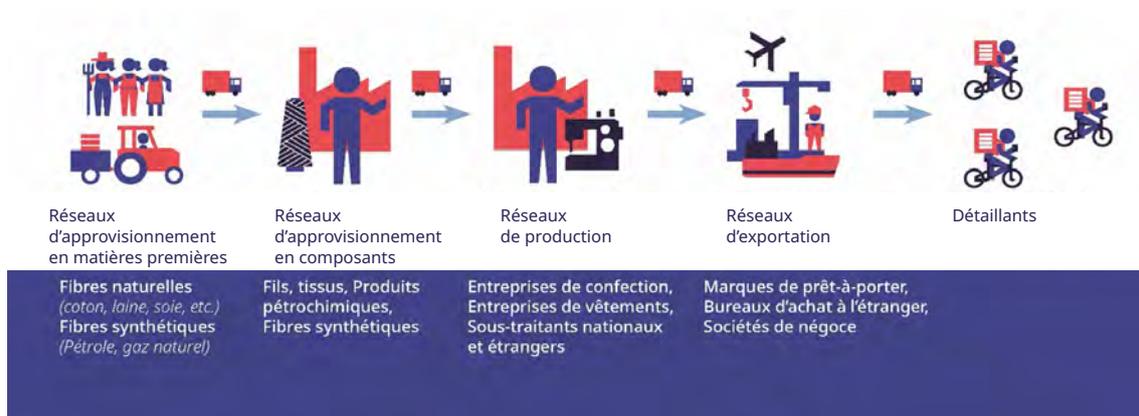
Analyse de la chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements à Madagascar

3.1. La chaîne d'approvisionnement mondiale du textile et des vêtements

La chaîne d'approvisionnement mondiale du textile et des vêtements se caractérise par une production dispersée sur le plan géographique et des évolutions rapides déterminées par le marché. Elle offre des possibilités d'emploi à des millions de travailleurs dans le monde, notamment aux femmes²⁵. Étant donné la diversité et le profil des travailleurs, le secteur dispose des atouts nécessaires pour contribuer largement au développement économique et social des pays.

La production de textile et de vêtements est en général sous-traitée à de nombreux fournisseurs dans différents pays, ce qui entraîne une concurrence vigoureuse et un fractionnement de la chaîne d'approvisionnement. En outre, le secteur du textile et de l'habillement requiert toujours une main-d'œuvre importante, malgré les progrès de la technologie et l'amélioration des pratiques de travail. La figure 1 ci-dessous est une représentation simplifiée de la chaîne d'approvisionnement mondiale du textile et des vêtements.

► Figure 1. Illustration de la chaîne d'approvisionnement globale du textile et des vêtements



Source: BIT.

²⁵ Les femmes représentent 80 pour cent des travailleurs de l'industrie du textile, de l'habillement, du cuir et des chaussures. Source: BIT, *The Future of Work in Textiles, Clothing, Leather and Footwear*, Working Paper N° 326 (Genève, 2019).

3.2. Vue d'ensemble et structure du secteur du textile et de l'habillement à Madagascar

La chaîne d'approvisionnement du textile et de l'habillement à Madagascar emploie près de 180 000 personnes, dont plus de 50 000 dans les champs de coton et plus de 120 000 dans les usines de confection²⁶. La plupart des usines sont regroupées dans la capitale du pays, Antananarivo, et dans la ville d'Antsirabe située à près de 162 km de la capitale.

Six segments principaux peuvent être identifiés tout au long de la chaîne d'approvisionnement du textile à Madagascar :

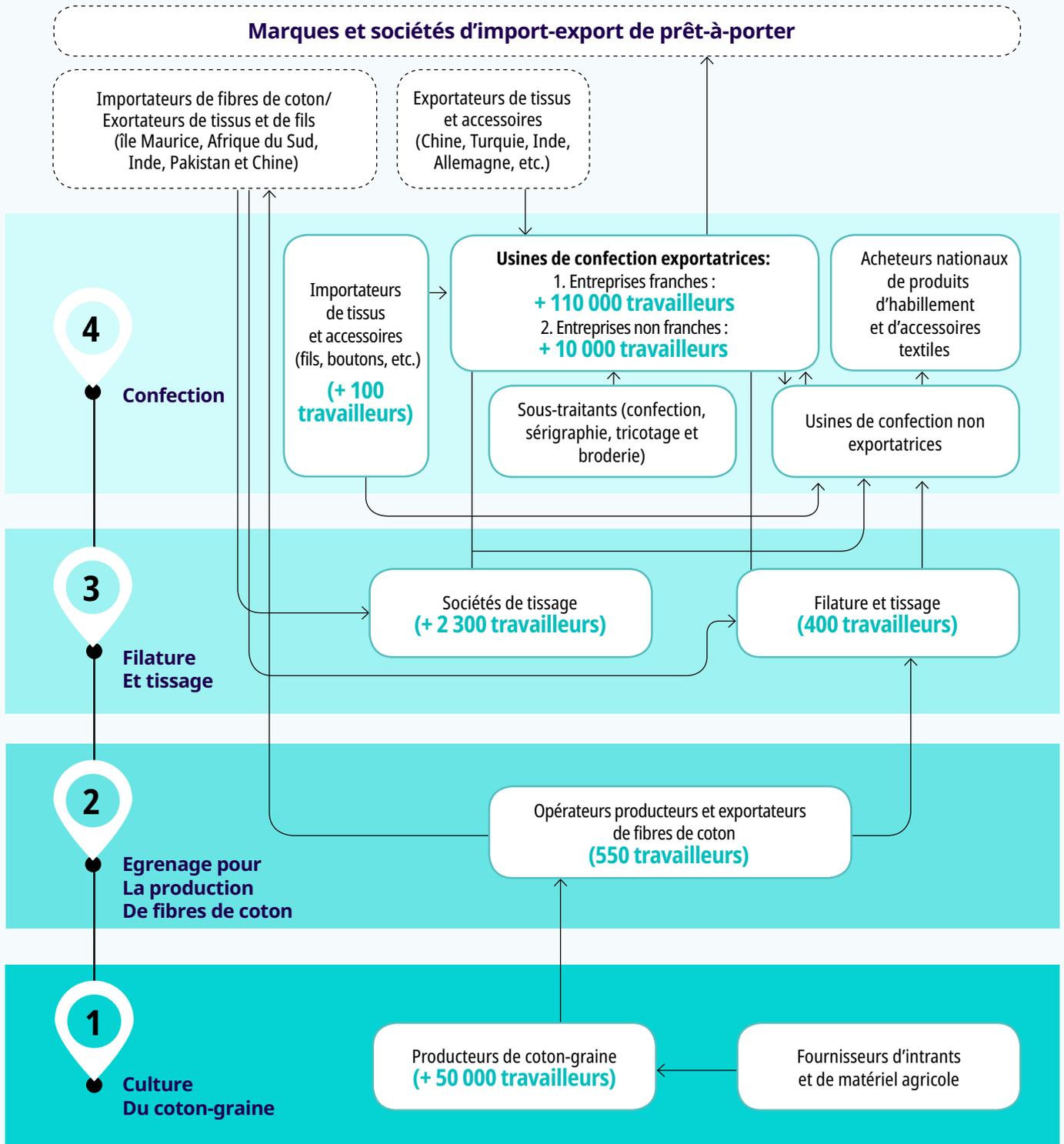
- la culture du coton-graine;
- l'égrenage du coton pour la production de fibres de coton;
- la filature;
- la fabrication de tissus;
- la confection; et
- la commercialisation sur les marchés local et international.

La chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements à Madagascar ne diffère pas grandement du schéma décrit dans la figure 1 ci-dessus. L'étude de cas publiée par le BIT en 2020 présente une cartographie des principaux acteurs de la chaîne d'approvisionnement du textile à Madagascar (figure 2).



²⁶ BIT, *Chaîne d'approvisionnement du textile de Madagascar*.

► Figure 2. Cartographie des principaux acteurs de la chaîne d'approvisionnement du textile à Madagascar



Fonctions de soutien:

- Ministère du Travail
- Ministère de l'Agriculture
- Ministère de l'Industrie et du Développement du secteur privé
- Ministère du Commerce et de la Consommation
- Organisations de travailleurs
- Organisations d'employeurs
- Caisse nationale de prévoyance sociale
- Services médicaux du travail
- Banque mondiale
- Agence française de développement
- Comité interministériel du coton
- Conseil interprofessionnel du coton
- Organismes de certification, etc.

3.2.1. Culture du coton

Grâce aux structures de gouvernance mises en place (voir chapitre 2), plusieurs entreprises et coopératives de producteurs ont pu obtenir l'agrément d'opérateur économique de coton en 2017. Le tableau 1 ci-dessous donne une vue d'ensemble de la filière du coton en 2017. Près de 7 495 producteurs individuels ont cultivé une superficie de 21 473 hectares et produit près de 4 892 tonnes de coton cette année-là.

► **Tableau 1. Situation de la filière du coton, 2017**

	Total	TIANLI AGRI	MSG	KFBMH	INDOSUMA
Nombre de producteurs	7 495	6 358	962	157	18
Superficie inscrites ou labourées (hectares - ha)	29 500	20 500	6 000		3 000
Superficie semées (ha)	21 473,43	16 275,09	3 833,34	590	775
Superficies levées (ha)	21 297,32	16 098,98	3 833,34	590	775
Superficies productives (ha)	19 445,83	14 247,49	3 833,34	590	775
Production attendue (kilogrammes - kg)	17 368 259	12 361 586	3 641 673	590 000	775 000
Rendement moyen attendu (kg/ha)	954	867	950	1 000	1 000
Production effective (kg)	4 891 829	3 332 028	808 160	354 241	397 400

Source: BIT, *Chaîne d'approvisionnement du textile de Madagascar*.



La figure 3 montre la valeur économique de la production de coton de 1991 à 2018. L'on observe d'importantes variations au cours des dernières décennies. Plusieurs facteurs interdépendants peuvent expliquer la période de forte décroissance du début des années 2000:

- l'insuffisance de pluies nécessaires à la culture du coton;
- la recrudescence des attaques d'insectes ravageurs, notamment le jasside (*Jacobiella facialis*), qui se multiplie rapidement en l'absence d'humidité;
- les difficultés d'approvisionnement en intrants (semences et pesticides) auxquelles font face les producteurs, particulièrement du fait de la hausse des prix et de la demande croissante;
- l'absence d'unités de stockage appropriées et sécurisées, qui pousse les producteurs à entreposer des produits chimiques et le coton-graine récolté dans leurs habitations;
- le phénomène connu sous le nom de «kilaboly»²⁷, qui est devenu de plus en plus fréquent.

► **Figure 3. Valeur économique de la production de coton à Madagascar 1991-2018 (en milliers de dollars É.-U.)**



Source: Base de données statistiques de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO).

²⁷ Le «phénomène kilaboly» se rapporte au fait que certains paysans n'honorent pas leurs engagements et vendent leurs produits à des opérateurs autres que ceux qui ont financé la production.

3.2.2. Égrenage

L'égrenage du coton constitue la première opération après la collecte du coton-graine auprès des producteurs. Elle consiste à séparer la fibre de la graine de coton. Les quatre opérateurs agréés du coton réalisent cette étape entre les mois de mai et de septembre. Les usines emploient autour de 550 travailleurs permanents et 270 travailleurs saisonniers²⁸.

Selon l'étude réalisée par l'OIT dans le cadre du projet VZF, moins d'un dixième de la production de coton est transformée localement et la majorité des fibres de coton produites à Madagascar est exclusivement importée par une société mauricienne de filature, même si le déséquilibre entre l'offre et la demande au niveau mondial permet aux opérateurs de coton de changer facilement de clients. Les entreprises exportatrices de fibres de coton réalisent une marge d'environ 4,9 pour cent²⁹.

3.2.3. Filature et tissage

La filature et le tissage consistent en la production de fils de coton et la fabrication de tissus. Trois sociétés de tissage sont opérationnelles à Madagascar et appartiennent toutes au GEFP. La production de coton à Madagascar étant orientée vers l'export, les sociétés de filature et de tissage sont contraintes d'importer des fils de coton et des fils synthétiques en provenance de la Chine, de l'île Maurice, de l'Inde et du Pakistan afin de répondre à la demande. Les produits transformés sont principalement destinés au marché local et à un nombre limité de sociétés exportatrices. Les étapes filature et tissage fournissent à peu près 2700 emplois par an³⁰. Cette situation démontre l'absence d'intégration verticale de la production de coton dans la chaîne d'approvisionnement du textile à Madagascar.

3.2.4. Confection

Depuis le début des années quatre-vingt-dix, Madagascar a mis en place des zones franches d'exportation. En 2013, le secteur du textile et de l'habillement représentait près de 56,4 pour cent des entreprises franches, très en avance sur les autres secteurs tels que l'agroalimentaire et les technologies de l'information et de la communication, qui représentaient respectivement 10,5 et 8,3 pour cent de ces entreprises³¹. L'étude OIT/VZF a identifié 423 entreprises formelles ayant des activités situées en partie ou en totalité dans le secteur textile en 2017. «Parmi ces entreprises, 102 sont agréées en entreprises franches et 41 sont membres du GEFP. On estime que 76,7 pour cent des sociétés de confection exportatrices sont agréées en entreprises franches. Près de la moitié (49,1 pour cent) des entreprises franches sont des filiales de firmes multinationales, alors que l'autre moitié sont des firmes indépendantes qui ont des contrats commerciaux directs avec des sociétés importatrices.»³² La figure 4 ci-dessous offre un aperçu simplifié du réseau d'approvisionnement et de distribution d'une des grandes entreprises évoluant dans le textile et l'habillement à Madagascar.

28 BIT, *Chaîne d'approvisionnement du textile de Madagascar*.

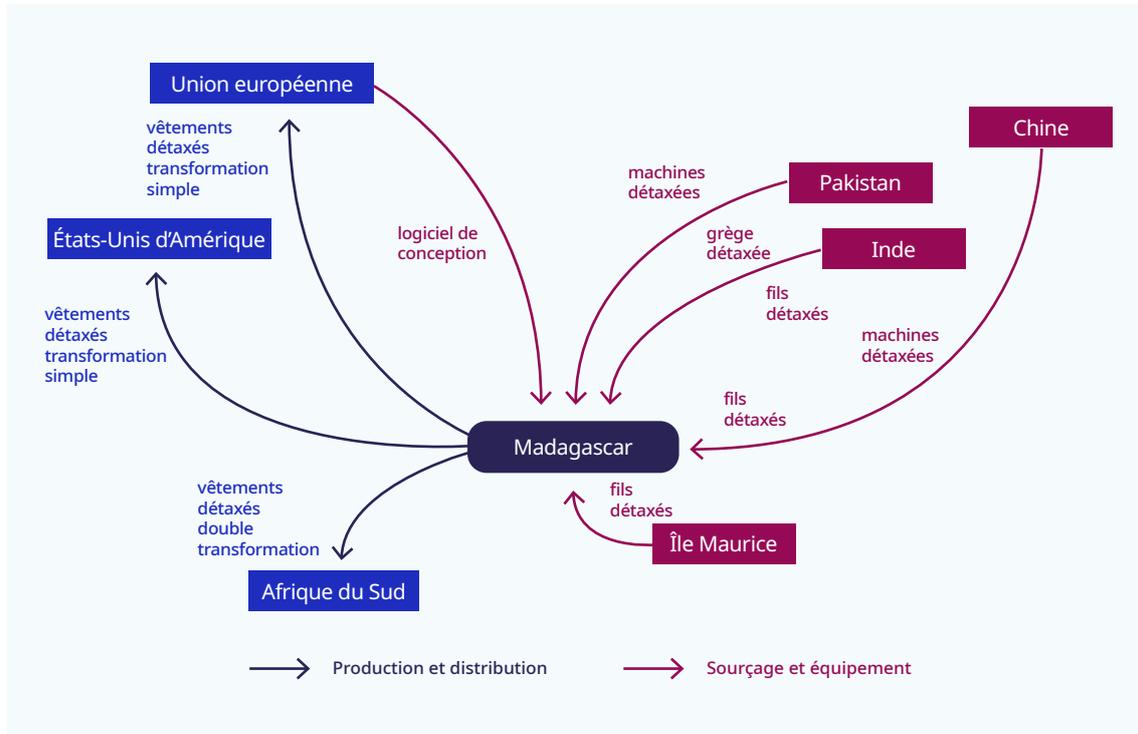
29 BIT, *Chaîne d'approvisionnement du textile de Madagascar*.

30 BIT, *Chaîne d'approvisionnement du textile de Madagascar*.

31 Voir <https://www.mada-relocation.com/zones-franches/>.

32 BIT, *Chaîne d'approvisionnement du textile de Madagascar*.

► Figure 4. Réseaux d'approvisionnement et de distribution simplifiés d'une grande entreprise dans la production de vêtements à Madagascar, 2020



Source: F. Lehman, «[Madagascar peut-elle inspirer une réforme des chaînes d'approvisionnement de la mode mondiale, qui représentent 2 500 milliards de dollars?](#)», *Nouvelles de l'Aide pour le commerce – Cadre intégré renforcé*, 30 juin 2020 (consulté en juillet 2022).



3.3. Tendances du commerce international

3.3.1. Exportations et importations

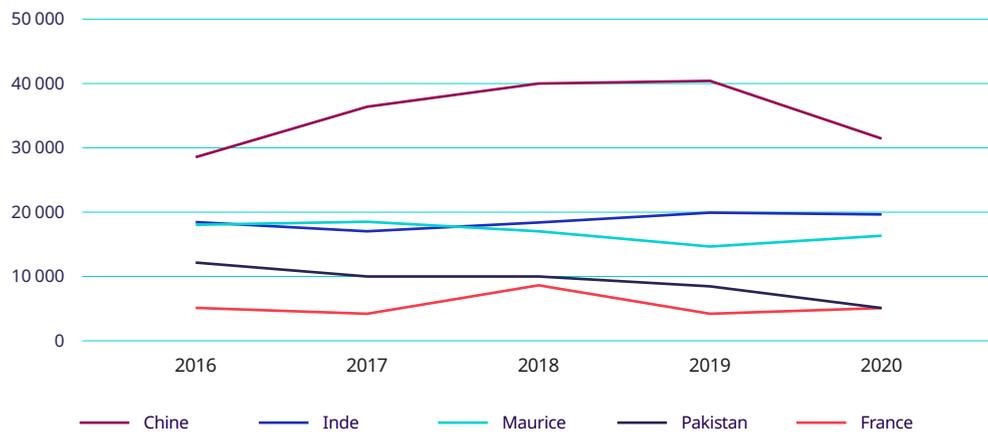
Coton et produits dérivés

Madagascar représente 0,1 pour cent des parts du marché mondial et se trouve au 77e rang des exportations mondiales de coton³³. À l'échelle internationale, la valeur des importations mondiales du coton était estimée à près de 565 millions de dollars É.-U. en 2019³⁴.

Le pays fait partie des trois premiers pays africains exportateurs de produits textiles. La quasi-totalité des fibres de coton produites à Madagascar sont exportées. Certaines micro, petites et moyennes entreprises (MPME) dans le secteur de la filature ont pu se développer en servant de sous-traitants à des entreprises de confection de vêtements orientées vers l'export.

La majorité des entreprises de confection de vêtements importent les tissus qu'elles transforment, même si quelques-unes s'approvisionnent localement auprès des sociétés de tissage industriel. La Chine est le premier pays fournisseur de coton et de tissus synthétiques (figure 5). Il existe également des sociétés importatrices d'accessoires (bobines de fils, boutons, etc.) et de tissus qui approvisionnent les entreprises de confection non exportatrices.

► **Figure 5. Marchés fournisseurs de coton importé pour Madagascar, valeur importée, (en milliers de dollars É.-U.)**



Source: Calculs du CCI sur la base des statistiques de la Direction Générale des Douanes de Madagascar, depuis janvier 2015. Calculs du CCI sur la base des statistiques de [UN COMTRADE](#), jusqu'à janvier 2015.

³³ CCI, Trademap.

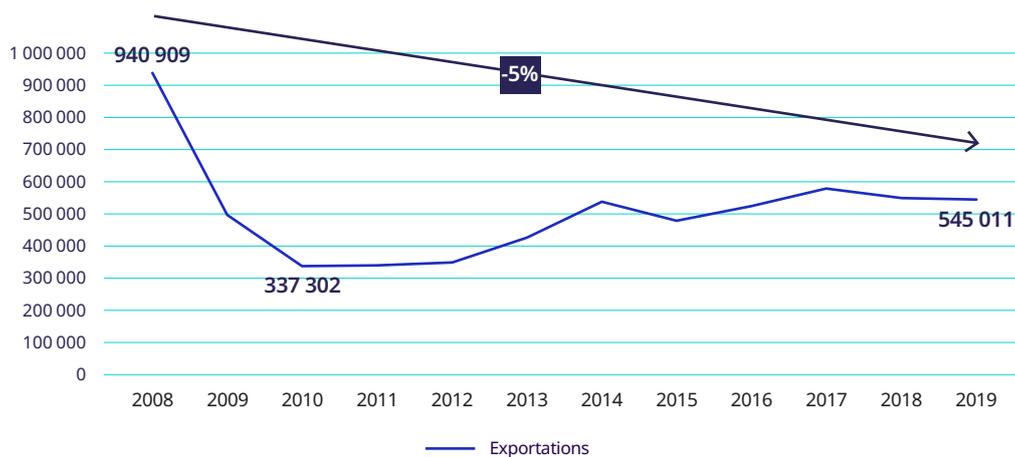
³⁴ WITS (Word Integrated Trade Solution), [Madagascar Textiles and Clothing Exports to World 2016-2019](#), site Web de la Banque mondiale (consulté en mars 2022).

Textile et vêtements

Les exportations de textile et de vêtements de Madagascar ont été instables pour plusieurs raisons. Tout d'abord, la récurrence des crises politiques, notamment celles de 2002 et de 2009-2013. Ensuite, les chocs internationaux qui se sont traduits par l'expiration de l'Accord sur les textiles et les vêtements de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) en 2005³⁵, de même que la crise financière de 2008-09.

La figure 6 ci-dessous montre la valeur pécuniaire des exportations de textiles et de vêtements effectuées par Madagascar entre 2008 et 2019, où elle était estimée à plus de 545 millions de dollars É.-U.³⁶. «En 2017, les marchés de destination étaient diversifiés – France (28 pour cent), États-Unis (26 pour cent), Allemagne (11 pour cent), Afrique du Sud (10 pour cent) et Royaume-Uni (6,5 pour cent) – preuve de la flexibilité nécessaire à la fabrication à court terme, à une production à plus forte valeur unitaire (marchés de l'UE et de l'Afrique du Sud) et à la production de gros volumes à bas coûts (marché des États-Unis).»³⁷ Les importations en produits textiles et en vêtements étaient estimées à plus de 565 millions de dollars É.-U. (figure 7). À la suite de la crise engendrée par la pandémie de COVID-19, une réduction des exportations et des importations mondiales des produits issus du secteur de textile et de l'habillement était attendue³⁸.

► **Figure 6. Exportations en textile et vêtements de Madagascar, 2008-2019**
(en milliers de dollars É.-U.)



Source: OIT, basé sur les données de WITS (Banque mondiale), [Madagascar Textiles and Clothing Exports to World 2016-2019](#).

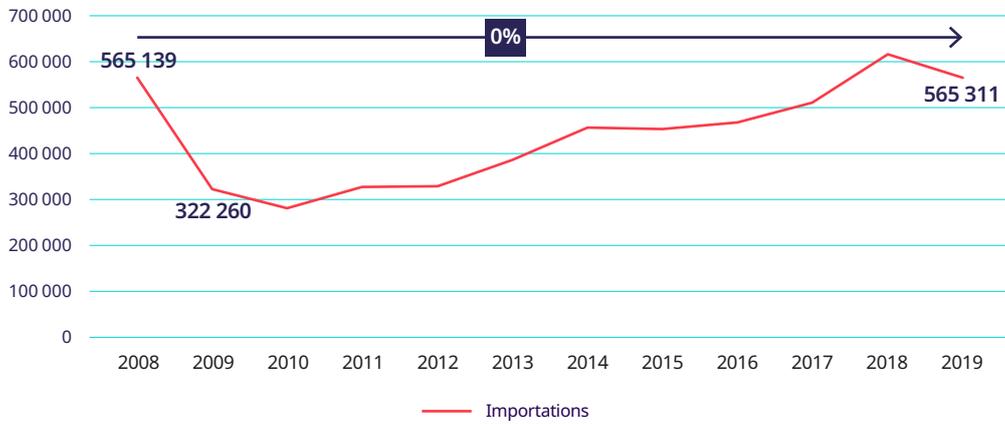
35 Voir la page du site Web de l'OMC consacrée aux textiles à l'adresse https://www.wto.org/french/tratop_f/texti_f/texti_f.htm; le texte de l'Accord sur les textiles et les vêtements est disponible à l'adresse https://www.wto.org/french/docs_f/legal_f/16-tex.pdf.

36 WITS, Madagascar Textiles and Clothing Exports to World 2016-2019.

37 CIR (Cadre intégré renforcé), [Créer de meilleures chaînes de valeur de l'habillement dans les pays les moins avancés](#), Nouvelles de l'Aide pour le commerce, Note de synthèse, 2021.

38 McKinsey & Company, «State of Fashion 2022».

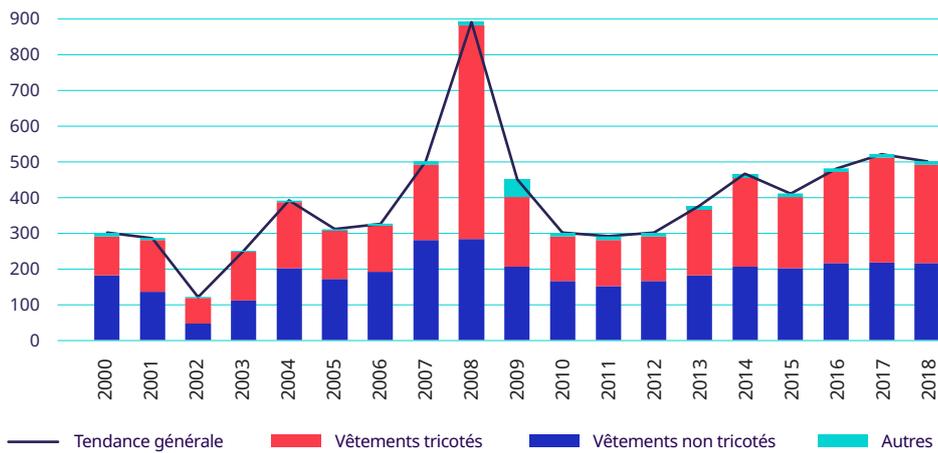
► **Figure 7. Importations en textile et vêtements de Madagascar, 2008-2019 (en milliers de dollars É.-U.)**



Source: OIT basé sur les données de WITS (Banque mondiale).

Les figures 8 et 9 ci-dessous montrent le type de vêtements exportés par Madagascar entre 2000 et 2018. Jusqu'en 2018, Madagascar exportait plus de vêtements non tricotés et de chandails en tricotés. Le pays figure au 55^e rang mondial pour l'exportation de vêtements et accessoires de bonneterie et au 44^e rang pour l'exportation de vêtements et accessoires autres que de bonneterie³⁹.

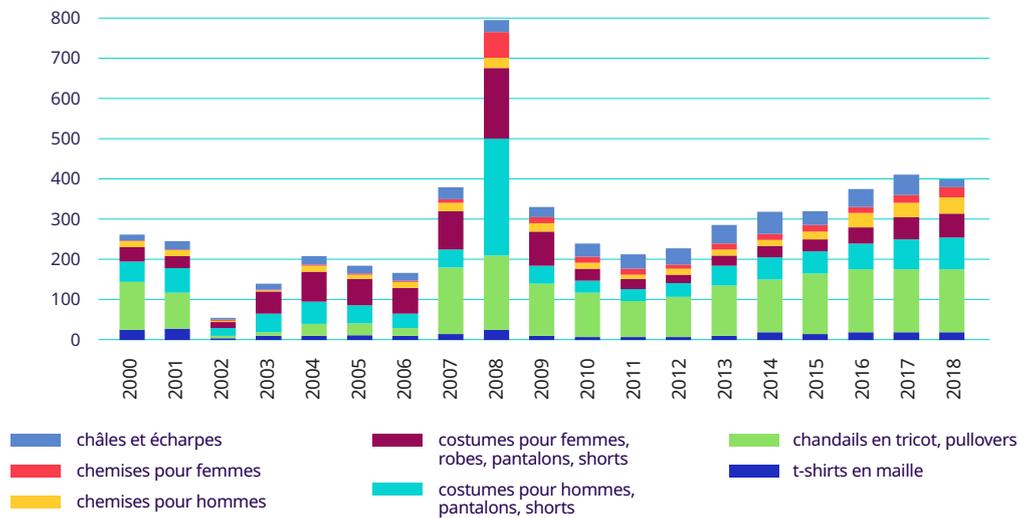
► **Figure 8. Exportations en provenance de Madagascar de vêtements tricotés, non tricotés et autres, 2000-2018 (en millions de dollars É.-U.)**



Source: IFC, *Diagnostic du secteur privé – Créer des marchés à Madagascar: pour une croissance inclusive*, Décembre 2021.

39 BIT, *Chaîne d'approvisionnement du textile de Madagascar*.

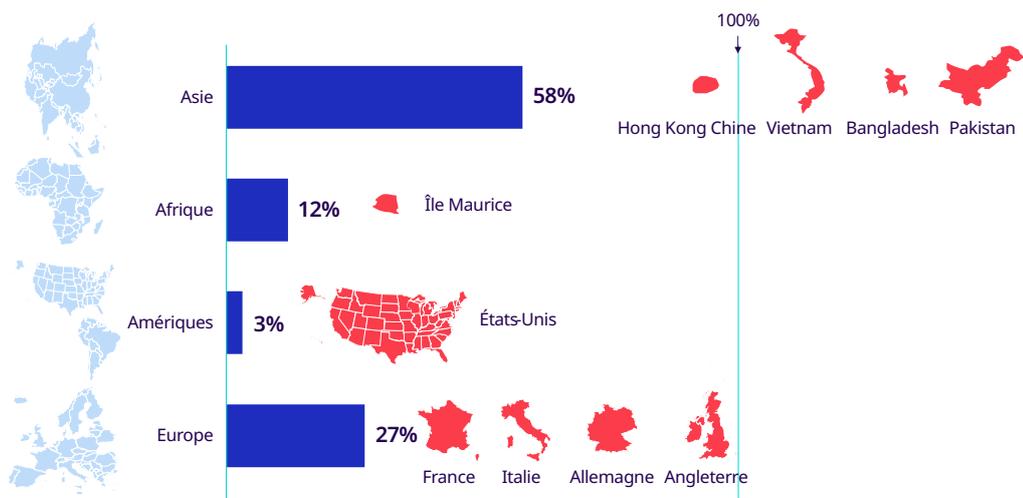
► **Figure 9. Types de vêtements les plus exportés par Madagascar, 2000-2018 (en millions de dollars É.-U.)**



Source: IFC, Diagnostic du secteur privé.

Globalement, les exportations de textile et de vêtements de Madagascar sont orientées vers l'UE. Les principaux pays importateurs de produits textiles venant de Madagascar sont la France, l'Espagne, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas, la Belgique, l'Allemagne, la Suisse, les États-Unis, le Royaume-Uni, l'île Maurice, le Canada, la Chine, la République de Corée et l'Australie⁴⁰. Une étude du Centre du Commerce International (CCI) sur un échantillon de 14 entreprises malgaches en 2019 a montré les principaux partenaires commerciaux de ces entreprises (figure 10).

► **Figure 10. Exportations du secteur du textile et de l'habillement pour des entreprises sélectionnées, 2019**



Note: Le présent graphique décrit les réponses des 14 entreprises malgaches du textile et de l'habillement. Les proportions ont été calculées sur la base des marchés mentionnés.

Source: Analyse du CCI basée sur les données de l'enquête de juillet-novembre 2019.

40 BIT, Chaîne d'approvisionnement du textile de Madagascar.

D'autres éléments entrent en compte dans l'analyse de la chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements de Madagascar. Par exemple, l'indice global de performance logistique montre que le pays se classe en 137^e position, bien en dessous des autres pays exportateurs de textile (tableau 2). Cependant, le délai d'exportation est d'un jour seulement.

► **Tableau 2. Comparaison relative de certains pays producteurs de textile, 2018**

	Rang – Index de performance logistique *	Rang – Commerce transfrontalier	Temps à l'export (Chaîne d'approvisionnement portuaire ou aéroportuaire – en jours)	Temps à l'export (Chaîne d'approvisionnement terrestre – en jours)
Madagascar	137	154	1	-
Éthiopie	131	112	2	5
Bangladesh	100	104	-	-
Égypte	60	73	2	5
Viet Nam	45	104	2	9
Cambodge	89	71	-	-
Maurice	91	137	1	-
Chine	27	18	2	6
Turquie	37	40	3	6

* Valeurs agrégées pour 2012-2018.

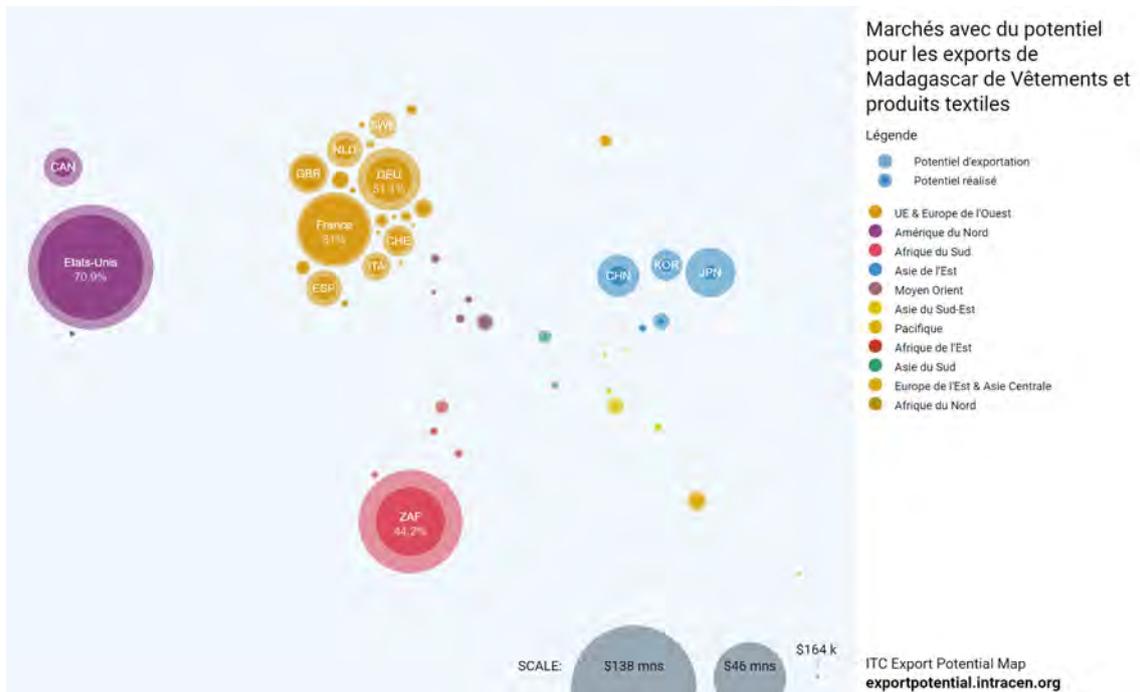
Source: J.-F. Arvis *et al.*, [Connecting to compete 2018 – Trade Logistics in the Global Economy: The Logistics Performance Index and Its Indicators](#), The International Bank for Reconstruction and Development/La Banque Mondiale (Washington, 2018).



3.3.2. Marché potentiel

Des analyses menées par le CCI ont permis de constater que l'exportation de vêtements fabriqués à Madagascar a encore un avenir très prometteur. Certains marchés ont été jusqu'à maintenant faiblement exploités alors qu'ils représentent un potentiel non négligeable. C'est par exemple le cas des marchés japonais, chinois, helvétique, coréen et kenyan. Comme le montre la figure 11, les écarts entre l'exportation réalisée et l'exportation potentielle de vêtements par Madagascar vers ces marchés restent significatifs. Par ailleurs, même les marchés ciblés actuellement, tels que ceux des pays de l'UE, présentent encore un potentiel important à exploiter, notamment sur certains types de vêtements.

► Figure 11. Marché potentiel pour le textile de Madagascar



Source: CCI, [Export Potential Map](#).

4.

État des lieux du travail décent et de la productivité dans le secteur du textile et de l'habillement à Madagascar

État des lieux du travail décent et de la productivité dans le secteur du textile et de l'habillement à Madagascar

La Société financière internationale (IFC) du groupe de la Banque mondiale mentionne dans un récent rapport que «la main-d'œuvre malgache, notamment dans les régions des hauts plateaux d'Antananarivo et d'Antsirabe, est réputée pour sa dextérité et son talent pour la broderie. La productivité de la main-d'œuvre est élevée, allant de 60 à 80 pour cent, en grande partie en raison de la main-d'œuvre qualifiée et des taux de rétention élevés»⁴¹. L'enquête menée dans le cadre de cette étude a permis de collecter des données quantitatives sur les travailleurs et les entreprises dans le secteur du textile et de l'habillement à Madagascar.

Sur la base des données collectées, cette étude propose une analyse quantitative des caractéristiques liées au travail décent dans le secteur. Pour ce faire, les différents segments de la chaîne d'approvisionnement ont été regroupés en trois parties: l'agriculture et l'égrenage; la filature et le tissage; et la confection et la distribution⁴².



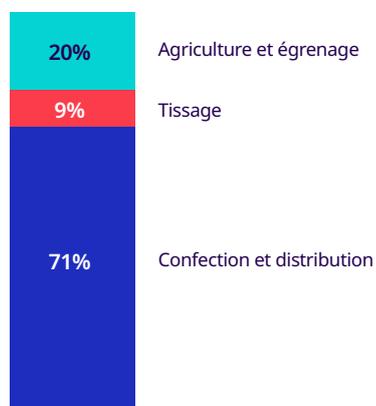
41 IFC, Diagnostic du secteur privé.

42 Tout au long de l'étude, les termes «agriculture et égrenage», «filature et tissage» et «confection et distribution» pourront être employés pour désigner respectivement le segment de l'agriculture et de l'égrenage, le segment de la filature et du tissage, et le segment de la confection et de la distribution.

4.1. Caractéristiques des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement

Au sein de l'échantillon, on observe une concentration des travailleurs dans les segments de la confection et de la distribution atteignant 71 pour cent des répondants (figure 12).

► Figure 12. Répartition des travailleurs interrogés, par segments de la chaîne d'approvisionnement (en pourcentage)

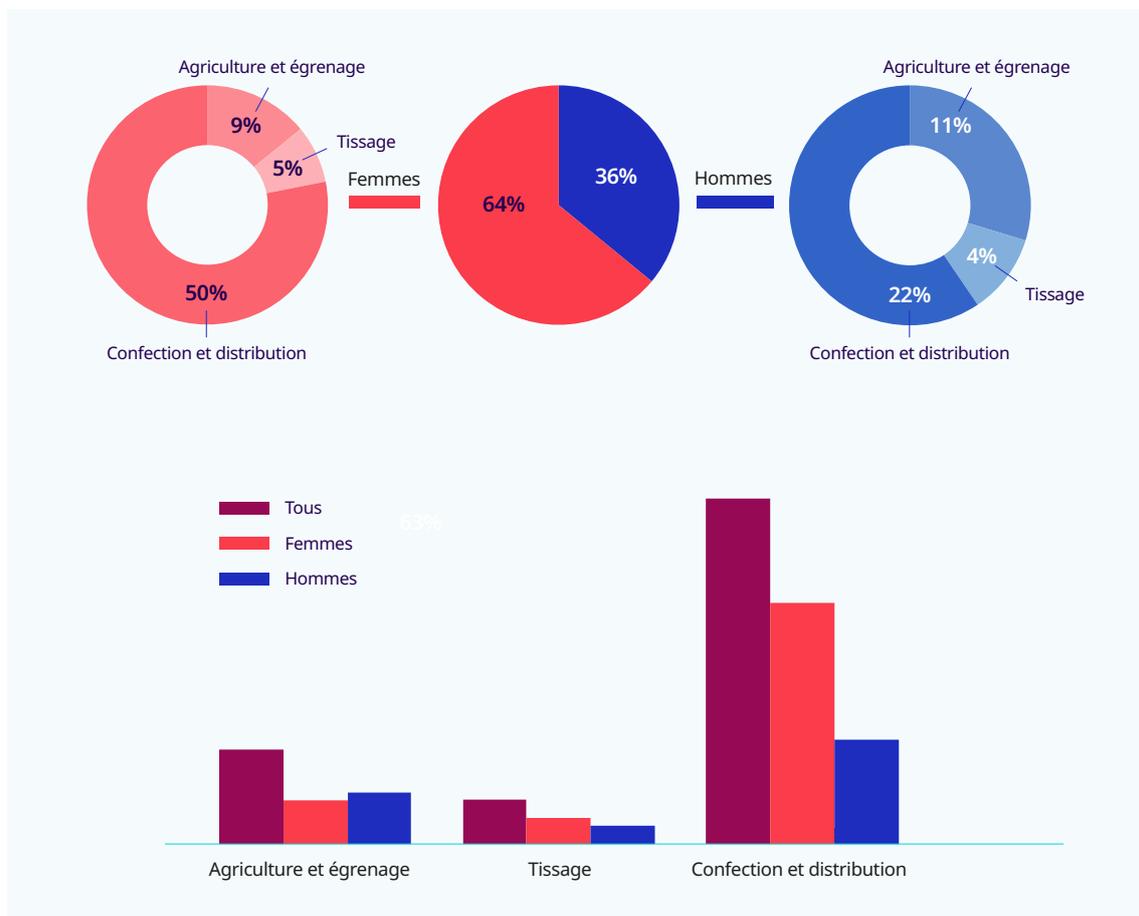


Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.



Tout au long de la chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements à Madagascar, on note un taux de participation plus élevé de femmes qui atteint 64 pour cent, contre 37 pour cent pour les hommes dans le cadre de cette étude (figure 13). Étant donné que les emplois dans les domaines de la confection et de la distribution leur sont plus accessibles, les femmes se retrouvent en majorité dans ces segments. Si l'on considère la proportion totale des femmes dans l'échantillon ayant fait l'objet de l'enquête, près de 50 pour cent d'entre elles se retrouvent dans les activités de confection et de distribution, 9 pour cent dans l'agriculture et l'égrenage et 5 pour cent dans le tissage.

► **Figure 13. Répartition des travailleurs interrogés, par genre (en pourcentage)**



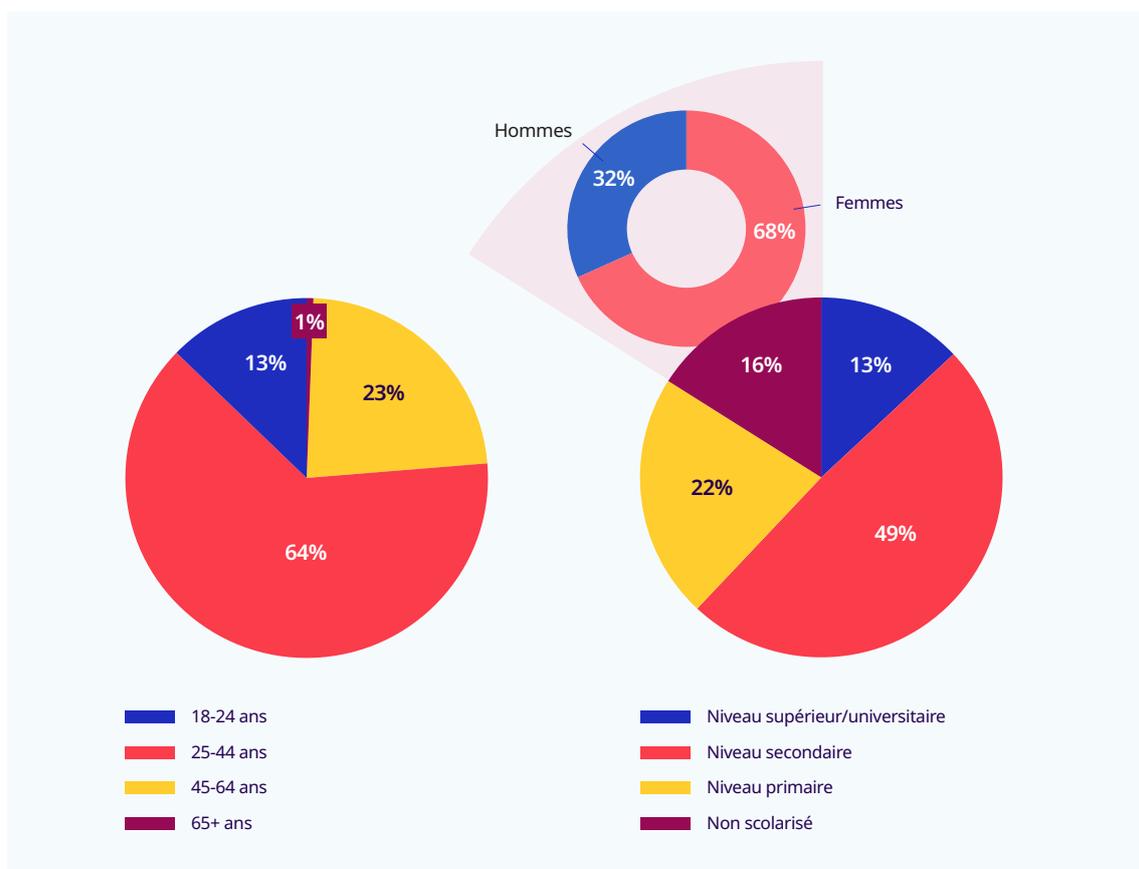
Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

Près de 99 pour cent des travailleurs sont en âge de travailler et ont entre 15 et 64 ans⁴³. Par ailleurs, les employés possèdent des compétences diverses qui correspondent à plusieurs fonctions et profils au sein des entreprises.

43 En 2000, Madagascar a ratifié la convention n° 138 de l'OIT relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi, qui est fixé à 15 ans. Source: OIT, [Normlex](#).

La figure 14 ci-dessous montre une répartition plus détaillée des travailleurs interrogés par tranche d'âge, niveau d'éducation et occupation. La majorité des répondants ont entre 25 et 44 ans et ont au minimum atteint un niveau d'éducation secondaire (c'est-à-dire jusqu'à la terminale⁴⁴). Près de 51 pour cent des personnes non scolarisées sont des femmes. Ces dernières représentent néanmoins 68 pour cent des travailleurs qui ont effectué des études universitaires/supérieures.

► Figure 14. Répartition des travailleurs par tranche d'âge et niveau d'éducation (en pourcentage)

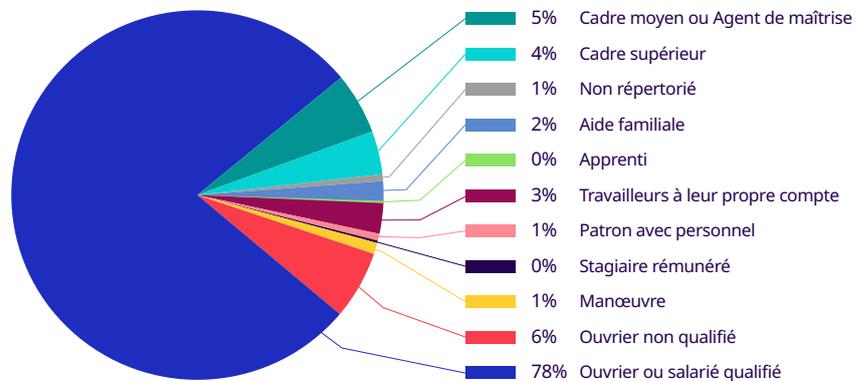


Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

La majorité des travailleurs sont des ouvriers ou des salariés qualifiés (figure 15). Ils représentent 78 pour cent des répondants. Les cadres supérieurs sont peu nombreux dans l'échantillon observé, avec seulement 4 pour cent. Près de 74 pour cent d'entre eux évoluent dans la confection et la distribution de vêtements, tandis que le reste occupent des emplois liés aux segments agricole et de tissage de la chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements.

⁴⁴ La terminale correspond à la dernière classe du cursus scolaire secondaire.

► Figure 15. Répartition des travailleurs par occupation



Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

4.2. Emploi et conditions de travail

4.2.1. Informalité

L'emploi informel dans la chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements liée à Madagascar se caractérise par une participation de la famille à l'activité, un pourcentage de travailleurs indépendants et des salariés munis de contrats précaires, dépourvus de protection sociale et ne bénéficiant pas des congés payés annuels ni des congés maladie.



Près de 42,8 pour cent des travailleurs dans la chaîne d'approvisionnement occupent un emploi informel et se concentrent principalement dans l'agriculture et l'égrenage (96,9 pour cent). Si l'on ventile ce pourcentage selon le genre, les hommes représentent 50 pour cent du total, contre 38,8 pour cent de femmes.

► **Tableau 3. Proportion des travailleurs occupant un emploi informel (en pourcentage)**

Travailleurs en emploi informel	Agriculture et égrenage	Filature et tissage	Confection et distribution	Ensemble
Hommes	94 %	11 %	35 %	50 %
Femmes	100 %	22 %	30 %	39 %
Ensemble	97 %	17 %	31 %	43 %

Source: Analyse de l'OIT, enquête ONEF, novembre 2021.

4.2.2. Contrats de travail

Les dossiers individuels des salariés ont permis d'observer que le recrutement se fait sous diverses formes. En effet, les employés actuels ont soit déposés des candidatures spontanées ou effectués des stages auprès des entreprises, soit, de manière plus informelle, ont tout simplement attendu à l'entrée de ces structures pour avoir une opportunité d'emploi. Cette dernière option concerne plus particulièrement les employés journaliers ou saisonniers.

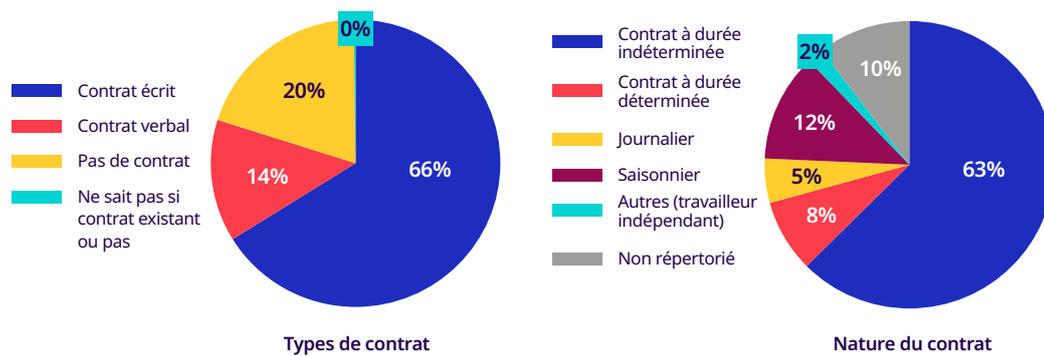
Le contrat de travail est l'acte juridique qui fixe les relations de travail. L'établissement du contrat de travail est une obligation des employeurs qui est généralement respectée à 80 pour cent. La figure 16 ci-dessous présente les contrats de travail par type et nature. Les règles relatives à l'établissement des contrats de travail sont relativement respectées: 66 pour cent des employés confirment avoir reçu un contrat écrit dans lequel étaient précisés la fonction, la catégorie professionnelle, le salaire et la date d'effet du contrat; 14 pour cent ont conclu un contrat verbal; et 20 pour cent n'ont reçu aucun contrat de travail. Près de 19 pour cent des employés ont reçu des contrats temporaires et 27 pour cent des travailleurs ont des contrats informels⁴⁵, ce qui constitue une situation de travail précaire.



⁴⁵ Des infractions à la législation en vigueur sont constatées notamment concernant l'établissement des contrats à durée déterminée, utilisés abusivement par les employeurs: contrats CDD, saisonnier ou journalier.

L'analyse des données par genre montre que 56 pour cent des personnes sans contrat sont des femmes. Elles représentent également près de 55 pour cent des personnes ne disposant que de contrats verbaux. Environ 67 pour cent des travailleurs bénéficiant de contrats à temps plein sont des femmes. De même, les femmes représentent près de 59 pour cent des travailleurs en possession de contrats temporaires: 68 pour cent des contrats journaliers, 63 pour cent des contrats à durée déterminée et 51 pour cent des contrats saisonniers.

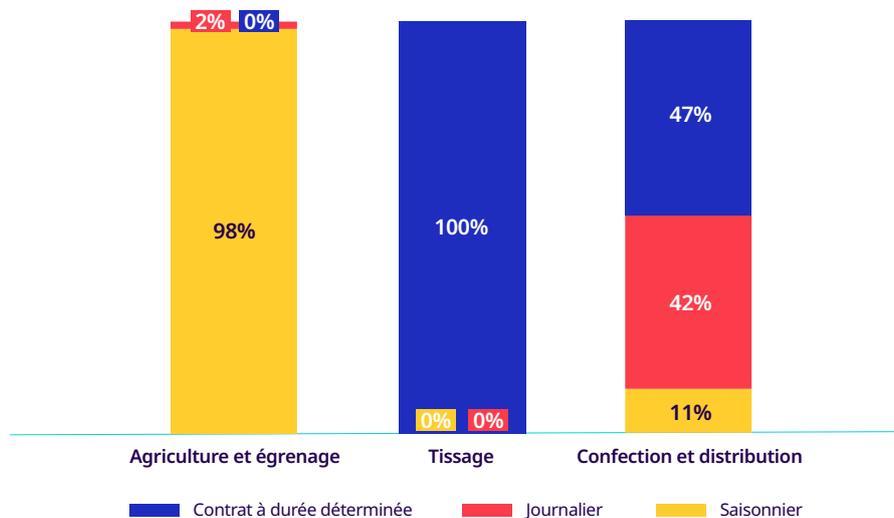
► **Figure 16. Type et nature des contrats de travail (en pourcentage)**



Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

Les travailleurs en situation de précarité (c'est-à-dire avec des contrats à durée déterminée, saisonniers ou journaliers) se retrouvent en majorité dans le segment de l'agriculture et de l'égrenage. Près de 98 pour cent de ces travailleurs sont saisonniers (figure 17).

► **Figure 17. Répartition des travailleurs en situation de précarité tout au long de la chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements**



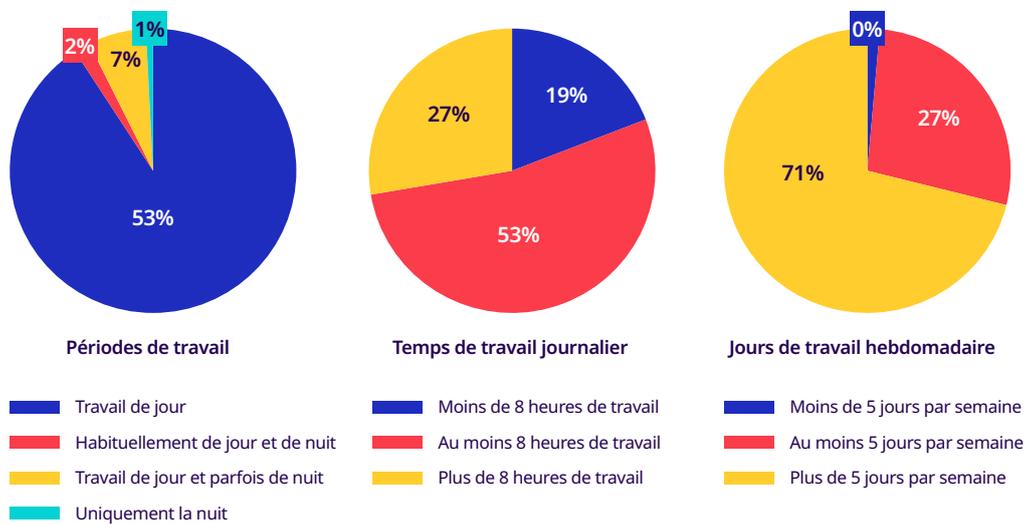
Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

4.2.3. Horaires de travail

La durée légale de la semaine de travail à Madagascar est de 40 heures (42,6 heures dans les entreprises agricoles)⁴⁶. Les entreprises du secteur du textile et des vêtements, en raison des nombreuses commandes et des courts délais impartis, recourent souvent aux heures supplémentaires et occasionnellement au travail de nuit.

L'étude fait apparaître que le temps de travail journalier dépasse huit heures par jour dans 28 pour cent des cas, et que la durée hebdomadaire de travail dans 71 pour cent des cas dépassent cinq jours. 91 pour cent des employés travaillent pendant la journée, et 7 pour cent travaillent de jour et parfois de nuit (figure 18).

► Figure 18. Périodes et nombre d'heures de travail par jour et par semaine (en pourcentage)



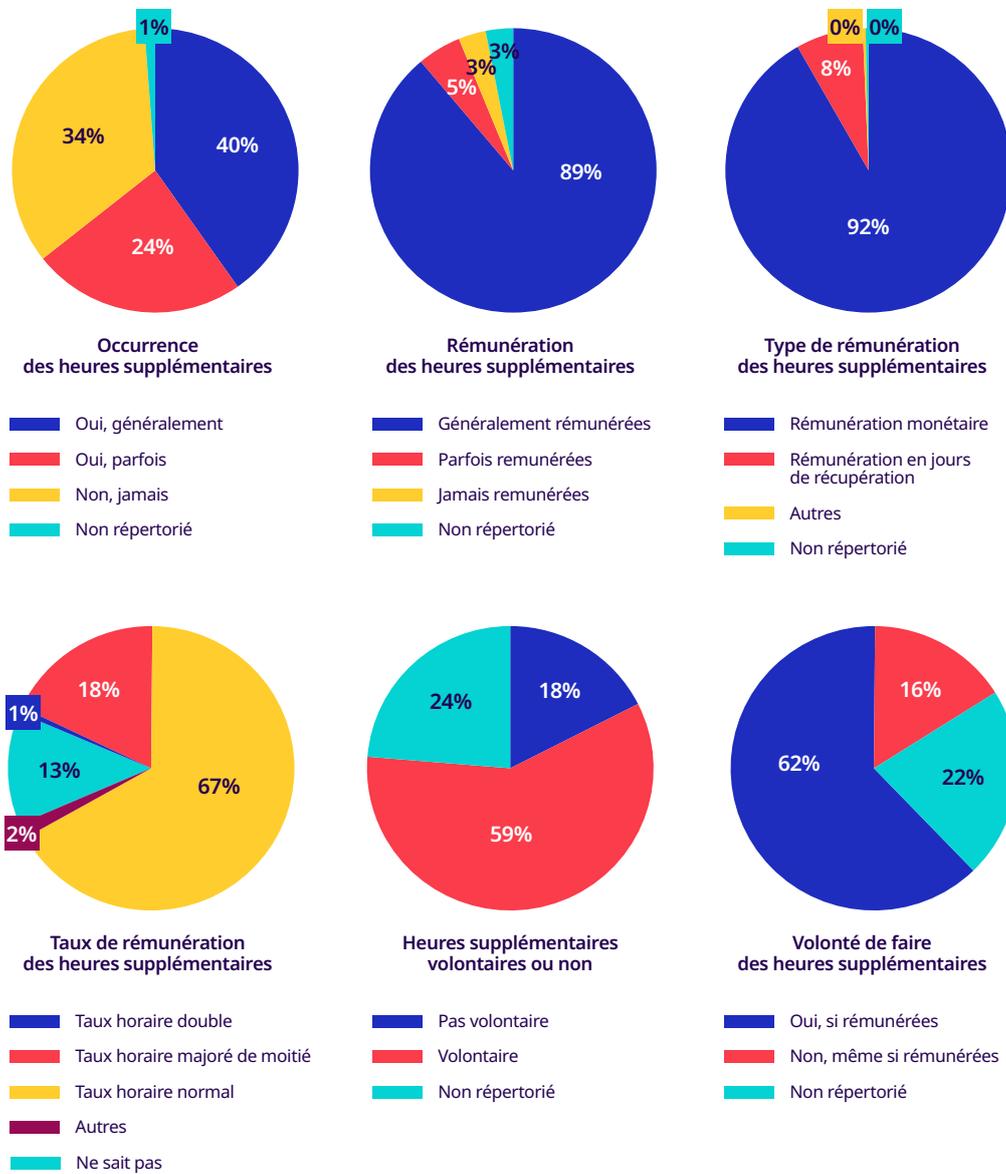
Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

Les heures supplémentaires sont autorisées préalablement par l'inspection du travail pour une validité de trois mois et ne devraient pas dépasser 20 heures par semaine. Elles sont autorisées pour pallier les surplus de production au sein de l'entreprise et s'appliquent à tous les travailleurs.

Près de 64 pour cent des travailleurs font souvent ou occasionnellement des heures supplémentaires, parmi lesquels 67 pour cent sont des femmes. Certains travailleurs ont déclaré faire jusqu'à 65 heures supplémentaires par semaine. Cependant, 89 pour cent d'entre eux soutiennent que les heures supplémentaires travaillées sont rémunérées (figure 19), et environ 8 pour cent qu'ils ont été rétribués sous forme de jours de récupération plutôt que pécuniaire. Soixante-sept pour cent des travailleurs interrogés affirment avoir été rémunérés pour leurs heures supplémentaires au minimum à un taux horaire normal et 18 pour cent à un taux horaire majoré de moitié. Près de 18 pour cent des travailleurs ne se sont pas portés volontaires pour faire des heures supplémentaires, tandis que 24 pour cent des personnes interrogées ont préféré ne pas répondre à cette question. Environ 62 pour cent des répondants assurent vouloir faire des heures supplémentaires seulement si elles sont rémunérées.

46 S. Urfer, «Conditions du travail à Madagascar», *Revue Projet* (revue-projet.com), 1er février 2009.

► Figure 19. Occurrence et rémunération des heures supplémentaires volontaires ou involontaires (en pourcentage)

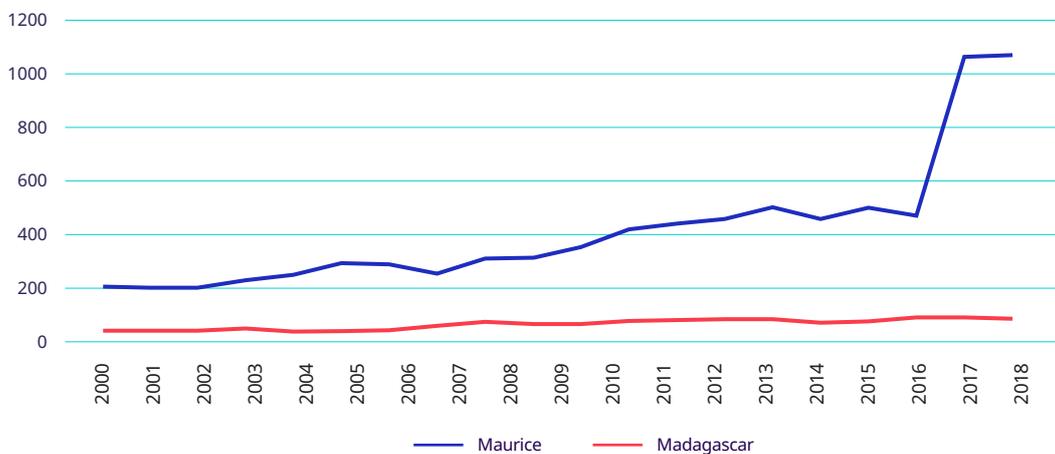


Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

4.2.4. Rémunération

Les résultats de l'enquête quantitative indiquent que 43 pour cent des travailleurs vivent en dessous du seuil de pauvreté extrême défini par la banque mondiale à 1,9 dollars É.-U. (1,78 euros) par jour⁴⁷. Des niveaux de salaire relativement bas apparaissent comme en étant la cause principale. En moyenne, le salaire mensuel dans le secteur du textile et de l'habillement est beaucoup plus faible à Madagascar qu'à l'île Maurice. S'ils figurent parmi les plus bas des pays de référence⁴⁸, s'échelonnant de 60 à 115 dollars É.-U. (57-110 euros), les salaires du secteur du textile et de l'habillement sont tout de même supérieurs au salaire mensuel minimum du pays, qui était de 50 dollars É.-U. (47 euros) en 2019⁴⁹.

► **Figure 20. Salaire mensuel dans le secteur du textile et de l'habillement à l'île Maurice et à Madagascar, 2000-2019 (en dollars É.-U.)**



Source: IFC, Diagnostic du secteur privé.

Dans le cadre de cette étude, la plupart des répondants mentionnent recevoir une rémunération sous forme pécuniaire à travers leurs salaires mensuels (70 pour cent). D'autres sont payés à l'ouvrage ou à l'heure. Les autres types de rémunération sont liés au prix du produit ou au fait que l'auto-entrepreneur ou propriétaire décide de ne pas se fixer un salaire exact (figure 21).

Concernant les révisions des salaires, seulement 11 pour cent des entreprises ont recours aux conventions collectives entre employeur et salariés. Dans 19 pour cent des cas, le salaire est fixé ou révisé en commun accord entre l'employeur et le salarié; tandis que dans 21 pour cent des cas, les employeurs prennent des décisions unilatérales.

47 Seuil de pauvreté international établi en 2011 à 1,90 dollars en parité de pouvoir d'achat (PPA). À l'Automne 2022, la Banque mondiale prévoit d'ajuster le seuil de pauvreté international à 2,15 dollars É.-U. Source: D. Filmer, H. Fu et C. Sánchez-Páramo, «[Ajustement des seuils internationaux de pauvreté](#)», Banque mondiale Blogs, site Web de la banque mondiale, 2 mai 2022.

48 Les pays de référence sont le Kenya (175 dollars), l'Ouganda (105 dollars), le Bangladesh (95 dollars) et la Tanzanie (90 dollars). Source: IFC, «[Scoping Study: Madagascar Textiles and Apparel](#)».

49 Conversion à partir du taux de change du 5 juin 2022 sur le site [Oanda currency converter](#).

► **Figure 21. Types de rémunération des travailleurs (en valeur absolue) et méthodes utilisées par les entreprises pour fixer ou réviser des salaires (en pourcentage)**

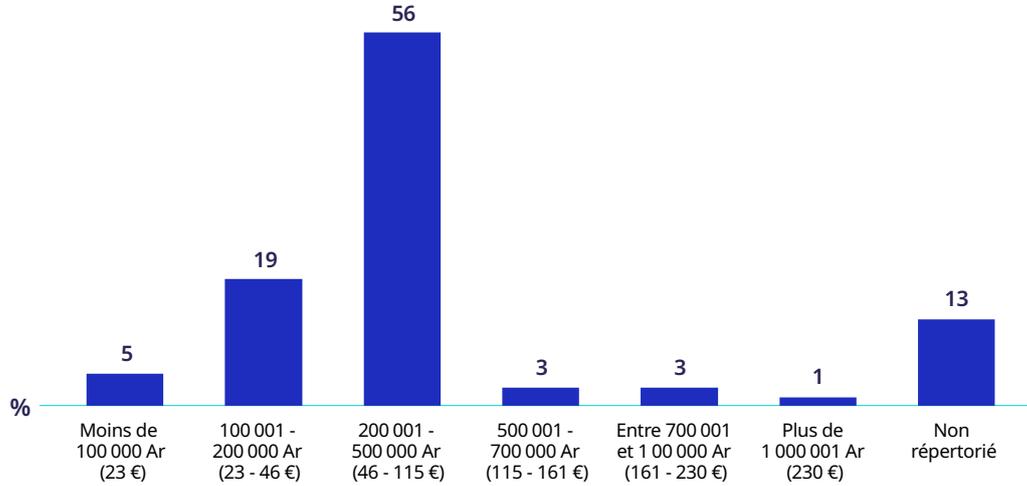


Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

En tant que charge pour les employeurs et principale source de revenu pour les travailleurs, les salaires peuvent être une source potentielle de conflit et sont donc devenus le principal objet de négociation collective dans le monde entier. Ainsi, d'après les enquêtes, les entreprises, toutes branches confondues, se conforment au respect du paiement du salaire minimum d'embauche (SME). Cependant, la figure 22 ci-dessous montre que 63 pour cent des employés confirment avoir une rémunération supérieure au salaire minimum, qui est de 200 000 ariarys (environ 46 euros), tandis que 19 pour cent gagnent entre 100 001 à 200 000 ariarys (23 à 46 euros) et 5 pour cent gagnent moins de 100 000 ariarys (23 euros)⁵⁰.

⁵⁰ Conversion à partir du taux de change du 5 juin 2022 sur le site [Oanda currency converter](https://www.oanda.com/currency-converter/).

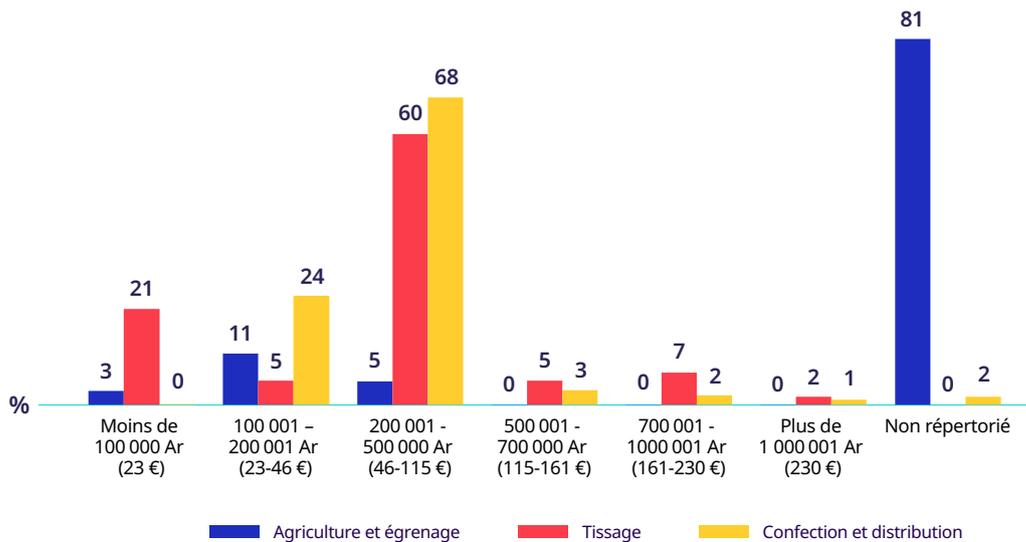
► Figure 22. Rémunération/revenu mensuel des travailleurs (en pourcentage)



Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

Dans le domaine de l'agriculture, la majorité des travailleurs n'ont pas de salaire fixe défini. Parmi eux, 11 pour cent reçoivent entre 100 001 et 200 000 ariarys (23-46 euros) par mois. Les travailleurs qui évoluent dans les secteurs du tissage, de la confection et de la distribution semblent être mieux nantis.

► Figure 23. Rémunération/revenu mensuel des travailleurs par secteur d'activités (en pourcentage)



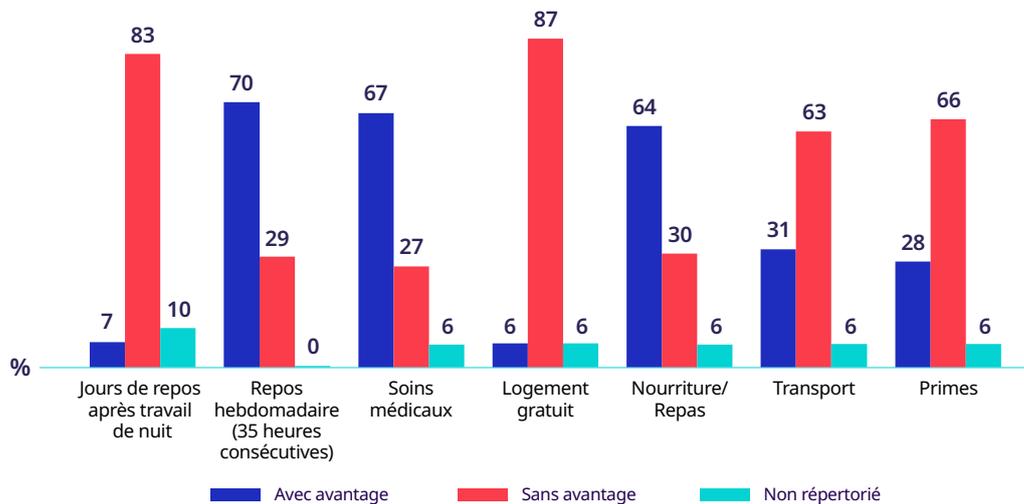
Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

4.2.5. Bénéfices sociaux et autres allocations sociales

Bénéfices et allocations pour tous

En dehors du salaire brut, près de 81 pour cent des salariés confirment recevoir au moins un avantage social. La figure 24 ci-dessous montre la propension des travailleurs à recevoir divers avantages tels que la période de repos après le travail de nuit ou les heures de repos hebdomadaires, les soins médicaux, le logement gratuit, la nourriture gratuite, le transport ou les primes. En moyenne, les travailleurs reçoivent plus d'avantages sous la forme de repos hebdomadaire consécutifs, d'au minimum 35 heures pour 70 pour cent d'entre eux. Les deuxième et troisième avantages sociaux les plus fréquents correspondent aux soins médicaux et à la fourniture de nourriture/de repas gratuits, dont bénéficient respectivement 67 et 64 pour cent des travailleurs.

► Figure 24. Bénéfices et allocations des travailleurs interrogés, hors salaire brut

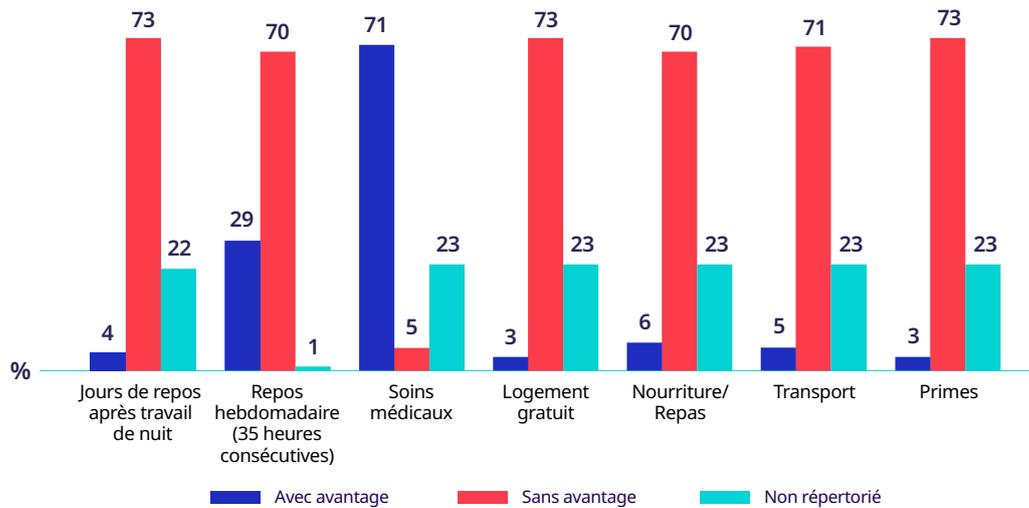


Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.



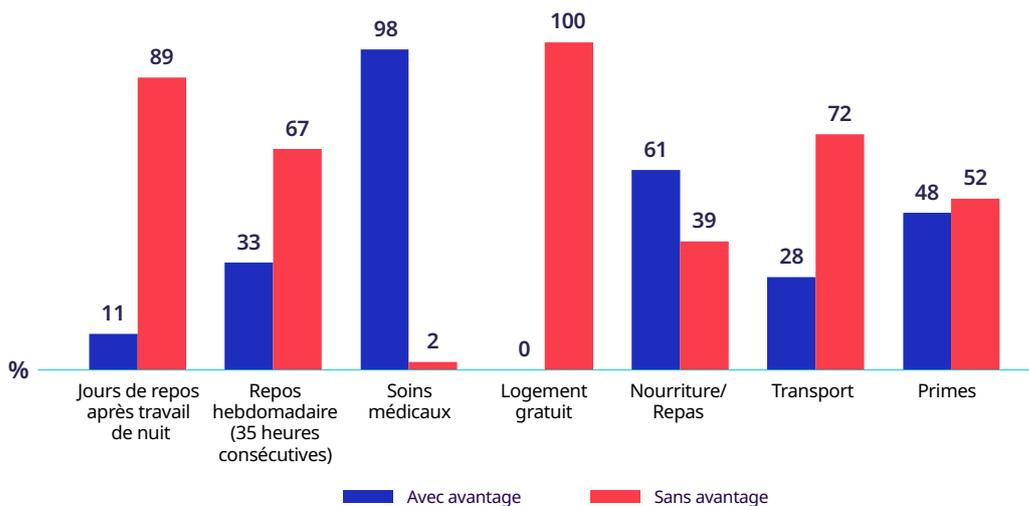
Une analyse des avantages sociaux octroyés par secteur d'activité montre d'importantes variations (figures 25, 26 et 27). Les soins médicaux et la nourriture semblent être les avantages sociaux les plus fréquents pour les activités du tissage, de la confection et de la distribution. Pour ce qui est de l'agriculture et de l'égrenage, la majorité des travailleurs n'ont aucun avantage, à l'exception de ceux qui bénéficient de soins médicaux accordés par leurs employeurs (71 pour cent).

► **Figure 25. Bénéfices et allocations des travailleurs évoluant dans le segment de l'agriculture et de l'égrenage**



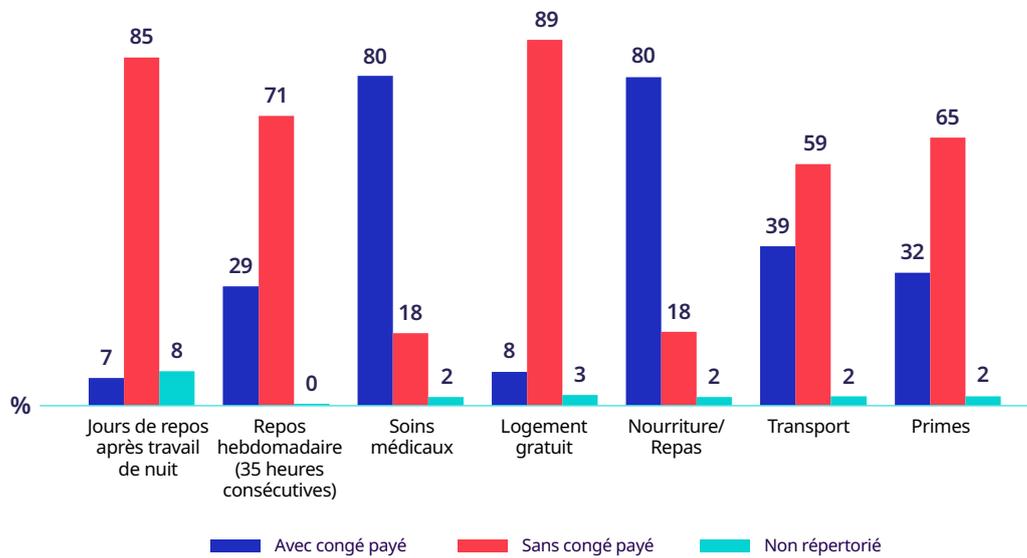
Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

► **Figure 26. Avantages sociaux des travailleurs évoluant dans le segment du tissage**

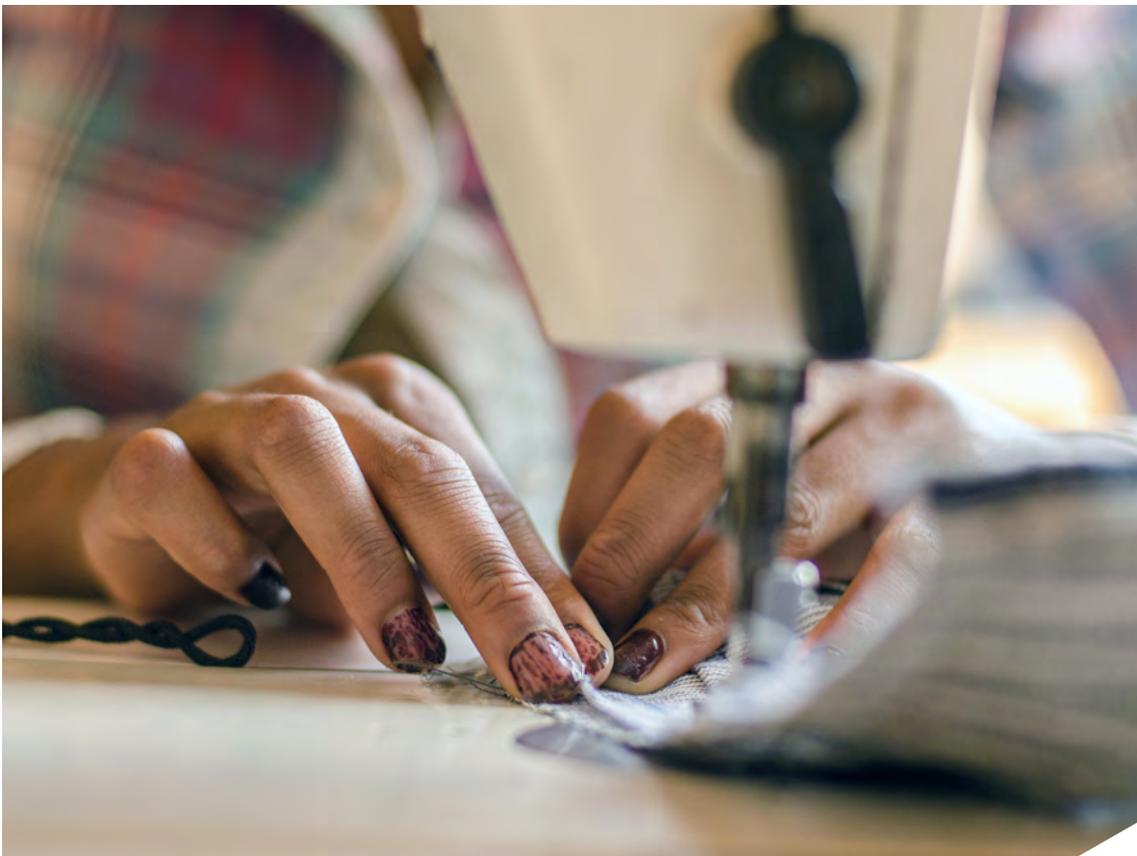


Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

► **Figure 27. Bénéfices et allocations des travailleurs évoluant dans le segment de la confection et de la distribution de vêtements**

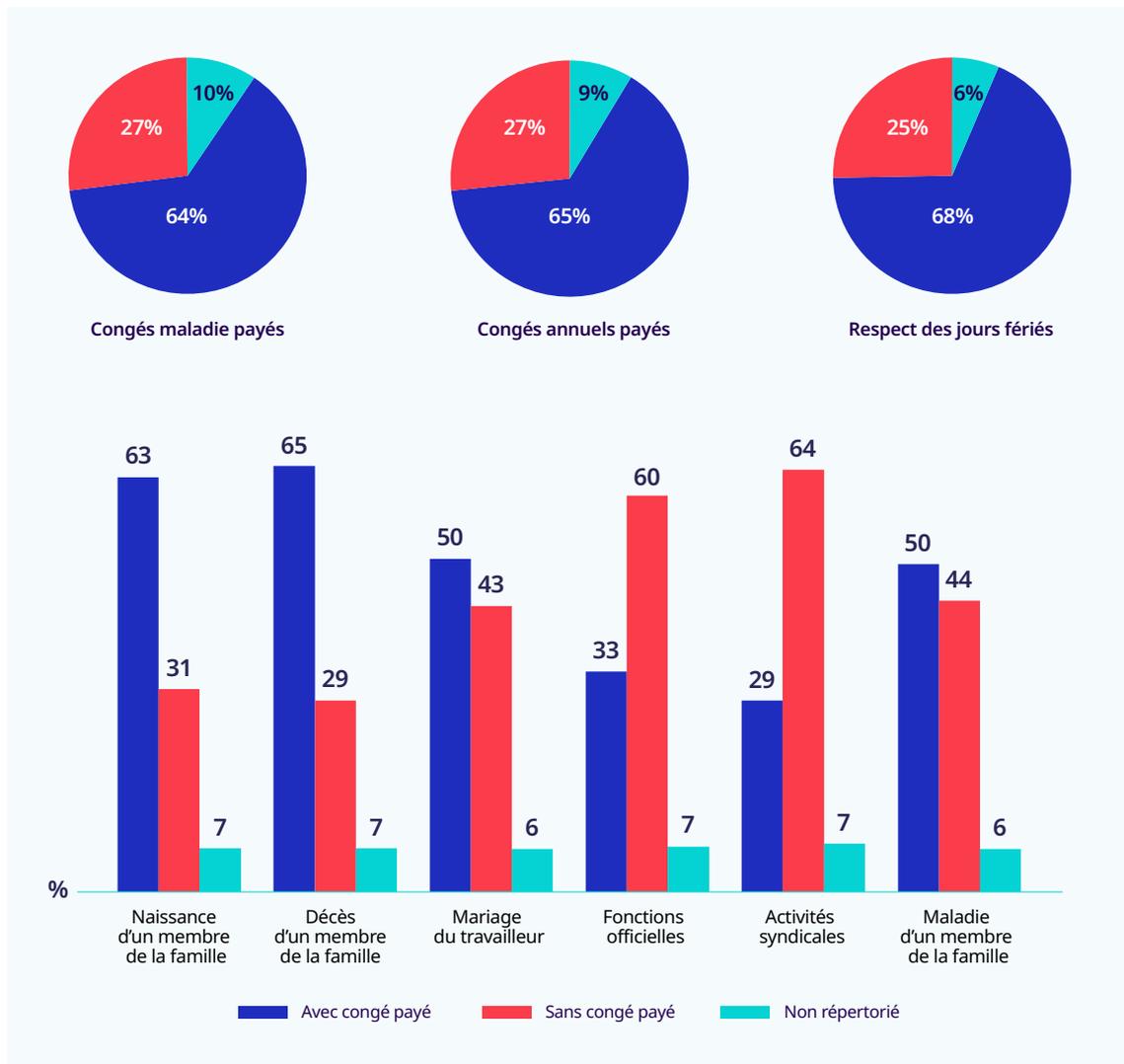


Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.



L'étude a également montré que la proportion de travailleurs pouvant bénéficier de congés maladie payés par l'employeur était estimée à 64 pour cent. De manière générale, près de 7 pour cent des agriculteurs, 87 pour cent des travailleurs du segment tissage et 76 pour cent des travailleurs du segment de la confection et de la distribution ont accès à des congés maladie payés. Par ailleurs, environ 65 pour cent des travailleurs bénéficient de congés annuels payés qui vont généralement de deux à trente jours par an. Près de 68 pour cent des employeurs respectent les jours fériés, qui sont chômés et payés selon la législation en vigueur. S'agissant des autres types de congés payés, les jours offerts pour la naissance ou le décès dans la famille proche sont les plus fréquents, avec respectivement 63 et 65 pour cent de travailleurs qui en bénéficient (figure 28).

► Figure 28. Accès à des congés maladie, congés annuels ou autres types de congés payés par l'employeur



Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

Avantages spécifiques aux femmes

La législation du travail offre certains droits spécifiques aux femmes, tels que le congé de maternité, le repos pour allaitement, l'allocation prénatale et l'allocation familiale, entre autres. Le repos pour allaitement est le droit le plus respecté avec 52 pour cent, suivi du congé de maternité avec 48 pour cent (tableau 4). Toutefois, les chiffres ci-dessous montrent qu'il y a encore beaucoup de femmes qui ne jouissent pas de l'ensemble de leurs droits. Seules 32 pour cent des femmes jouissent du droit à l'allocation prénatale, tandis que 17 pour cent n'ont pas accès à l'allocation familiale.

► **Tableau 4. Proportion de femmes dont les droits sont respectés (en pourcentage)**

	Segment de la chaîne d'approvisionnement			Ensemble
	Agriculture et égrenage	Filature et tissage	Confection et distribution	
Congé de maternité	20 %	41 %	54 %	48 %
Repos pour allaitement	31 %	41 %	56 %	52 %
Allocation prénatale	16 %	26 %	36 %	32 %
Allocation familiale	16 %	19 %	29 %	17 %

Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

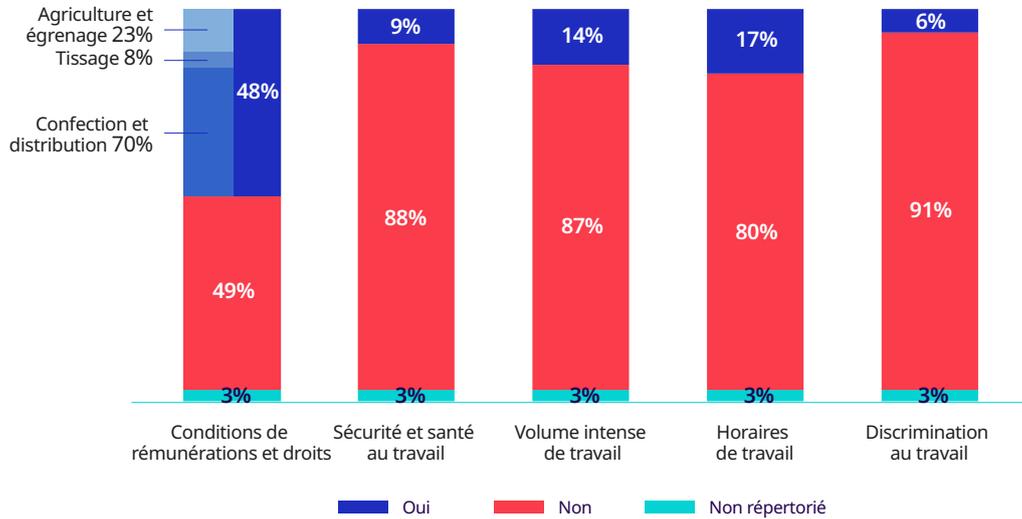
4.2.6. Démissions et licenciements

Démissions

La principal motif de démission des travailleurs semble être lié aux conditions de rémunération, ce que confirment près de 48 pour cent des employés. Parmi ces derniers, 70 pour cent évoluent dans la confection et la distribution de vêtements (figure 29). Les horaires de travail et la charge intense de travail sont apparemment les autres motifs principaux de démission. Près de 15 pour cent des employés ont mentionné que les démissions peuvent être soumises à conditions. Celles-ci peuvent inclure la nécessité de donner et compléter un préavis.



► Figure 29. Principales causes de démission des travailleurs (en pourcentage)

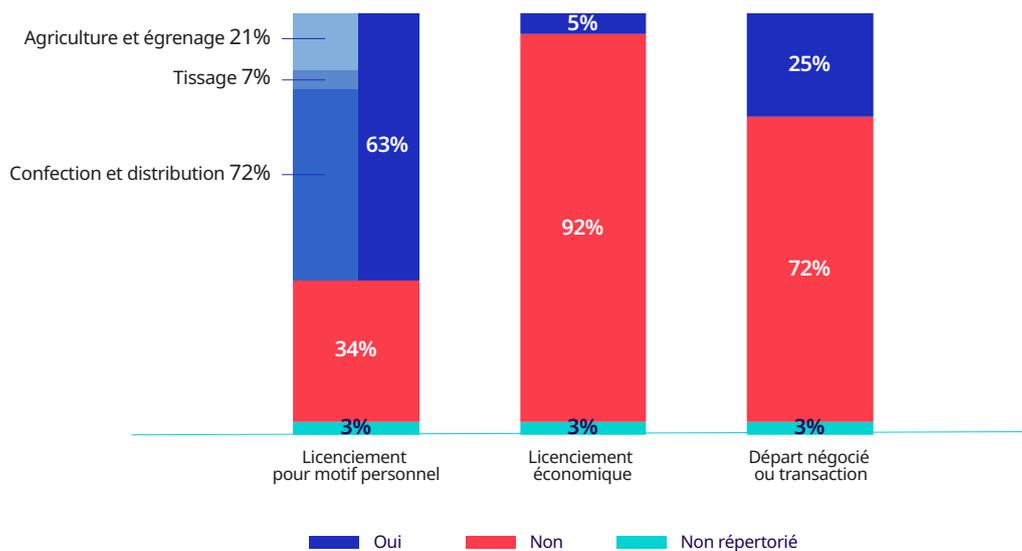


Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

Licenciements

La plupart des licenciements sont liés à des motifs personnels invoqués par les employeurs (63 pour cent) et en majorité dans l'activité de confection et de distribution (72 pour cent). Les autres cas incluent le licenciement avec départ négocié (25 pour cent) et le licenciement économique (5 pour cent).

► Figure 30. Principales causes de licenciement des travailleurs (en pourcentage)



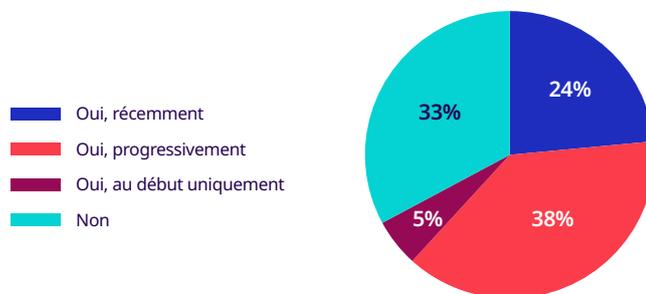
Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

L'enquête a également révélé que d'autres facteurs peuvent entrer en jeu dans le cadre des licenciements, notamment lorsque les travailleurs se voient reprocher des faits qualifiés de fautes graves ou, dans certains cas, lorsqu'ils deviennent dans l'incapacité de travailler (maladie).

4.2.7. Promotions et niveau de satisfaction de l'emploi

La plupart des employés mentionnent que les tâches qui leurs sont confiées depuis qu'ils ont entamé le travail ont plus ou moins évoluées. Certains mentionnent une évolution progressive dans le temps (38 pour cent), d'autres une évolution beaucoup plus récente (24 pour cent).

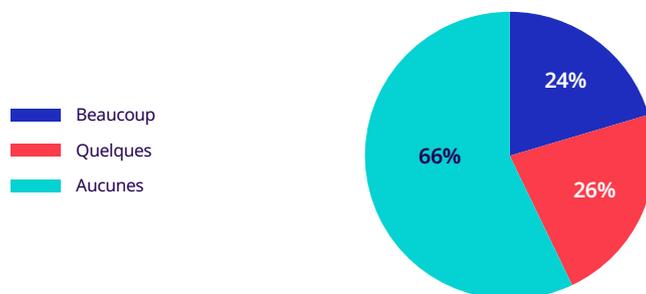
► Figure 31. Évolution des tâches confiées par l'employeur (en pourcentage)



Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

Environ 66 pour cent des travailleurs mentionnent n'avoir aucune possibilité d'avancement dans leurs activités actuelles (figure 32). Parmi eux, 67 pour cent évoluent dans le secteur de la confection et de la distribution de vêtements.

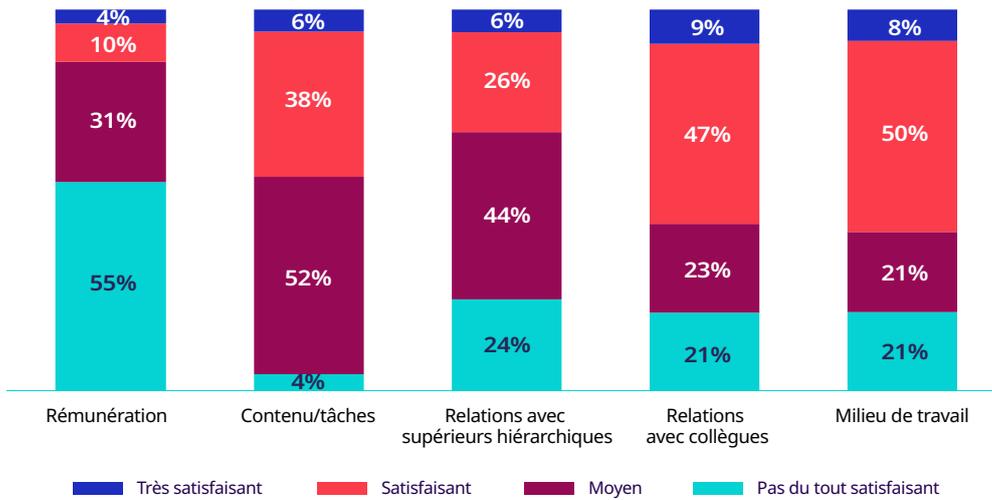
► Figure 32. Possibilités d'avancement/de promotion (en pourcentage)



Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

La figure 33 ci-dessous montre le niveau de satisfaction des travailleurs concernant certains aspects de leurs emplois. La majorité des employés ne sont pas satisfaits de leur niveau de rémunération (55 pour cent). Par ailleurs, 52 pour cent des travailleurs pensent que le contenu des tâches qui leur sont confiées pourrait être amélioré. De même, beaucoup d'entre eux affirment que les relations qu'ils entretiennent avec leurs supérieurs hiérarchiques nécessiteraient de s'améliorer fortement (24 pour cent) ou au moins dans une certaine proportion (44 pour cent).

► Figure 33. Opinion des travailleurs sur certains aspects de leurs emplois (en pourcentage)

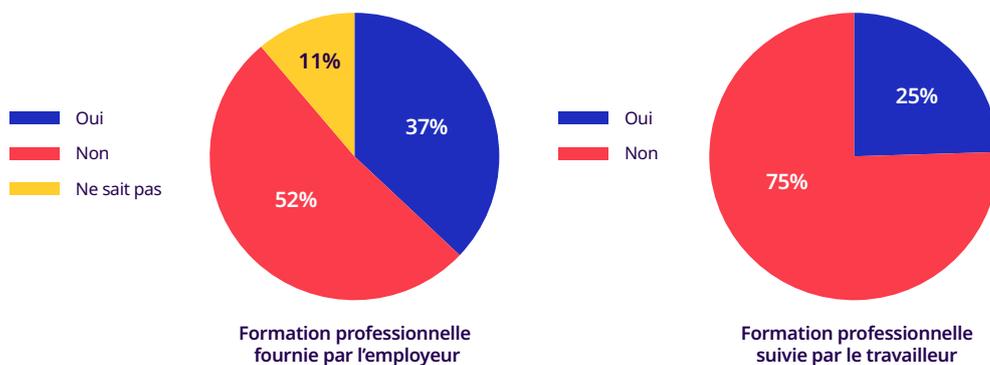


Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

4.2.8. Formation professionnelle

Les travailleurs interrogés ont mentionné que des formations professionnelles sont mises à leur disposition (37 pour cent). Néanmoins, seuls 25 pour cent d'entre eux en ont bénéficié (figure 34), et dans 98 pour cent des cas, ils n'en ont bénéficié qu'une seule fois. La plupart des répondants révèlent avoir bénéficié de formations d'une durée de un à quatre-vingt-dix jours.

► Figure 34. Existence de formations professionnelles et participation des travailleurs

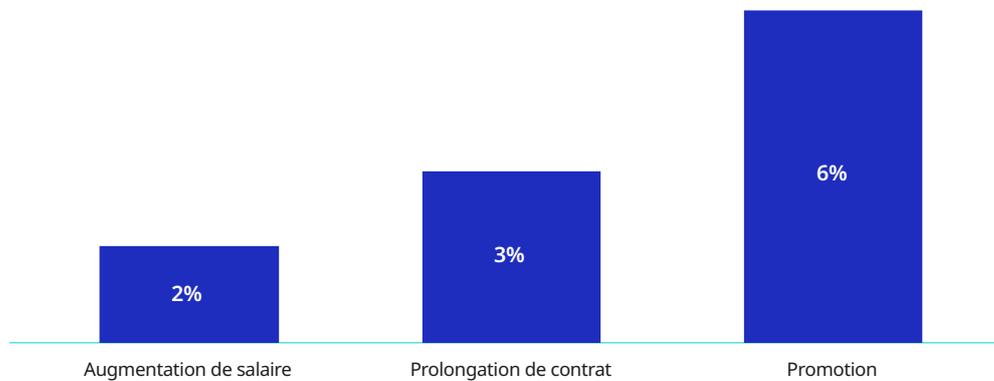


Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

Dans le milieu de l'agriculture et de l'égrenage, les formations concernent l'utilisation de matériel ou d'équipement industriel, l'entretien des machines et des équipements utilisés, les premiers secours, etc. Pour ce qui est du tissage, certains employés ont reçu des formations en santé et sécurité au travail et au maniement des appareils de tissage. Les travailleurs évoluant dans la confection et la distribution de vêtements bénéficient également de ces types de formation, ainsi que d'autres beaucoup plus techniques en management, qualité et, dans certains cas, en langues étrangères, avec principalement l'anglais.

En plus des connaissances additionnelles acquises grâce à ces formations, respectivement 2, 3, et 6 pour cent des personnes interrogées affirment que ces formations leurs ont permis d'avoir une augmentation de salaire, une prolongation de contrat, ou une promotion (figure 35).

► Figure 35. Avantages obtenus à la suite de formations suivies



Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

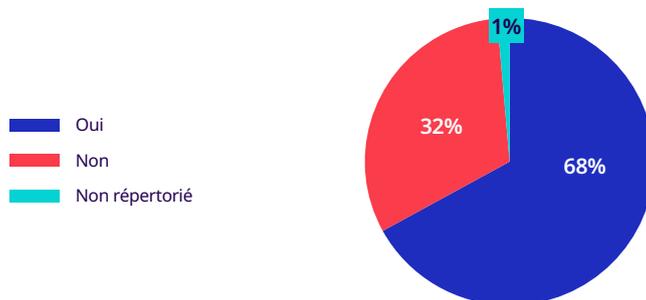


4.3. Protection et sécurité sociale

La protection et la sécurité sociale des travailleurs constitue un élément déterminant, indissociable du respect des principes fondamentaux du travail décent, qui permet d'apprécier l'adhésion des entreprises aux impératifs du progrès social et de l'intégration dans l'économie formelle. La sécurité sociale des travailleurs est également un des prérequis pour les entreprises demandant leur éligibilité à l'AGOA⁵¹. L'affiliation des travailleurs à la CNaPS ainsi qu'à un service médical du travail est d'ailleurs exigée par le Code de travail malagasy. «Les inspecteurs du travail et la Caisse nationale de sécurité sociale (CNaPS) ont mis en place des "groupes d'intervention de protection sociale" communs, pour effectuer des visites dans les usines de confection, conformément à un plan quinquennal de coordination de la SST. Au cours des trois mois de visites conjointes à la fin de l'année 2019, dans les entreprises, 558 employeurs et 12 172 travailleurs se sont inscrits auprès de la CNaPS.»⁵²

Les résultats de l'enquête montrent que la majorité des travailleurs déclarent être inscrits par leurs employeurs à la CNaPS (figure 36), près de 32 pour cent d'entre eux ainsi que leurs familles étant privés de ces prestations sociales. Il faut noter que bon nombre d'entreprises ont rapporté avoir arrêté le versement des cotisations sociales consécutivement à la crise engendrée par la pandémie de COVID-19.

► Figure 36. Pourcentage de travailleurs affiliés à la CNaPS

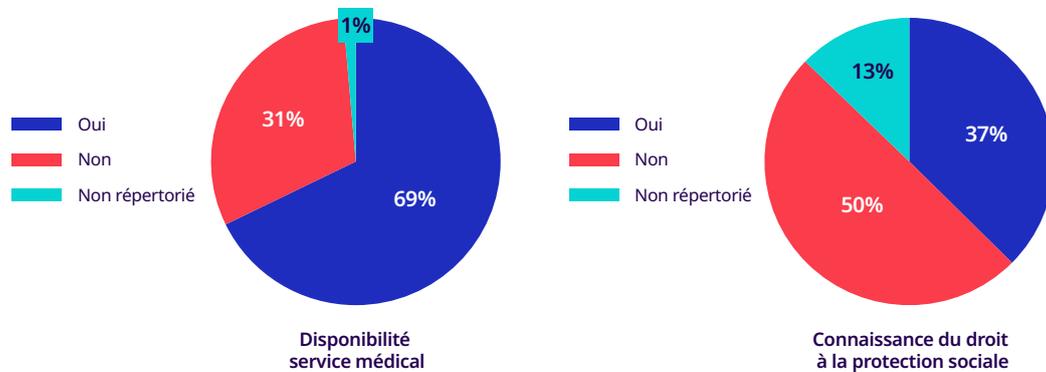


Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

L'enquête a révélé que 50 pour cent des employés qui n'ont pas accès à la CNaPS affirment ne pas avoir connaissance de leur droit à la protection sociale (figure 37). La plupart de ces travailleurs, environ 86 pour cent, évoluent dans l'agriculture et l'égrenage. Les autres se trouvent dans le secteur de la confection et de la distribution. Les travailleurs ont mentionné comme principaux freins à l'affiliation à la CNaPS le manque d'information, la nature saisonnière des activités, qui accroît la prévalence de certains types de contrats précaires (contrats temporaires, verbaux, ou en sous-traitance), et la distance (géographique) les séparant des points de service. Par ailleurs, l'on constate qu'environ 7 travailleurs sur 10 jouissent d'un service médical inter-entreprises, ou évoluent dans un lieu de travail doté d'un service médical autonome (figure 37). Ce taux s'avère insuffisant, et constitue une entorse aux principes du travail décent.

51 La protection des droits des travailleurs internationalement reconnus est une des conditions d'éligibilité à l'AGOA, notamment le droit d'association, le droit d'organisation et de négociation collective, l'interdiction de recourir à une forme quelconque de travail forcé ou obligatoire, un âge minimum pour l'emploi des enfants et des conditions de travail acceptables en ce qui concerne le salaire minimum, la durée du travail et la sécurité et santé au travail.

52 OIT/VZF, [Rapport de progrès annuel, 1er octobre 2019 – 30 septembre 2020](#), juillet 2021.

► **Figure 37. Disponibilité d'un service médical sur le lieu de travail et connaissance du droit à la protection sociale**

Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

4.4. Principes et droits fondamentaux au travail

4.4.1. Conventions, recommandations et protocoles de l'OIT pertinents pour la chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements

La liste ci-après présente les instruments normatifs de l'OIT pertinents pour l'amélioration du travail décent dans la chaîne d'approvisionnement globale du textile et des vêtements.

Conventions fondamentales de l'OIT et recommandations correspondantes

- Liberté syndicale et négociation collective
 - ▶ a) convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948;
 - ▶ b) convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.
- Élimination du travail forcé
 - ▶ a) convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, et protocole de 2014 relatif à la convention;
 - ▶ b) convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.
- Abolition du travail des enfants
 - ▶ a) convention (n° 138) et recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973;
 - ▶ b) convention (n° 182) et recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.
- Élimination de la discrimination
 - ▶ a) convention (n° 100) et recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951;
 - ▶ b) convention (n° 111) et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Sécurité et santé au travail

- ▶ a) recommandation (n° 97) sur la protection de la santé des travailleurs, 1953;
- ▶ b) recommandation (n° 102) sur les services sociaux, 1956;
- ▶ c) recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961;
- ▶ d) convention (n° 155) et recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et protocole de 2002 (enregistrement et déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles) relatif à la convention;
- ▶ e) convention (n° 161) et recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985;
- ▶ f) recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002, et Liste des maladies professionnelles (révisée en 2010);
- ▶ g) convention (n° 187) et recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

4.4.2. Travail des enfants

En Afrique subsaharienne, près de 23,9 pour cent des enfants âgés de 5 à 17 ans sont astreints au travail des enfants. L'agriculture est le secteur où persiste l'essentiel du travail des enfants, représentant près de 70 pour cent des enfants concernés⁵³. Dans le dernier rapport de l'OIT et de l'UNICEF sur le travail des enfants, on a estimé que «la plus grande partie du travail des enfants est effectuée au sein de la cellule familiale»⁵⁴.



53 BIT et UNICEF (Fonds des Nations Unies pour l'enfance), [Travail des enfants, estimations mondiales 2020, tendances et chemin à suivre](#), (Genève et New York, 2021).

54 BIT et UNICEF, *Travail des enfants, estimations mondiales 2020*.

La loi malgache fixe l'âge légal de travail à 15 ans⁵⁵. Le troisième recensement général de la population et de l'habitation mené en octobre 2021 par l'Institut National de la Statistique de Madagascar (INSTAT)⁵⁶ montre que 17,4 pour cent des enfants malgaches âgés de 5 à 17 ans sont en situation d'emploi, soit 1 517 451 enfants. Parmi eux, 93 pour cent vivent en milieu rural, contre 7 pour cent en milieu urbain. Certaines avancées peuvent être notées à Madagascar dans la lutte contre le travail des enfants. En effet, «En matière de lutte contre le travail des enfants, des progrès significatifs ont été obtenus avec notamment la création du cadre institutionnel dont l'adoption d'un plan national d'action de lutte contre le travail des enfants en 2004 et la mise en place du CNLTE et des CRLTE dans 11 régions, l'élaboration et la signature de code de conduite contre l'ESEC par les acteurs dans le tourisme, ainsi que des interventions actives de sensibilisation, de prévention, de retrait d'enfants du marché du travail et leur insertion dans l'éducation. Madagascar est également l'un des premiers pays à avoir mis en place un programme assorti de délais (PAD) pour l'abolition immédiate des pires formes du travail des enfants.»⁵⁷

Selon les résultats de l'enquête, dans le segment de l'agriculture et de l'égrenage du secteur du textile et de l'habillement à Madagascar, l'on remarque que 4,1 pour cent des travailleurs dans la culture et l'égrenage du coton déclarent avoir été témoin de la présence sur le lieu de travail de personnes en dessous de l'âge légal qui travaillaient avec eux. c'est également le cas pour 0,3 pour cent de travailleurs dans la confection et la distribution de vêtements.

► **Tableau 5. Travailleurs témoins du travail des enfants (en pourcentage)**

	Segment de la chaîne d'approvisionnement			Ensemble
	Agriculture et égrenage	Filature et tissage	Confection et distribution	
Hommes	3,8 %	0,0 %	0,0 %	1,1 %
Femmes	4,4 %	0,0 %	0,4 %	0,9 %

Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

4.4.3. Travail forcé

L'enquête a révélé que 10,8 pour cent des hommes et des femmes évoluant tout au long de la chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements ont dû faire face au travail forcé⁵⁸. L'on note également que les hommes sont plus assujettis au travail forcé que les femmes dans l'agriculture, l'égrenage, la filature et le tissage. On observe une situation contraire dans la confection et la distribution, où ce sont 11,6 pour cent des femmes qui ont reporté une situation de travail forcé, contre 10,2 pour cent des hommes. Il est important de souligner que près de 15,8 pour cent des hommes qui travaillent dans le domaine de la filature et du tissage ont eu à effectuer un travail contre leur gré: certains ont été obligés d'effectuer un travail auquel ils n'avaient pas consenti au préalable; d'autres ont été contraint de travailler dans des conditions dégradantes ou n'ont pas été autorisés à démissionner.

55 OIT, [Normlex; voir également Décret no 2007-563 du 3 juillet 2007 relatif au travail des enfants.](#)

56 Madagascar - ministère de l'Économie et des Finances/INSTAT, [Rapport thématique sur les résultats du RGPH-3 - Thème 03: Caractéristiques économiques de la population](#), octobre 2021.

57 Madagascar, ministère de l'Économie et des Finances/INSTAT, Rapport thématique.

58 Dans le cadre de cette étude, le travail forcé est défini comme le travail effectué contre son gré, sans consentement préalable.

► **Tableau 6. Occurrence du travail forcé tout au long de la chaîne d'approvisionnement (en pourcentage)**

	Segment de la chaîne d'approvisionnement			Ensemble
	Agriculture et égrenage	Filature et tissage	Confection et distribution	
Hommes	9,4 %	15,8 %	10,2 %	10,6 %
Femmes	6,7 %	11,1 %	11,6 %	10,9 %

Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

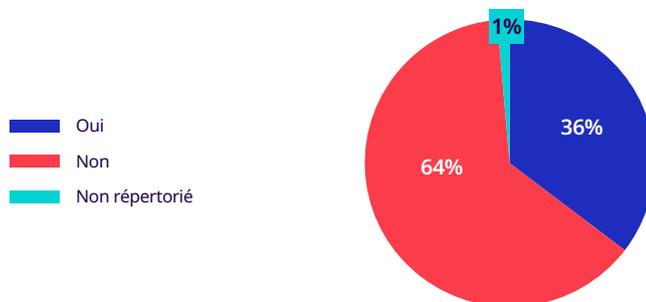
4.4.4. Liberté syndicale

La liberté syndicale est un droit fondamental reconnu par Madagascar, qui a ratifié les conventions internationales de l'OIT s'y rapportant. De même, les délégués du personnel et les représentants syndicaux constituent le moteur du dialogue social au sein de l'entreprise. Ce dialogue permet une meilleure cohésion et une relation formelle entre l'employeur et les salariés pour une résolution efficace des problématiques économiques et sociales des employés.

Seules 43 pour cent des entreprises ayant participé à l'enquête confirment qu'elles accordent une liberté syndicale à leurs employés. Lorsqu'elles ne le font pas, elles mentionnent comme raison clé la taille de l'entreprise (d'entreprise individuelle à entreprise de moins de 50 employés), ou alors la méconnaissance du principe de la liberté syndicale. Parmi les entreprises qui déclarent accorder la liberté syndicale à leurs employés, 35 pour cent n'ont toutefois pas de syndicats. La principale raison invoquée est que les employés ne sont pas intéressés.

Près de 64 pour cent des travailleurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements affirment ne pas appartenir à une organisation syndicale de salariés (figure 38). Le taux le plus élevé de travailleurs appartenant à des syndicats est observé dans le segment de la confection et de la distribution, où il atteint 63 pour cent. Cependant, ce pourcentage ne représente que 32 pour cent de l'ensemble des travailleurs du segment de la confection et de la distribution.

► **Figure 38. Appartenance à une organisation syndicale des salariés (en pourcentage)**



Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

Il est important de relever que 75 pour cent des entreprises approchées n'ont aucune affiliation à un groupement d'employeurs. L'absence d'affiliation fait courir un risque de déficit de travail décent à leurs employés et peut mener, comme constaté dans le cadre de cette enquête, à l'inexistence de contrats de

travail, au paiement d'émoluments dérisoires, en dessous du SME, à des horaires de travail excessifs, à la non-affiliation des travailleurs à la CnaPS et au manque d'accès à la médecine du travail.

L'enquête qualitative menée dans le cadre de cette étude a montré que la faible appartenance aux syndicats est due à plusieurs facteurs, notamment:

- La méconnaissance de l'existence et des rôles des syndicats par les travailleurs;
- Les représailles et les intimidations dont les leaders syndicaux sont victimes;
- La méfiance envers les syndicats, constamment nourrie par les appréhensions liées à leur politisation.

Il s'avère que 43 pour cent des travailleurs pensent qu'ils n'auront plus aucune protection effective en cas de licenciement de représentants du personnel. D'autres soutiennent qu'il faudrait avoir recours à l'inspection du travail, ou que les travailleurs devraient montrer un front solidaire pour défendre la cause des employés en situation de licenciement.

Lorsqu'ils existent sur le lieu de travail, les syndicats mènent plusieurs types d'actions telles que celles présentées dans le tableau 7 ci-dessous. Les actions relatives à la rémunération et à la santé et la sécurité au travail semblent être celles qui mobilisent le plus.

► **Tableau 7. Actions menées par les syndicats**

	Oui	Non	Non-répertorié
Actions relatives aux rémunérations et droits	38 %	17 %	45 %
Actions relatives à la sécurité et santé au travail	37 %	18 %	45 %
Actions en cas de maladie ou d'accident de travail grave	33 %	22 %	45 %
Actions contre la discrimination professionnelle	13 %	42 %	45 %
Actions relatives à la formation professionnelle	12 %	43 %	45 %

Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

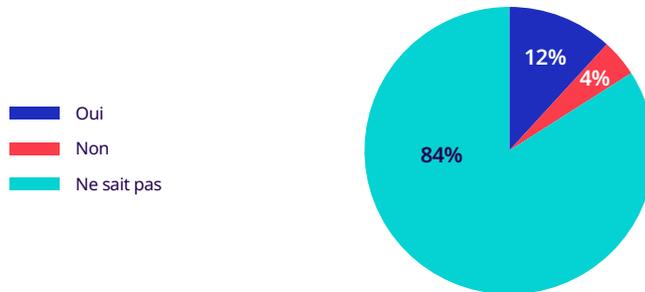
Malgré la faible appartenance syndicale, près de 65 pour cent des employés confirment avoir au moins un délégué du personnel. Cependant, les délégués du personnel ne sont souvent pas informés des mesures prises par l'employeur, et ces derniers semblent répondre rarement aux réclamations des travailleurs⁵⁹. Par ailleurs, 42 pour cent des travailleurs pensent que la régularité des élections des délégués est sujette à caution.

4.4.5. Convention collective

En principe, la négociation d'une convention collective est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 travailleurs. Dans ces dernières, environ 34 pour cent des employés ont reporté l'existence d'un comité d'entreprise. De manière générale, seuls 12 pour cent des employés affirment être couverts par une convention collective au sein de leur entreprise. Par ailleurs, seuls 15,3 pour cent des travailleurs des grandes entreprises disent être couverts. On observe un taux plus élevé que la moyenne chez les femmes dans les entreprises de confection et de distribution (14,8 pour cent). Les hommes travaillant dans les entreprises de tissage semblent être les moins informés en la matière. Par rapport à l'ensemble des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement, 84 pour cent d'entre eux ignorent s'il existe une convention collective sur leur lieu de travail.

⁵⁹ ONEF, Enquête qualitative.

► **Figure 39. Couverture par une convention collective ou par un contrat de travail négocié par un syndicat (en pourcentage)**



Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

4.4.6. Égalité et non-discrimination

«La discrimination est définie dans la convention n° 111 comme toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement dans l'emploi ou la profession.»⁶⁰ Près de 21 pour cent des employés pensent que la règle interdisant la discrimination sur le lieu de travail n'est pas respectée. Par ailleurs, près de 36 pour cent des travailleurs interrogés ne savent pas si leur lieu de travail applique une politique d'égalité ou de non-discrimination. Environ 38 pour cent des travailleurs pensent qu'un tel type de politique n'est pas du tout mis en place.

L'inégalité de traitement salarial entre hommes et femmes existe dans une proportion non négligeable dans la chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements. En effet, 10 pour cent des travailleurs pensent qu'il y a une différence entre les salaires des hommes et des femmes employés. Ce phénomène est plus répandu dans les activités agricoles et d'égrenage, avec 86 pour cent des travailleurs ayant constaté une inégalité de salaires entre les hommes et les femmes.

D'autre part, 15 pour cent des hommes et des femmes interrogés pensent que les hommes sont favorisés en matière de promotion. Une différence, même si elle est moins accentuée, entre le statut et le traitement selon que l'on soit un homme ou une femme a également été relevée par les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement (3 pour cent des travailleurs enquêtés).

Selon la définition de la convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019, la violence et le harcèlement dans le monde du travail représentent «un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre. L'expression "violence et harcèlement fondés sur le genre" s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.»⁶¹

Il s'avère que 6,2 pour cent des travailleurs interrogés ont déjà eu à faire face au moins à une conduite ou un commentaire déplacé sur leur lieu du travail. Parmi eux, 65 pour cent sont des femmes. Ces conduites inappropriées incluent les propos offensants, embarrassants ou blessants, tels que des blagues inappropriées, les insultes, la propagation de rumeurs, les commérages blessants ou les mises à l'écart.

⁶⁰ OIT, [labour legislation guidelines](#).

⁶¹ OIT: Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

4.4.7. Sécurité et santé au travail

La sécurité et la santé au travail, incluant les dispositifs de prévention des accidents, des maladies et des décès sur le lieu de travail ainsi que d'hygiène et d'amélioration de l'environnement de travail, fait partie intégrante de la protection des travailleurs et conditionne la productivité de ces derniers de même que la compétitivité des entreprises. C'est pourquoi au mois de juin 2022, durant la 110^e session de la Conférence internationale du Travail, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont porté la sécurité et la santé dans l'environnement de travail au rang de principe et droit fondamental au travail⁶². Ce principe vient ainsi rejoindre la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

L'étude OIT/VZF de 2020 porte spécifiquement sur les facteurs indicatifs et les contraintes à l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail tout au long de la chaîne d'approvisionnement du textile de Madagascar⁶³. Elle a été menée suivant la méthodologie de l'Approche systémique du travail décent (Market Systems Development for Decent Work)⁶⁴ qui comprend quatre étapes clés: la sélection de la chaîne d'approvisionnement, la cartographie de la chaîne, l'analyse de la chaîne et la formulation d'interventions. Parmi les facteurs incitatifs et les contraintes à l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail, l'étude a permis d'identifier:

- la demande croissante pour des produits «responsables», c'est-à-dire des produits textiles et du coton certifiés, incluant le respect des normes en matière de santé et de sécurité au travail;
- le soutien au développement rural, y compris un soutien accru et une assistance technique aux producteurs;
- un cadre légal et réglementaire pour la santé et la sécurité au travail qui soit effectivement mis en application;
- une faible capacité des institutions d'appui, notamment l'inspection du travail.

L'analyse présentée ci-dessous est basée sur les données collectées par l'ONEF concernant l'échantillon présenté en annexe. Sur cette base, plusieurs risques à la santé et la sécurité des travailleurs ont pu être identifiés. Le recueil de directives pratiques du BIT sur la sécurité et la santé dans les industries du textile, du vêtement, du cuir et de la chaussure⁶⁵ est un document essentiel à la disposition du gouvernement, des employeurs et des travailleurs pour la mise en place d'un environnement de travail sûr et sain.

Risques encourus par les travailleurs du secteur

Les entreprises du secteur du textile et de l'habillement ne sont pas épargnées par les risques d'accident et d'atteinte à la santé, inhérents à l'exercice des métiers dans ce secteur. Les travailleurs se plaignent du fait qu'ils n'ont pas de connaissances approfondies sur les risques professionnels encourus, tandis que les exploitants ne disposent pas de ressources suffisantes pour prendre des mesures de prévention. Les résultats de l'enquête confirment que seuls 7 pour cent des employés se considèrent en situation de danger sur leur lieu de travail. D'autre part, malgré le fait que plus de 35 pour cent d'entre eux travaillent dans des entreprises où peuvent se concentrer plus de 10000 employés, seuls 10 pour cent pensent que leur lieu de travail est trop peuplé.

62 OIT, «[La Conférence internationale du Travail ajoute la sécurité et la santé aux Principes et droits fondamentaux au travail](#)», communiqué de presse, 10 juin 2022.

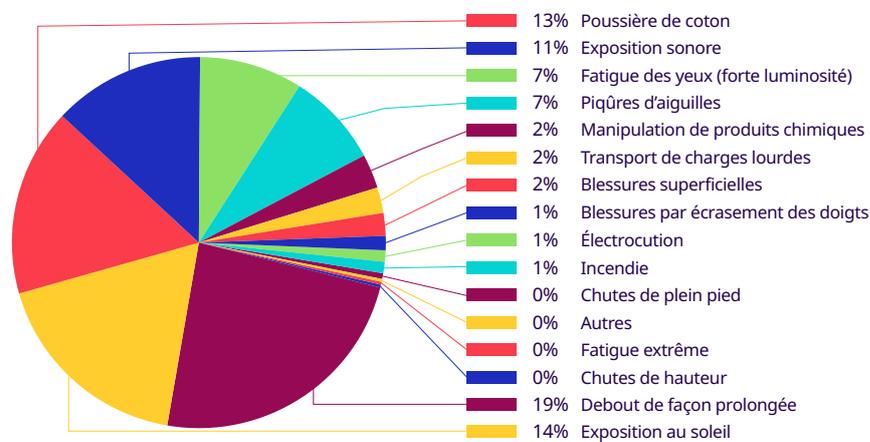
63 BIT, *Chaîne d'approvisionnement du textile de Madagascar*.

64 Pour plus d'informations: OIT, «[Sécurité et santé au travail dans les chaînes de valeur mondiales - Kit de démarrage](#)», 12 novembre 2018.

65 BIT, [Sécurité et santé dans les industries du textile, du vêtement, du cuir et de la chaussure](#), Recueil de directives pratiques du BIT (Genève, 2022).

Cependant, une enquête plus approfondie a démontré que les travailleurs du secteur sont bien exposés à de nombreux risques. Les dangers dans l'environnement de travail peuvent provenir de nombreuses sources, qui peuvent entraîner un préjudice ou un effet nocif pour la santé humaine. En effet, 19 pour cent des travailleurs confirment qu'ils travaillent souvent debout durant un temps prolongé, 14 pour cent sont souvent exposés longuement au soleil, 13 pour cent confirment une exposition fréquente à la poussière de coton et 11 pour cent doivent fréquemment endurer des nuisances sonores (figure 40). S'agissant de la salubrité, seuls 4 pour cent des travailleurs interrogés considèrent leur lieu de travail sale ou très sale.

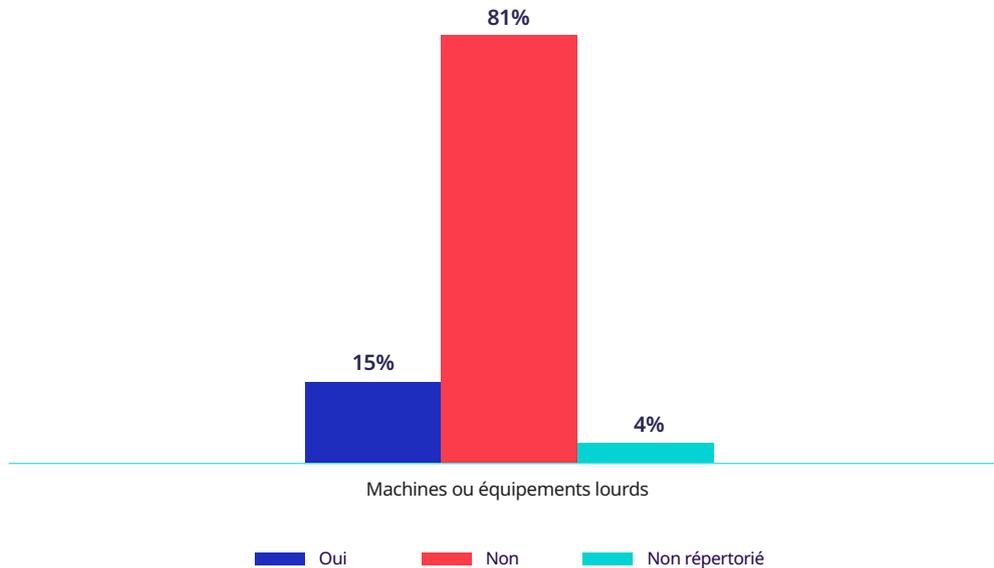
► **Figure 40. Risques auxquels les travailleurs sont le plus souvent exposés au travail (en pourcentage)**



Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

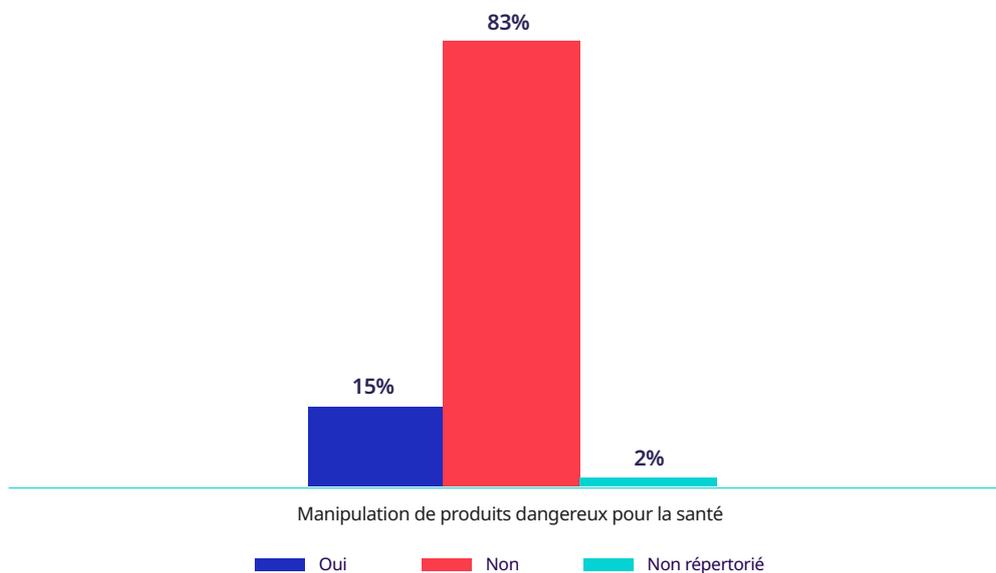
Même s'il ne s'agit pas des risques auxquels les travailleurs sont le plus souvent exposés, les figures 41 et 42 ci-dessous montrent le pourcentage de ceux qui utilisent des machines ou équipements de travail lourds et de ceux qui manipulent des produits chimiques dans l'exercice de leurs tâches. Près de 15 pour cent des travailleurs utilisent des équipements lourds tels que des machines à coudre, des machines de découpage, des machines de transfert, des machines de soudure, des machines piqueuses, et autres. De même, environ 15 pour cent des travailleurs attestent être exposés à des produits dangereux pour la santé tels que le gaz, le pétrole et ses produits dérivés, la peinture, l'acide chlorhydrique ainsi que d'autres produits chimiques. Les travailleurs du secteur de l'agriculture et de l'égrenage ont le plus souvent mentionné l'insecticide comme étant le produit chimique auquel ils étaient le plus fréquemment exposés.

► **Figure 41. Utilisation de machines ou équipements lourds au travail (en pourcentage)**



Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

► **Figure 42. Manipulation de produits dangereux pour la santé (chimiques, explosifs, inflammables), (en pourcentage)**

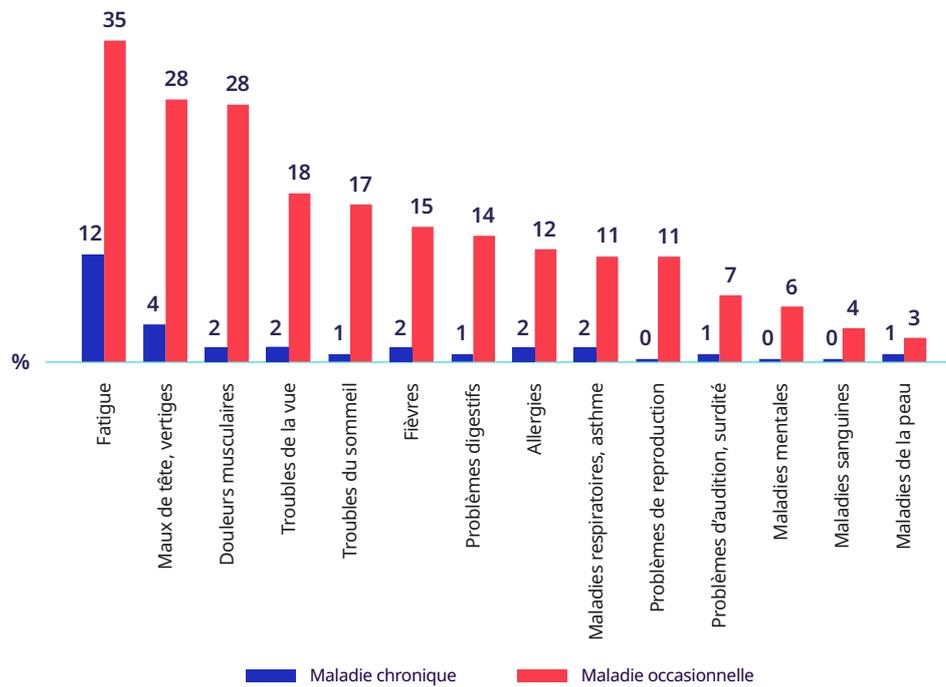


Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

Dans l'ensemble, 61 pour cent des travailleurs déclarent que leur lieu de travail ne cause aucun dommage à leur santé. Seulement 6 pour cent pensent que celui-ci est gravement nocif. La méconnaissance des risques professionnels à la santé explique cette déclaration. Les exploitants agricoles qui se trouvent en

situation de vulnérabilité sont ceux qui ont le moins de connaissances concernant ces risques. L'enquête a révélé que 30 pour cent des employés souffrent de maladies chroniques. L'on constate également un total de 225 jours d'absence au travail pour cause de maladie sur l'ensemble des entreprises approchées. La figure 43 ci-dessous détaille les types de maladies mentionnées par les travailleurs interrogés et leur occurrence. Elle montre que beaucoup d'entre eux sont sujets à des maladies occasionnelles. Cependant, un nombre important fait face à des maladies chroniques qui se sont déclarées sur leur lieu de travail.

► Figure 43. Types et occurrence des maladies parmi les travailleurs interrogés (en pourcentage)



Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.



Le tableau 8 suivant liste les types de maladie et leur occurrence parmi les travailleurs interrogés dans chaque segment de la chaîne d'approvisionnement, qu'il s'agisse de maladies chroniques ou occasionnelles. L'analyse de ces résultats montrent une disparité dans les différents segments étudiés en fonction du type de maladie considéré.

► **Tableau 8. Types et occurrence des maladies parmi les travailleurs interrogés, par segment de la chaîne d'approvisionnement (en pourcentage)**

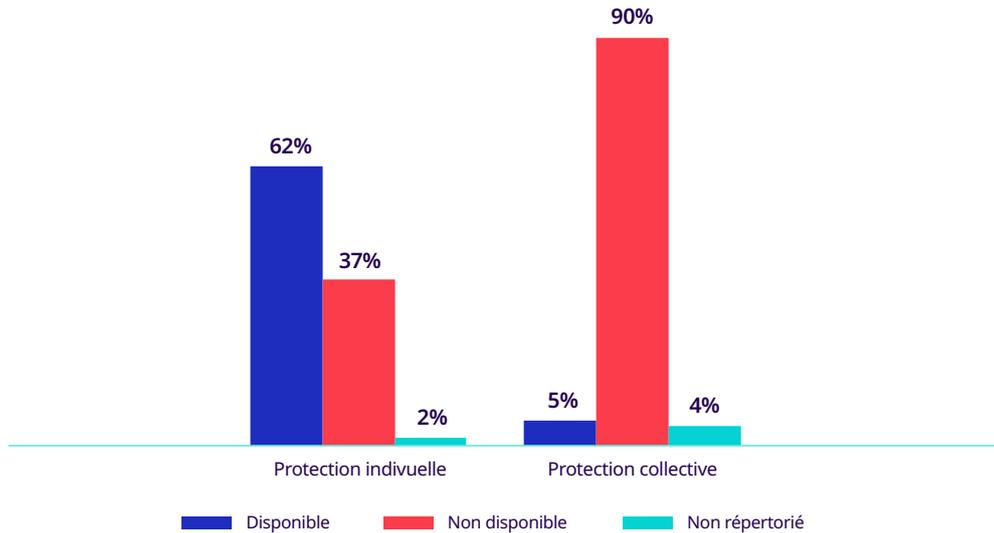
	Segment de la chaîne d'approvisionnement		
	Agriculture et égrenage	Filature et tissage	Confection et distribution
Fatigue	53 %	37 %	45 %
Maux de tête, vertiges	30 %	41 %	32 %
Douleurs musculaires	34 %	17 %	30 %
Troubles de la vue	18 %	26 %	19 %
Troubles du sommeil	23 %	15 %	17 %
Fièvres	20 %	11 %	17 %
Problèmes digestifs	15 %	9 %	15 %
Allergies	16 %	13 %	13 %
Maladies respiratoires, asthme	17 %	11 %	13 %
Problèmes de reproduction	15 %	9 %	11 %
Problèmes d'audition, surdité	9 %	15 %	7 %
Maladies mentales	6 %	4 %	6 %
Maladies sanguines	6 %	4 %	3 %
Maladies de la peau	4 %	7 %	3 %

Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

 quipements de protection

Les employeurs ont pris des mesures quant à la mise à disposition des équipements de protection individuelle, mais cette disposition obligatoire n'est pas respectée par tous. Au moins 62 pour cent des employés reçoivent des équipements de protection individuelle (masques, tabliers, combinaisons de travail et, dans quelques rares cas, chaussures de sécurité). La majorité des entreprises (plus de 90 pour cent) ne disposent pas d'équipements de protection collective ni d'équipements de lutte contre les incendies (extincteurs), ni de dispositifs de réponse aux situations d'urgence en entreprise (issues de secours). L'une des raisons principales de ces carences semble être les charges qu'occasionneraient la mise en place de telles mesures.

► **Figure 44. Disponibilité des équipements de protection individuelle et collective (en pourcentage)**



Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

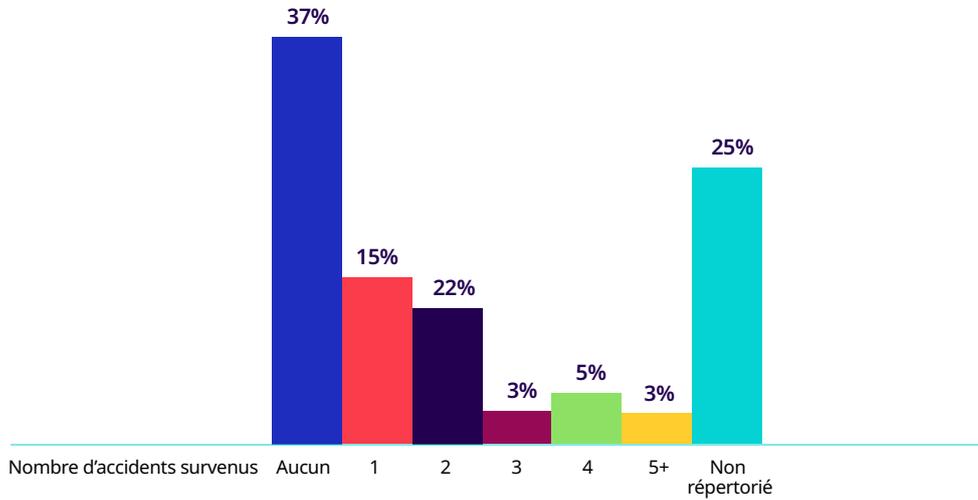
Accidents du travail

L'étude OIT/VZF a montré que les infrastructures de proximité de la CnaPS et des SMT sont insuffisantes. De même, la couverture et la qualité des services de médecine du travail sont limitées. D'autre part, il s'avère que la plupart des exploitants et travailleurs agricoles, lorsqu'ils font face à des accidents de travail, n'ont pas d'assurance-maladie. Ces travailleurs agricoles ont besoin d'une sensibilisation accrue aux risques qui menacent leur santé et leur sécurité au travail. Dans les usines de confection, de nombreuses mesures sont prises afin de minimiser les risques d'accidents ou de maladies professionnelles⁶⁶.

L'analyse des données collectées par l'ONEF a permis de confirmer certains de ces résultats. En effet, dans l'ensemble, 38 pour cent des employés ont eu au moins un accident de travail (figure 45) et 11 pour cent ont dû prendre plus de six jours d'arrêt maladie suite à ces accidents (figure 46). L'enquête a également révélé que près de 10 pour cent des employés ne sont pas pris en charge par l'employeur en cas d'accident de travail, tandis que plus de 40 pour cent ne savent pas s'ils sont pris en charge ou non (figure 47). Lorsqu'ils sont pris en charge, 51 pour cent des employés disent recevoir des soins de première urgence, alors que 13 pour cent affirment que leurs employeurs prennent en charge seulement une partie des frais.

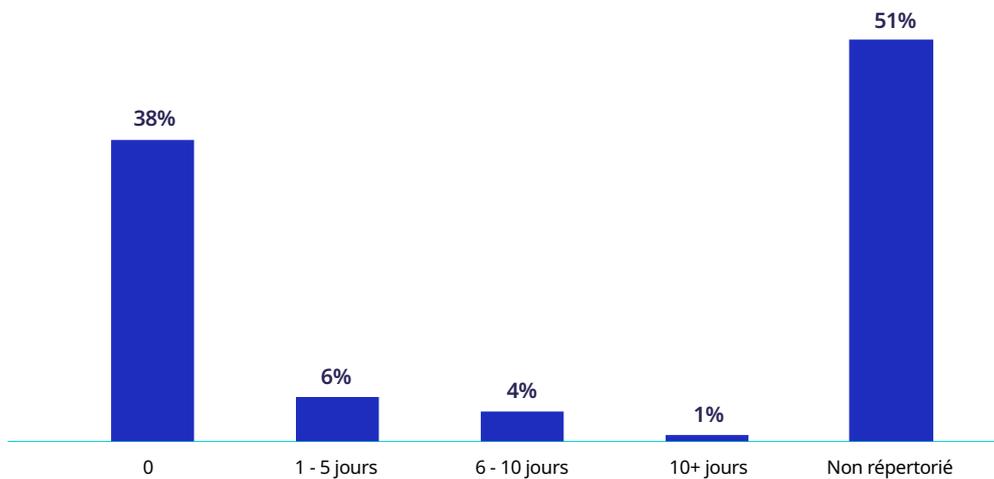
⁶⁶ BIT, Chaîne d'approvisionnement du textile de Madagascar.

► **Figure 45. Nombre d'accidents de travail reportés par les employés (en pourcentage)**



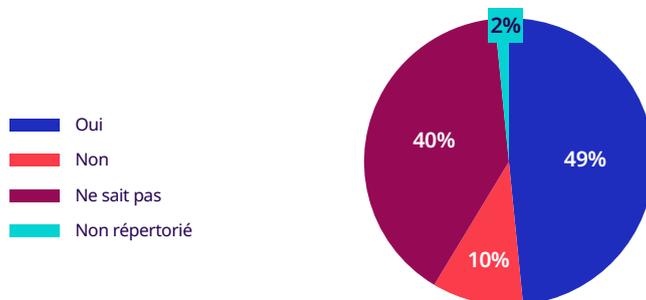
Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

► **Figure 46. Arrêts de travail suite des accidents (en pourcentage)**



Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

► Figure 47. Prise en charge à la suite d'un accident de travail (en pourcentage)



Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

Le tableau 9 suivant montre la répartition des accidents survenus par secteur d'activité au cours des douze mois précédant l'enquête. Dans l'ensemble, il y a autant de chances pour un employé d'être exposé à un accident du travail que de ne pas l'être.

► Tableau 9. Répartition des accidents survenus par secteur d'activité au cours des douze derniers mois (en pourcentage)

	Segment de la chaîne d'approvisionnement			Ensemble
	Agriculture et égrenage	Tissage	Confection	
Pas d'accident	37 %	73,3 %	50,2 %	49,5 %
1 à 3 accidents	34,3 %	23,3 %	44,3 %	40,7 %
4 à 5 accidents	26 %	0 %	4,8 %	8,5 %
Plus de 5 accidents	2,7 %	3,3 %	0,7 %	1,3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

Globalement, les accidents du travail ont causé de graves préjudices au personnel. Ils ont entraîné 14 pour cent de maladies graves, 2 pour cent de décès, 5 pour cent d'invalidité temporaire et 3 pour cent d'invalidité permanente. Or, seulement 12 pour cent des accidents de travail semblent être déclarés par l'employeur à la cNaPS.

4.5. Dialogue social

Le dialogue social, l'un des piliers de l'Agenda du travail décent, est un sujet souvent abordé à l'échelle nationale au niveau du CNT, qui est un comité national tripartite de dialogue social. Toutefois, l'efficacité du dialogue social est limitée vu le rôle consultatif du CNT⁶⁷. De plus, cette instance n'a pas été très active ces dernières années, ce qui remet en question la mise en place des institutions de dialogue social. En 2019, le CNT a été réinstauré par le Premier ministre, ancien chef du Bureau de l'OIT à Madagascar.

L'enquête qualitative menée dans le cadre de cette étude montre qu'un soutien supplémentaire sera nécessaire pour renforcer et institutionnaliser le Conseil national du travail en tant que mécanisme permanent de dialogue social. Il existe également des organes tripartites au niveau régional, appelés conseils régionaux tripartites du travail. Selon les résultats de l'enquête, ils restent cependant entravés par l'absence de budgets adéquats, des désaccords sur la portée de leur mandat, etc. Leur importance augmente cependant à la lumière de la crise engendrée par le COVID-19 et ses impacts économiques sur la population active.

Au niveau de l'entreprise, le dialogue social permet une meilleure cohésion et une relation formelle entre employeur et salariés pour une résolution efficace des problématiques économiques et sociales et des autres conflits pouvant survenir sur le lieu de travail. Les délégués de personnel et les représentants de la section syndicale constituent le moteur du dialogue social dans l'entreprise; ainsi, l'existence d'un délégué du personnel et de la liberté syndicale dans une entreprise sont nécessaires à la participation des salariés au dialogue social. La loi malgache impose la création d'un comité bipartite dans les entreprises de plus de 50 travailleurs.



67 Enquête qualitative.

5.

Impact de la pandémie de COVID-19 sur la chaîne d'approvisionnement



Impact de la pandémie de COVID-19 sur la chaîne d'approvisionnement

À l'échelle internationale, l'impact de la pandémie de COVID-19 a eu un effet domino sur la chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements. Les différentes mesures restrictives sur le plan commercial et logistique ont exercé une double pression sur le secteur. D'un côté, la fermeture des magasins, les restrictions de circulation imposées à la population et les réductions de salaires des consommateurs ont entraîné la réduction de la demande en textile et en vêtements. D'autre part, l'offre a été fortement réduite par l'impossibilité de la Chine et des autres fournisseurs de matières premières à exporter.

Cette situation a été aggravée par la perturbation des transports et des chaînes d'approvisionnement au niveau mondial. En 2020, le fret a connu un arrêt quasi complet avec le blocage des entrées des ports. La diminution des flux, la réduction de la fréquence des services et les changements d'itinéraires affectant notamment les services Asie-Europe du Nord ont entraîné une forte hausse des coûts de transport. En 2021-22, le fret est toujours un maillon problématique de la chaîne d'approvisionnement. Entre la reprise rapide des usines chinoises et l'accroissement de la demande européenne et américaine, le transport maritime fait face à une pénurie de containers, bloqués dans divers ports du monde pour des raisons sanitaires.

5.1. Répercussions de la pandémie sur l'activité des entreprises

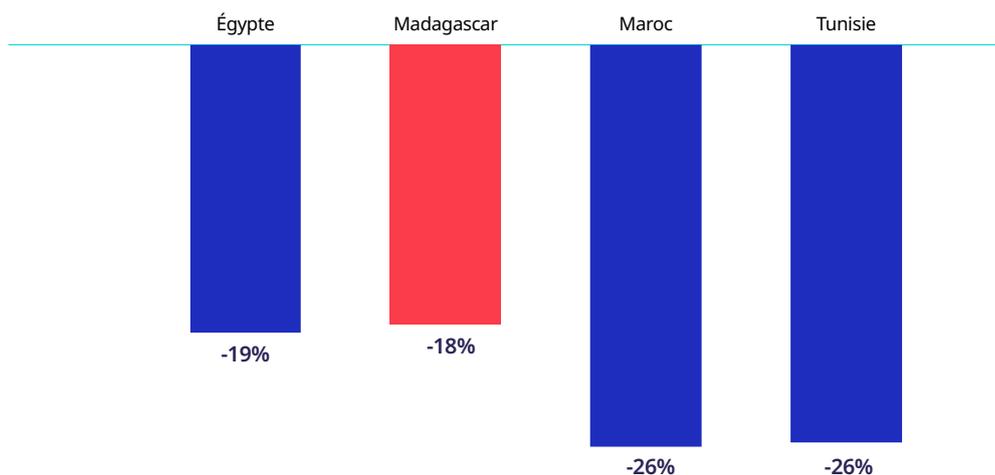
Le secteur du textile et de l'habillement à Madagascar a été gravement impacté par la pandémie de COVID-19, effaçant près d'une décennie d'efforts réalisés dans le secteur non seulement au niveau économique, mais également au niveau social, notamment pour ce qui est du travail décent.

Dans le cadre de notre étude, l'impact d'ordre économique a affecté près de 26 pour cent des entreprises ayant participé à l'enquête, ce qui a gravement ralenti leurs activités (figure 50). Ces ralentissements sont essentiellement dus au report ou à l'annulation des commandes reçues ou à recevoir ainsi qu'à l'accroissement des coûts liés à la gestion des contraintes engendrées par la pandémie, telles que l'arrêt des transports, la distanciation sociale en usine, les mesures nationales allant de l'isolement de régions entières au confinement général et à la fermeture des frontières avec de nombreux pays, stoppant ou freinant les flux import-export, etc.

Du fait de leur dépendance en termes de sourcing (coton, synthétiques et autres intrants), beaucoup de producteurs malgaches ont rencontré des difficultés à honorer leurs commandes, étant dans l'impossibilité de s'approvisionner en matières premières. L'île Maurice, pays fournisseur de fils et tissus au secteur de l'habillement malgache avait totalement fermé ses frontières fin mars 2020. Un nouveau confinement national avait été instauré en mars 2021. Des sociétés clés telles que CFL (Fabrication de tissus-- Groupe CIEL: Aquarelle, Tropic et Floréal) n'ont pas renouvelé leurs contrats avec les producteurs malgaches lors du premier confinement. CFL notamment a été très impactée par la réduction de la fréquence des liaisons maritimes, l'empêchant de livrer ses clients. Comparativement à l'Égypte, au Maroc et à la Tunisie, les

pertes d'exportations de vêtements de Madagascar entre 2019 et 2020 sont moins élevées (figure 48), mais elles demeurent néanmoins importantes pour l'économie malgache.

► **Figure 48. Pertes d'exportations de l'Égypte, du Maroc, de Madagascar et de la Tunisie, 2019-20 (en pourcentage)**



Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

Selon une enquête réalisée conjointement par l'OIT et le GEFP en avril 2020 auprès des entreprises du secteur du textile et de l'habillement, 85 pour cent d'entre elles ont subi des pertes financières d'intensité moyenne à cause de la crise sanitaire et 63 pour cent ont enregistré des impacts élevés sur leur trésorerie⁶⁸. Le président du GEFP a également confirmé la grande difficulté dans laquelle se sont retrouvées les entreprises du secteur du textile et de l'habillement devant la fermeture de marchés clés, notamment européen et américain, l'annulation de commandes et les conséquences sur les travailleurs, voire la cessation d'activité pour certains⁶⁹. En février 2021, près de 3 pour cent des entreprises du GEM avaient définitivement fermé leurs portes (44 pour cent des membres évoluent dans la chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements)⁷⁰.

Une enquête réalisée par l'EDBM et rapportée par la Société financière internationale (Groupe de la Banque mondiale) estime que «l'industrie risqu[ait] de perdre 64 millions de dollars et jusqu'à 60 pour cent de tous les emplois en raison de la contraction de la demande sur les principaux marchés de consommation, des perturbations de la chaîne d'approvisionnement et des annulations de commandes à grande échelle» au début de la pandémie en 2020⁷¹. Au premier semestre 2020, l'enquête EDBM sur des entreprises industrielles, parmi lesquelles figurent 19 entreprises du textile, a permis de constater que le pourcentage d'annulation et de report de commandes, bien que relativement moins élevé par rapport aux autres secteurs industriels, était malgré tout largement plus élevé comparativement au niveau d'avant crise (figure 49).

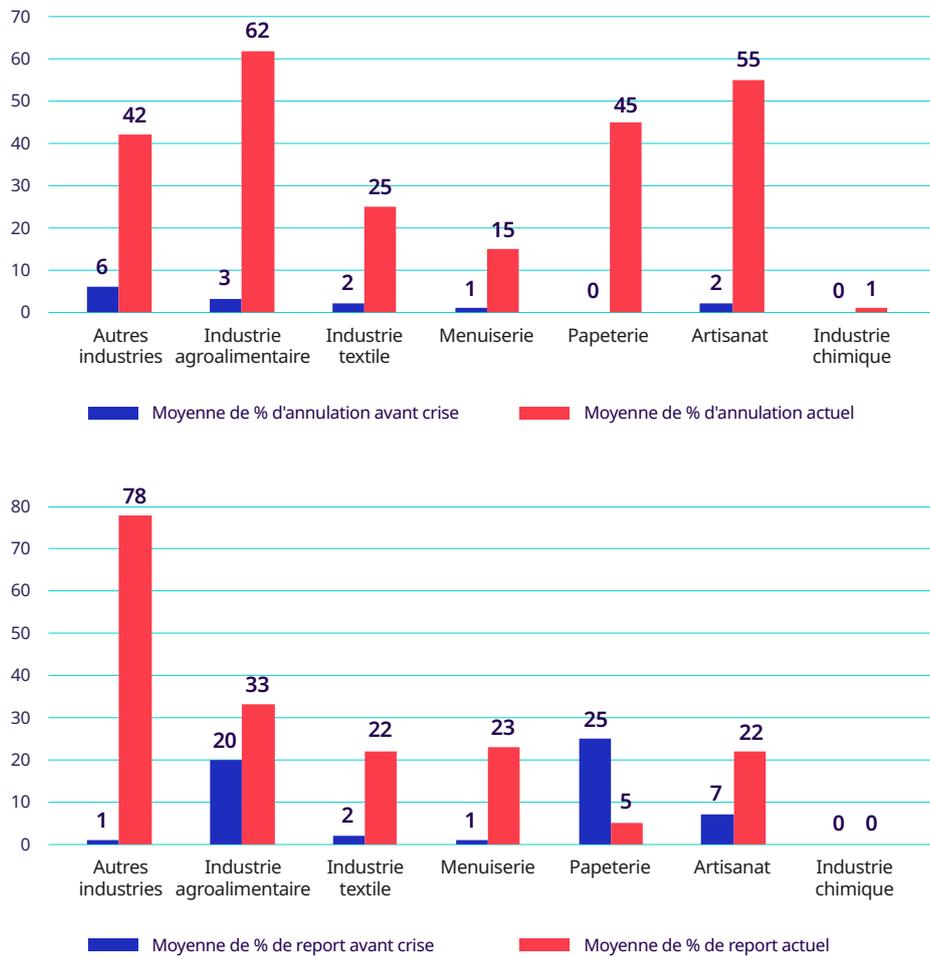
68 Madagascar - ministère de l'Économie et des Finances/INSTAT, [Impact de la COVID-19 sur les activités des entreprises](#), août 2020.

69 R. Navalona, «[Entreprises franches: "Tous les marchés extérieurs sont fermés", se plaint Hery Lanto Rakotoarisoa, président du GEFP](#)», *Midimadagasikara*, 1er avril 2020.

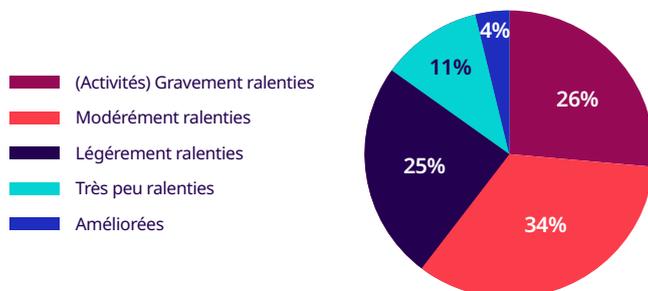
70 IFC, Diagnostic du secteur privé.

71 IFC, Diagnostic du secteur privé.

► **Figure 49. Comparaison de l'annulation et du report de commandes avant et après la crise pour plusieurs industries à Madagascar (en pourcentage), 2020**



L'enquête réalisée dans le cadre de notre étude a montré que près de 96 pour cent des entreprises ont dû ralentir leurs activités à cause du report ou de l'annulation des commandes reçues et des changements organisationnels induits par la crise générée par le COVID-19, tels que l'arrêt des transports et la distanciation sociale dans l'enceinte de l'usine. Il importe de préciser que 26 pour cent d'entre elles ont gravement ralenti leurs activités (figure 50).

► **Figure 50. Perception de l'ampleur de l'impact du COVID-19 sur les activités des entreprises ayant participé à l'enquête (en pourcentage)**

Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

En plus du ralentissement général de leurs activités, les principaux problèmes rencontrés par les entreprises en 2020-21 ont été le coût des matières premières (57 pour cent), la défaillance en termes de fourniture des intrants (57 pour cent) et de partenariats commerciaux (57 pour cent), la demande en produits textiles et en vêtements inférieure à la normale (55 pour cent), les problèmes liés à la trésorerie (53 pour cent) et l'absence de main-d'œuvre (25 pour cent).

► **Tableau 10. Difficultés rencontrées pendant la pandémie de COVID-19 par les entreprises ayant participé à l'enquête (en pourcentage)**

	Segment de la chaîne d'approvisionnement			Ensemble
	Agriculture et égrenage	Tissage	Confection et distribution	
Trésorerie insuffisante	64 %	100 %	48 %	53 %
Salariés absents	9 %	0 %	30 %	25 %
Matières premières très coûteuses	100 %	50 %	45 %	57 %
Fourniture d'intrants impossible	100 %	0 %	13 %	57 %
Défaillance des partenaires commerciaux	73 %	100 %	50 %	57 %
Demandes en produits textiles et en vêtements inférieure à la normale	45 %	50 %	58 %	55 %
Autres (revenus en baisse)	0 %	0 %	8 %	NA

Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

5.2. Mesures et stratégies mises en œuvre par les entreprises

Afin de faire face à la pandémie, les opérateurs économiques dans le textile et l'habillement ont tenté tant bien que mal, de sauvegarder les emplois et de préserver un certain niveau de productivité. Dans cette perspective, 45 pour cent des entreprises ont opté pour le chômage technique et 32 pour cent ont choisi le congé forcé. Par ailleurs, 30 pour cent des entreprises ayant participé à l'enquête ont réduit au strict nécessaire leurs programmes de formation pour les employés. En ce qui concerne les entreprises franches, le GEFP a par exemple appelé l'attention sur le report de la formation en SST en raison de la persistance de la crise sanitaire.

► **Tableau 11. Mesures mises en place par les entreprises (en pourcentage)**

	Segment de la chaîne d'approvisionnement			Ensemble
	Agriculture et égrenage	Tissage	Confection et distribution	
Non-recrutement de nouveau personnel	9 %	100 %	35 %	32 %
Réduction de salaire ou report de l'augmentation	27 %	0 %	15 %	17 %
Licenciement de salariés	0 %	50 %	15 %	13 %
Chômage technique	64 %	50 %	40 %	45 %
Système de congé obligatoire ou de congé sans solde	18 %	100 %	33 %	32 %
Réduction des dépenses de formation	27 %	100 %	28 %	30 %
Réduction des dépenses de fonctionnement	18 %	50 %	33 %	30 %
Réduction des coûts liés à l'entretien	55 %	100 %	25 %	34 %
Réduction des coûts d'emprunt	18 %	50 %	18 %	19 %
Autres	18 %	0 %	5 %	8 %

Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

À la suite de la pandémie, 13 pour cent des entreprises ont été contraintes de procéder à des licenciements de leurs employés. L'étude n'a pas recensé de cas dans le secteur de l'agriculture et de l'égrenage. Parmi les entreprises qui ont procédé à des licenciements, près des trois quarts ont licencié environ 25 pour cent de leurs salariés. On observe que 67 pour cent des entreprises de confection et de distribution ont recouru au licenciement de moins de 25 pour cent de leurs salariés, pourcentage s'élevant à 100 pour cent pour les entreprises ayant des activités liées au tissage.

► **Tableau 12. Répartition des entreprises ayant procédé à des licenciements (en pourcentage)**

	Segment de la chaîne d'approvisionnement			Ensemble
	Agriculture et égrenage	Tissage	Confection et distribution	
Jusqu'à 25 %	0 %	100 %	67 %	71 %
26 % à 50 %	0 %	0 %	33 %	29 %
Plus de 50 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Total	0 %	100 %	100 %	100 %

Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

5.3. Impact de la pandémie sur les travailleurs

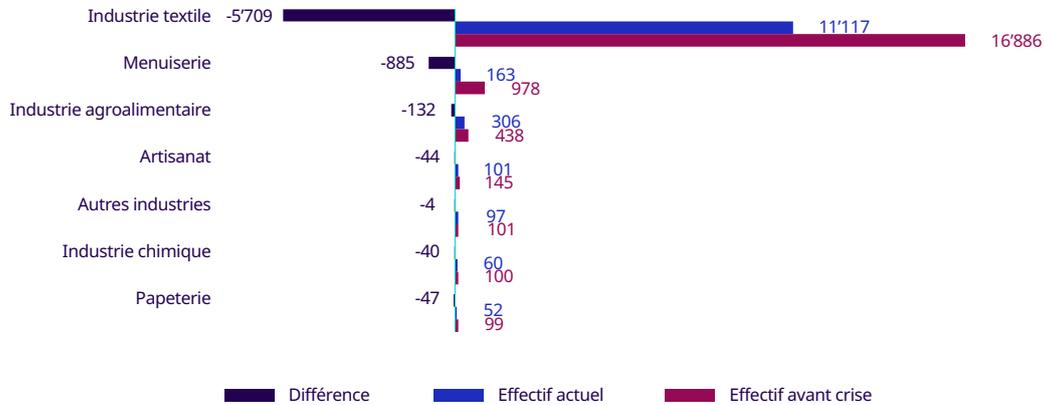
5.3.1. Enquête par des acteurs nationaux

De manière générale, l'enquête menée dans le cadre de cette étude OIT/ONEF a été corroborée par l'enquête réalisée par l'EDBM en 2020 sur les industries légères, qui inclut 19 entreprises de la chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements⁷². Le figure 51 montre que 84 pour cent des emplois perdus pendant la crise au niveau des entreprises sollicitées dans le cadre de l'enquête sont des emplois dans le textile et l'habillement, alors que ces entreprises représentent uniquement 40 pour cent de l'échantillon approché. Les travailleurs du secteur ont été durement impactés avec près de 38 pour cent de perte d'emplois de 2019 à 2020, toujours selon l'enquête de l'EDBM. Ceci est étayé par l'étude menée par l'OIT et le GEFP sur les entreprises qui ont déjà mis ou comptent mettre des travailleurs au chômage. Selon cette étude, 32 pour cent de ces entreprises vont supprimer au moins 20 pour cent des emplois dans leurs structures.



72 EDBM, «Les impacts de la crise covid-19 sur l'économie malgache», 10 juin 2020.

► **Figure 51. Impact de la crise sur les effectifs dans l'industrie textile (en valeur absolue)**



Source: Enquête EDBM sur l'impact du Covid-19 sur l'industrie légère, 2020.

La baisse d'effectifs concerne surtout les postes d'opérateurs ou de machinistes ayant moins d'un an d'ancienneté, soit 82,46 pour cent des emplois perdus. Les raisons sont multiples:

- ces emplois sont les moins qualifiés et sont les plus faciles à recruter quand l'activité redémarre rapidement;
- licencier les employés ayant moins d'un an d'ancienneté répond également à une logique de coût, car parmi ces travailleurs figurent ceux qui sont encore en périodes d'essai et dont le coût de licenciement est donc moins élevé;
- licencier des travailleurs ayant une ancienneté plus importante risquerait d'affecter gravement le niveau du capital humain en causant une perte du savoir-faire acquis. Se séparer de travailleurs ayant intégré l'entreprise plus récemment et dont le savoir-faire est moins important permet de préserver la qualité du travail.

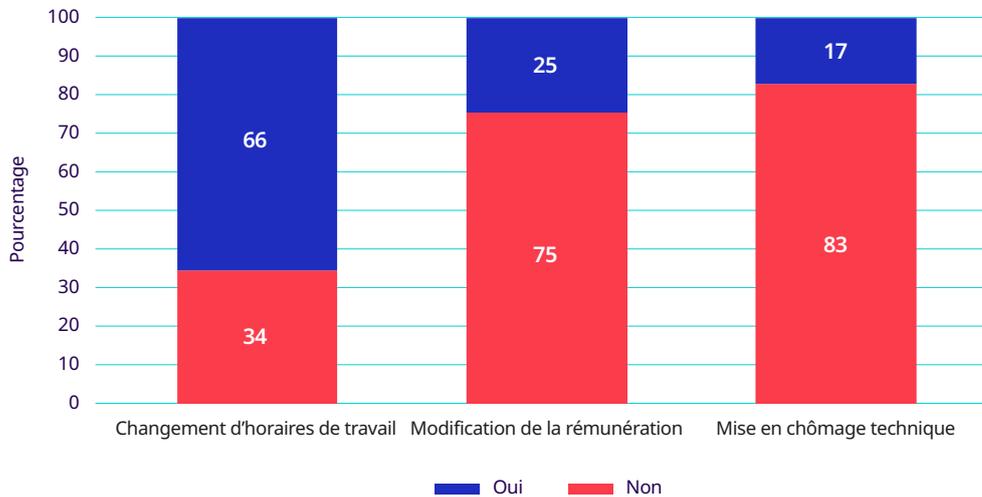
En termes de conséquences sociales, une telle situation représente une aggravation de la vulnérabilité des employés qui sont parfois déjà dans un statut précaire, c'est-à-dire ceux qui sont les moins payés (faible ancienneté) et ceux qui sont les moins employables et les moins attractifs sur le marché du travail (moins de savoir-faire).

5.3.2. Enquête OIT/ONEF

De manière générale, l'enquête menée dans le cadre de cette étude a révélé que l'effectif moyen des employés des usines de textile et de vêtements est passé de 1 420 à 1 052, soit une baisse de 25,6 pour cent entre 2019 et 2020, largement imputable aux conséquences économiques de la crise sur les entreprises.

Environ 60 pour cent des travailleurs interrogés ont été perturbés par la pandémie de COVID-19. L'enquête a révélé que 66 pour cent d'entre eux ont dû faire face à un changement de leurs horaires de travail, 25 pour cent ont subi une baisse de salaire, et 17 pour cent ont été mis au chômage technique (figure 52).

► Figure 52. Principaux impacts de la pandémie sur l'échantillon de travailleurs interrogés



Source: Analyse de l'OIT 2022, enquête ONEF, novembre 2021.

D'autres effets de la crise ont été mentionnés. Par exemple, certains travailleurs ont noté que ceux qui résidaient loin de leur lieu de travail ont également été impactés, car ils ont été obligés de rester chez eux. D'autres ont évoqué une absence d'hygiène et de sécurité durant la pandémie, ainsi que, entre autres, l'apurement des congés, la diminution des ventes, l'augmentation des prix et la pénurie d'intrants pour le secteur agricole, l'arrêt partiel ou total des activités de l'entreprise.

Ayant été affectés de diverses manières, les travailleurs ont eu recours à divers stratagèmes afin de pallier le manque à gagner. Beaucoup disent avoir effectué des heures supplémentaires, réduit leurs dépenses quotidiennes et familiales ou exercé des activités temporaires génératrices de revenus. Certains sont restés dans l'attente d'une aide provenant de l'État ou ont sollicité des crédits auprès de leur employeur.



5.4. Mesures et stratégies mises en œuvre par le gouvernement

Face à la pandémie de COVID-19, le gouvernement malgache a pris les mesures de prévention et de confinement nécessaires pour lutter contre la propagation de la maladie. On peut citer à titre d'exemples l'obligation du port de masque, le respect de la distanciation sociale d'au moins d'un mètre, le lavage régulier des mains et l'interdiction des rassemblements de plus de 50 personnes. Cette situation a poussé les entreprises à adopter des stratégies diversifiées.

Selon les entreprises approchées, la pandémie de COVID-19 a démontré les limites du cadre juridique du travail. En effet, les mesures sanitaires prises par le gouvernement ont fortement impacté les entreprises, en particulier celles du secteur du textile et de l'habillement, confrontées à un vide juridique sur plusieurs questions. Ces dernières incluent les questions liées au télétravail, au chômage technique, à la suspension de contrats, aux travailleurs vulnérables face à la pandémie ainsi qu'à la flexibilité des horaires de travail. Dans l'urgence, le gouvernement a consulté le secteur privé pour la mise en œuvre des mesures touchant l'emploi. La révision en cours du Code du travail malgache tente de pallier les lacunes rencontrées durant la pandémie⁷³.

À travers la mise en place d'un programme d'industrialisation pour transformer l'économie (MICA), le gouvernement a renforcé ses actions dans le secteur en facilitant la confection de 5 millions de masques afin de permettre aux industries de maintenir les emplois⁷⁴.

73 E. Ranjalahy, «[Refonte - L'avant-projet du Code de travail à peaufiner](#)», *L'Express de Madagascar*, 17 février 2022.

74 EDBM, Yearbook, Rapport économique.

6.

Recommandations



Recommandations

Suite aux informations contenues dans les chapitres précédents, des pistes prioritaires d'amélioration ont été identifiées par des mandants et parties prenantes nationaux et sectoriels malgaches afin d'améliorer les conditions de travail tout au long de la chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements de Madagascar, tout en maximisant les opportunités existantes afin de libérer le potentiel du secteur.

Les recommandations ci-après ont été formulées par les mandants malgaches au cours d'un atelier de validation des résultats préliminaires de cette étude réalisée en décembre 2021.

6.1. En matière de cadre légal, stratégique et institutionnel

- Mettre en place une politique ou stratégie nationale pour relancer et redynamiser le secteur du textile et de l'habillement à Madagascar;
- Renforcer les capacités des acteurs en matière de législation du travail et de protection des travailleurs;
- Réviser et alléger si nécessaire certaines dispositions fiscales et juridiques afin de faciliter les activités des MPME qui évoluent dans la chaîne d'approvisionnement, tout en les accompagnant dans l'expansion et le développement de leurs activités.



6.2. En matière de travail décent

6.2.1. Emplois et conditions de travail

- Sensibiliser les entreprises sur les risques encourus par les travailleurs durant le travail de nuit;
- Revendiquer l'application du salaire minimum d'embauche;
- Offrir des niveaux de rémunérations plus compétitifs, notamment en comparaison des autres marchés régionaux du secteur, cela incluant des mesures visant à l'amélioration de la motivation des travailleurs (cantines, transport du personnel, etc.).

6.2.2. Protection sociale

- S'assurer de la couverture sociale complète des travailleurs intervenant dans tous les segments de la chaîne d'approvisionnement, spécifiquement ceux qui exercent en milieu rural et dans les régions isolées;
- Veiller à la mise en place systématique d'un comité de santé et sécurité dans toutes les entreprises, spécifiquement les usines;
- Prendre en considération les paramètres liés à l'ergonomie lors de la conception des lieux de travail;
- Renforcer les mesures de prévention contre les risques liés à l'utilisation de produits chimiques par une décision interministérielle.

6.2.3. Principes et droits fondamentaux au travail

- Renforcer les actions de sensibilisation et d'information auprès des acteurs sociaux sur les principes et droits fondamentaux au travail;
- Éliminer le travail des enfants et le travail forcé tout au long de la chaîne d'approvisionnement, en utilisant les mesures d'accompagnement nécessaires;



- Faire bénéficier les acteurs sociaux des bonnes pratiques en matière de liberté syndicale dans les entreprises et sensibiliser au droit à la liberté d'association;
- Redynamiser les structures de négociation collective en entreprise;
- Assurer l'application des lois et réglementations concernant la non-discrimination et l'égalité de traitement dans les programmes de promotion du travail décent;
- Renforcer les capacités des acteurs sociaux à la gestion des risques liés à la santé et à la sécurité au travail tout au long de la chaîne d'approvisionnement afin de les informer des dangers encourus mais également de les préparer à mieux y réagir.

6.2.4. Dialogue social

- Renforcer les capacités des acteurs sociaux et des inspecteurs du travail en matière de dialogue social et de prévention des conflits;
- Doter l'inspection du travail des moyens nécessaires, tels que véhicules, moyens de communication et matériel informatique;
- Appuyer la mise en œuvre du décret d'application des lois relatives à la promotion du dialogue social;
- Mettre en place une plateforme tripartite de dialogue social au niveau sectoriel;
- Promouvoir le dialogue social en entreprise entre employeur et employé.

En outre, l'étude souligne la nécessité de prendre des actions supplémentaires dans les domaines susmentionnés. Compte-tenu des opportunités et des défis pour le travail décent identifiés dans l'industrie du textile et de l'habillement à Madagascar, les points suivants sont suggérés:

- S'agissant du cadre légal, stratégique et institutionnel, veiller à: 1) faciliter la coordination des interventions des parties prenantes clés afin de garantir des opportunités de développement de la filière tout en intégrant les facteurs de durabilité et de résilience en matière de respect des droits humains; 2) faciliter la collaboration des acteurs sociaux intervenant tout au long de la chaîne d'approvisionnement du textile; 3) faciliter l'intégration de nouvelles dispositions dans le Code du travail, en réponse aux crises globales politiques, économiques ou sanitaires et en prévision de celles-ci, considérant les conséquences de la pandémie de COVID-19; 4) améliorer le climat d'investissement et l'environnement des affaires en mettant en place, par exemple, un code d'investissement qui permettra d'attirer plus d'investissements directs étrangers étant donné l'importance du secteur pour l'économie malgache; 5) augmenter les parts de marché de Madagascar en exploitant pleinement le savoir-faire et les relations industrielles accumulés depuis la création de l'industrie; et 6) investir dans le renforcement des infrastructures, notamment pour ce qui est du transport compte tenu de la distance géographique qui sépare Madagascar de ses principaux marchés;
- S'agissant de l'amélioration des conditions de travail, veiller à: 1) prendre des mesures incitatives visant à la transition des entreprises informelles vers l'économie formelle 2) favoriser l'octroi de contrats de travail plus stables pour les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement; 3) suivre les réglementations nationales en ce qui concerne les heures de travail et les heures supplémentaires; 4) réguler les licenciements et fournir une assistance dans la résolution des litiges employeur-salarié; 5) recenser les compétences utiles au développement de la chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements, conformément aux exigences du marché; et 6) développer et dispenser davantage de formations professionnelles sur les métiers du secteur afin de développer les compétences des travailleurs actuels et futurs;
- S'agissant des principes et droits fondamentaux au travail, veiller à renforcer spécifiquement la campagne pour la ratification de la convention de l'OIT (n° 190) sur la violence et le harcèlement au travail.



7.

Conclusion



Conclusion

La chaîne d'approvisionnement mondiale du textile et des vêtements est caractérisée par une importante diversification des ressources, des matières premières à la consommation finale. Dans son rapport n° IV sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, l'OIT qualifie ces dernières de chaînes multidirectionnelles et évoque l'ascendance des entreprises donneuses d'ordre sur leurs fournisseurs, en matière de qualité des produits notamment⁷⁵. L'éclatement de la pandémie de COVID-19 a bouleversé les rouages de la chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements et a démontré les limites de l'interdépendance. La prospérité du secteur du textile et de l'habillement n'a pas pu résister aux effets négatifs en cascade de la pandémie. Les conséquences économiques sur la chaîne d'approvisionnement globale du textile se sont répercutées sur les conditions de travail.

En ce qui concerne Madagascar, le textile et l'habillement constituent un pilier de l'économie, car il s'agit d'un secteur à fort potentiel d'exportation. L'enquête menée dans le cadre de cette étude a révélé certains déficits de travail décent. Cependant, l'arsenal juridique et institutionnel touchant directement à la chaîne d'approvisionnement du textile à Madagascar représente un effort constant vers l'amélioration des conditions de travail. Madagascar demeure ainsi un marché privilégié, qu'il est possible d'exploiter davantage s'agissant du textile et de l'habillement. Le secteur et ses acteurs sont reconnus internationalement grâce à la qualité des produits exportés. En effet, le talent malgache «intègre les plus hautes sphères»⁷⁶ et attire les plus grandes marques du monde.

En plus de fournir des informations clés aux acteurs nationaux pour l'élaboration de politiques visant à promouvoir le travail décent dans le secteur du textile et de l'habillement à Madagascar, les recommandations ci-dessus guident le travail de l'OIT à Madagascar. Avec le soutien de quatre projets⁷⁷ mis en œuvre simultanément dans le secteur et dans le pays, l'OIT appuie déjà les mandants nationaux à mettre en pratique certaines de ces propositions. Spécifiquement, cette étude menée dans le cadre du projet conjoint OIT-UE ainsi que les activités qui en découleront contribueront à un effort concerté et à l'implication de partenaires clés pour une pleine mise en œuvre. Collectivement, les acteurs sociaux, avec le soutien de l'OIT, pourront sans aucun doute renforcer la stabilité de la chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements à Madagascar et contribuer à un environnement d'affaires encore plus propice à l'investissement. D'ores et déjà, plusieurs organismes internationaux, dont la Banque mondiale, la Société financière internationale, l'Agence française de développement, la délégation de l'UE, la Banque africaine de développement et beaucoup d'autres encore, mettent en place un plan de relance post-COVID-19⁷⁸ qui profitera assurément à l'industrie du textile et de l'habillement malgache.

75 BIT, [Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales](#), rapport IV, Conférence internationale du Travail, 105e session, Genève, 2016.

76 EDBM, «Des doigts de fées à Madagascar».

77 Better Work Madagascar, Chaînes d'approvisionnement durables pour mieux reconstruire, Commerce au service du travail décent et Fonds Vision Zéro.

78 EDBM, «Des doigts de fées à Madagascar».



Annexes

Annexes

8.1. Échantillonnage

Segment de la chaîne d'approvisionnement du textile et des vêtements à Madagascar	Nombre d'entités effectivement approchées	Nombre d'employés interrogés
Agriculture, séchage et égrenage du coton	11	98
Filature et transformation du coton et fabrication de tissus	2	46
Confection et distribution de vêtements	40	358
Total	53	502

8.2. Liste des entreprises approchées durant les enquêtes quantitatives et qualitatives

8.2.1. Enquête quantitative

Entreprise (individu ou personne morale)	Région	Ville
1. AKANJO	Analamanga	Antananarivo
2. ANTANA production	Analamanga	Antananarivo
3. ARAWAK	Analamanga	Antananarivo
4. Atelier radavy	Analamanga	Antananarivo
5. BAOBAB	Analamanga	Antananarivo
6. CAPRICORNE CONFECTION	Analamanga	Antananarivo
7. CFP Politec	Vakinankaratra	Antsirabe
8. CHRISANTE JOEL LADYSLAS	Vakinankaratra	Antsirabe
9. Compagnie textile	Vakinankaratra	Antsirabe
10. FARANIAINA DOMOINA	Vakinankaratra	Antsirabe
11. FIDINIAINA	Vakinankaratra	Antsirabe
12. FLOREAL	Analamanga	Antananarivo
13. FLOREAL	Vakinankaratra	Antsirabe
14. Gilbert R	Analamanga	Antananarivo
15. GRACE PROD	Analamanga	Antananarivo

Entreprise (individu ou personne morale)		Région	Ville
16.	GROVE INDUSTRY	Analamanga	Antananarivo
17.	Hibiscus production	Analamanga	Antananarivo
18.	INDOSUMA S.A	Atsimo Andrefana	Toliara
19.	KALIANA	Analamanga	Antananarivo
20.	KFBMH	Atsimo Andrefana	Toliara
21.	KFBMH/AVISOA	Atsimo Andrefana	Toliara
22.	KFBMH/ZANTENA	Atsimo Andrefana	Toliara
23.	KFBMH TOVONDRAINNY	Atsimo Andrefana	Toliara
24.	KFBMH/ALBERT	Atsimo Andrefana	Toliara
25.	KFBMH/BRUNO	Atsimo Andrefana	Toliara
26.	KFBMH/TSIMIHANTA FREDE-RIC	Atsimo Andrefana	Toliara
27.	KFBMH/WILITER	Atsimo Andrefana	Toliara
28.	KFBMH/ZESSE	Atsimo Andrefana	Toliara
29.	KFBMH-MBOROZO	Atsimo Andrefana	Toliara
30.	LAGUNA M/CAR	Vakinankaratra	Antsirabe
31.	Cynthia X	Analamanga	Antananarivo
32.	Angela X	Analamanga	Antananarivo
33.	Celine X	Analamanga	Antananarivo
34.	Claudia X	Analamanga	Antananarivo
35.	Noella X	Analamanga	Antananarivo
36.	MKLEN MADAGASCAR	Analamanga	Antananarivo
37.	PAMELA	Analamanga	Antananarivo
38.	Pav 146	Analamanga	Antananarivo
39.	Pav 206	Analamanga	Antananarivo
40.	Pav 228	Analamanga	Antananarivo
41.	Pav 230	Analamanga	Antananarivo
42.	Pav 90	Analamanga	Antananarivo
43.	PLG Confec SA	Analamanga	Antananarivo
44.	PUB DANNY	Analamanga	Antananarivo
45.	RAHANTANIRINA	Vakinankaratra	Antsirabe
46.	RAKOTOARIVELO Faniry	Vakinankaratra	Antsirabe
47.	Ramandihamanana Jeannet	Vakinankaratra	Antsirabe
48.	RANDRIANAIVO Herintsaina	Vakinankaratra	Antsirabe
49.	RAZANAMALALA Sahondra	Vakinankaratra	Antsirabe
50.	SOMACOU	Analamanga	Antananarivo
51.	STAR CONFECTION	Analamanga	Antananarivo
52.	SUPRA KNITS	Analamanga	Antananarivo
53.	ULTRAMAILLE	Analamanga	Antananarivo

8.2.2. Enquête qualitative

Au niveau national

Institutions	
1.	AMIT
2.	CENAM
3.	CNaPS
4.	CTM
5.	Direction Générale ministère de l'Industrie
6.	EDBM
7.	EFOI
8.	FISEMA
9.	FISEMARE
10.	FIVMPAMA
11.	GFEM
12.	Inspection du Travail
13.	Ministère de l'artisanat
14.	OSTIE
15.	SEKRIMA

Marques internationales contactées

Marques	
1.	Amazon
2.	Asos
3.	Bonpoint
4.	C&A
5.	Caroll
6.	CFL
7.	Cyrellus
8.	Fast Retailing Co., Ltd
9.	John Lewis
10.	Lacoste
11.	Levi Strauss & Co.
12.	Levi Strauss & Co.
13.	OKAĪDI
14.	Petit Bateau
15.	PVH
16.	Vertbaudet
17.	ZARA INDITEX

8.3. Conventions de l'OIT ratifiées par Madagascar

Madagascar a ratifié **47** conventions et **2** protocoles, dont **7** des **10** conventions fondamentales, **4** conventions de gouvernance (prioritaires) et **35** conventions techniques. Sur les **47** conventions et **2** protocoles ratifiés par Madagascar, **42** sont en vigueur, **5** conventions ont été dénoncées et **2** instruments abrogés⁷⁹.

8.3.1. Fondamentales

Convention	Date de ratification	État actuel
C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 P029 - Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, ratifié le 11 juin 2019 (En vigueur)	1er nov. 1960	En vigueur
C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	1er nov. 1960	En vigueur
C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	3 juin 1998	En vigueur
C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	10 août 1962	En vigueur
C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	6 juin 2007	En vigueur
C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	11 août 1961	En vigueur
C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 Âge minimum spécifié: 15 ans	31 mai 2000	En vigueur
C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	4 oct. 2001	En vigueur

8.3.2. De gouvernance (prioritaires)

Convention	Date de ratification	État actuel
C081 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	21 déc. 1971	En vigueur
C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	21 nov. 1966	En vigueur
C129 - Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	21 déc. 1971	En vigueur
C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	22 avr. 1997	En vigueur

⁷⁹ OIT, Normlex, [Ratifications pour Madagascar](#).

8.3.4. Techniques

Convention	Date de ratification	État actuel	Note
C004 - Convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919	1er nov. 1960	Pas en vigueur	Convention abrogée - Par décision de la Conférence internationale du Travail à sa 106e session (2017)
C005 - Convention (n° 5) sur l'âge minimum (industrie), 1919	1er nov. 1960	Pas en vigueur	Dénonciation automatique le 31 mai 2001 par la convention n° 138
C006 - Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919	1er nov. 1960	En vigueur	
C011 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921	1er nov. 1960	En vigueur	
C012 - Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921	10 août 1962	En vigueur	
C013 - Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921	1er nov. 1960	En vigueur	
C014 - Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921	1er nov. 1960	En vigueur	
C019 - Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925	10 août 1962	En vigueur	
C026 - Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	1er nov. 1960	En vigueur	
C033 - Convention (n° 33) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932	1er nov. 1960	Pas en vigueur	Dénonciation automatique le 31 mai 2001 par la convention n° 138
C041 - Convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934	1er nov. 1960	Pas en vigueur	Convention abrogée - Par décision de la Conférence internationale du Travail à sa 106e session (2017)
C052 - Convention (n° 52) sur les congés payés, 1936	10 août 1962	Pas en vigueur	Dénonciation automatique le 7 février 1973 par convention n° 132
C088 - Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948	3 juin 1998	En vigueur	
C089 - Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 P089 – Protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, ratifié le 10 nov. 2008 (En vigueur). A ratifié le Protocole de 1990	10 nov. 2008	En vigueur	
C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949 À l'exclusion de l'article 11, du fait de la ratification de la convention n° 173 (a accepté la partie II)	1er nov. 1960	En vigueur	
C097 - Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 A exclu les dispositions de l'annexe III	14 juin 2001	En vigueur	
C101 - Convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952	10 août 1962	Pas en vigueur	Dénonciation automatique le 7 février 1973 par la convention n° 132
C116 - Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961	1er juin 1964	En vigueur	

Convention	Date de ratification	État actuel	Note
C117 - Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962	1er juin 1964	En vigueur	
C118 - Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962 A accepté les branches b) à d) et g)	22 juin 1964	En vigueur	
C119 - Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963	1er juin 1964	En vigueur	
C120 - Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964	21 nov. 1966	En vigueur	
C123 - Convention (n° 123) sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965	23 oct. 1967	Pas en vigueur	Dénonciation automatique le 31 mai 2001 par la convention n° 138
C124 - Convention (n° 124) sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965	23 oct. 1967	En vigueur	
C127 - Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967	4 janv. 1971	En vigueur	
C132 - Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970 Durée du congé spécifiée: 3 semaines. A accepté les dispositions de l'article 15, paragraphe 1 a) et b).	8 févr. 1972	En vigueur	
C143 - Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975	11 juin 2019	En vigueur	
C151 - Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978	11 juin 2019	En vigueur	
C154 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981	11 juin 2019	En vigueur	
C159 - Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983	3 juin 1998	En vigueur	
C171 - Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990	10 nov. 2008	En vigueur	
C173 - Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992 A accepté les obligations de la partie II	3 juin 1998	En vigueur	
C181 - Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997	11 juin 2019	En vigueur	
C185 - Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée	6 juin 2007	En vigueur	
Amendements de 2016 aux annexes de la convention n° 185	8-Juin -2017	En vigueur	
C189 - Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011	11 juin 2019	En vigueur	

8.4. Observations et requêtes de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de 2022

Extrait du rapport

«La commission note avec une **profonde préoccupation** que, pour la troisième année consécutive, les rapports dus sur des conventions ratifiées n'ont pas été reçus. À ce jour, 34 rapports sont attendus sur des conventions fondamentales, de gouvernance et techniques, y compris les premiers rapports sur la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997 et la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. En outre, la plupart de ces rapports auraient dû inclure des informations en réponse aux commentaires de la commission.

La commission lance un **appel d'urgence** au gouvernement pour qu'il envoie ses rapports sans délai et l'informe que, même en l'absence des rapports, elle pourrait examiner en détail l'application des conventions en question à sa prochaine réunion sur la base des informations à sa disposition.

Rappelant que, cette année, le Centre international de formation de l'OIT a fourni une assistance technique sur ces questions, la commission exprime le ferme espoir que le gouvernement soumettra prochainement tous ses rapports conformément à son obligation constitutionnelle et qu'ils répondront aux commentaires qu'elle a formulés.»⁸⁰

80 BIT, [Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations](#), rapport III (partie A), Conférence internationale du Travail, 110e session, Genève, 2022.

Cofinancé par l'Union européenne



ilo.org

Département des politiques sectorielles

Organisation internationale du Travail

Route des Morillons 4

1211 Genève 22

Suisse

T: +41 22 799 6111

E: sector@ilo.org

ISBN 978-92-2-038107-6



9 789220 381076