



Organisation
internationale
du Travail

**SECURITE
+ SANTE
POUR TOUS**



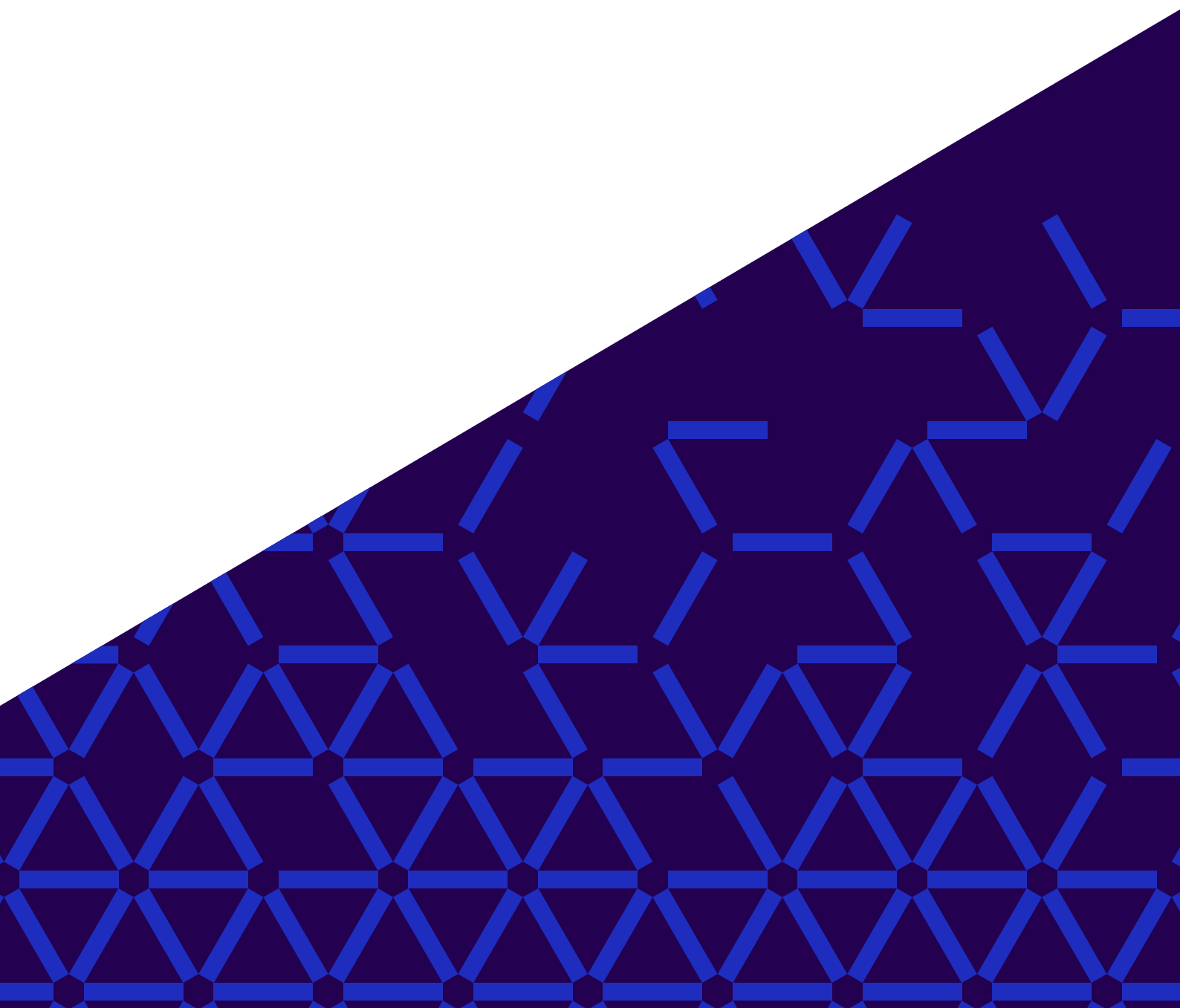
Résumé exécutif

- ▶ **Rôles et impacts
de la masculinité sur la sécurité
et la santé des travailleurs
de la construction à Madagascar**
Rapport d'enquête

Résumé exécutif

► Rôles et impacts de la masculinité sur la sécurité et la santé des travailleurs de la construction à Madagascar

Rapport d'enquête





Contexte

Le secteur du Bâtiment-Travaux Publics (BTP) employait environ 165 000 personnes à Madagascar en 2018, dont 86% dans l'économie informelle. 98% des travailleurs du secteur sont des hommes. Les ouvriers du BTP constituent la catégorie socioprofessionnelle la plus exposée aux risques professionnels et la plus soumise aux accidents du travail. D'après les données fournies par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNAPS) en 2020, environ 12% des accidents recensés à Madagascar concernent le secteur du BTP.

Prenant en compte les questions de genre, cette étude analyse dans quelles mesures la masculinité (dans le sens de la masculinité hégémonique, c'est-à-dire la façon d'être un homme la plus valorisée socialement et symboliquement en un temps et lieu donné) impacte effectivement, positivement ou négativement, la sécurité et la santé des travailleurs des chantiers. Des recommandations ciblées visant à l'amélioration de la situation sont proposées sur la base des résultats de l'enquête.

Ce travail a été réalisé dans le cadre du Programme phare du BIT [Sécurité + Santé pour Tous](#) à travers le projet du [Fonds Vision Zero](#) (VZF) visant à améliorer la sécurité et la santé des travailleurs du secteur de la construction à Madagascar.

Approche méthodologique

Pour la réalisation de cette étude, une enquête qualitative a été menée à Madagascar de janvier à avril 2023, en utilisant une méthodologie novatrice du BIT visant à analyser le rôle et l'impact de la masculinité sur la sécurité et la santé des travailleurs dans le secteur de la construction, en particulier sur les chantiers.

Plusieurs méthodes ont été utilisées pour l'enquête de terrain : observations, entretiens individuels et collectifs, y compris la photo-élicitation, qui consiste à utiliser des photographies sur des situations de travail pour stimuler des réflexions culturellement pertinentes lors d'entretiens. Pour la réalisation des entretiens, une diversification de la population d'enquête a été systématiquement recherchée en fonction des propriétés sociales pertinentes pour l'étude (genre, âge, ancienneté au travail, métiers, statuts d'emploi, position dans la division du travail – exécution, encadrement –, origine géographique). Les entretiens et notes d'observation ont ensuite fait l'objet d'analyses thématiques approfondies.

Le choix des sites d'observation a tenu compte de plusieurs critères dont la nature du chantier, la localisation, la taille ainsi que le degré de formalisation de l'entreprise. Quatre chantiers de tailles différentes ont ainsi été observés : deux chantiers d'entreprises formelles (une multinationale et une nationale dans la région de la capitale) et deux d'entreprises informelles (un dans la région de la capitale et un dans la région de Manakara).

Après une analyse approfondie des données recueillies, les résultats de l'étude ont été présentés lors d'un atelier tripartite qui s'est tenu à Antananarivo en avril 2024. Les participants ont apporté des recommandations et suggestions pour la mise en place d'activités de suivi afin de répondre aux problèmes identifiés.

Principaux résultats de l'étude

Les métiers du BTP pensés comme des métiers masculins

Le premier résultat flagrant de l'étude est que les métiers du BTP sont pensés comme des métiers essentiellement masculins, au sens propre comme au sens figuré.

L'espace du « chantier » réservé aux hommes

Il existe une nette division sexuelle du travail, aussi bien sur le plan fonctionnel que physique, avec d'un côté le « chantier » réservé aux hommes (l'espace du dehors) et d'un autre le « bureau » réservé aux femmes (l'espace du dedans).

La notion de « chantier » recouvre les métiers emblématiques de la construction (maçon -et sa déclinaison sous-qualifiée du manœuvre-, ferrailleur, charpentier, monteur, soudeur, etc.). Ce sont les métiers du gros-œuvre, c'est-à-dire ceux à l'origine de la monumentalité de la construction et source de gratification et de fierté dans l'exercice du métier. Pour les ouvriers interrogés, les femmes n'y auraient pas leur place.

Pour les tenir à l'écart, les hommes n'expriment pas une hostilité franche et directe mais avancent une batterie d'arguments. On retrouve dans un premier temps des postures paternalistes. Il s'agit de « protéger » les femmes d'un travail pénible, sale ou dangereux, et de tous les risques qui y sont inhérents. De façon plus radicale, on retrouve des arguments de type naturalisant, invoquant les différences physiologiques entre les sexes et l'incapacité physique supposée des femmes pour réaliser un travail « fait pour les hommes ». Il s'agit ici d'un archétype de la masculinité hégémonique avec cette affirmation de virilité : « un travail pour les durs », sous-entendu pour les « vrais » hommes. Par extension, cela exclut aussi les hommes affaiblis par l'âge. Les répondants invoquent également les conséquences sur le corps des femmes qui travailleraient sur un chantier (les activités « abîment la poitrine des femmes », les « fatiguent pour accomplir leur devoir conjugal », etc.), ce qui n'est pas acceptable de leur point de vue.

Dans les quelques rares cas de mixité au travail sur le chantier, les hommes disent « prendre sur eux » pour épargner aux femmes des situations de travail qui leur semblent non convenables pour elles. Il s'agit de faisant de redessiner une nouvelle frontière de genre dans l'espace social du chantier en assignant aux femmes les tâches qui sont pensées « pour elles » par les hommes.

Enfin, les ouvriers du chantier mettent en exergue leurs goûts du risque pour mieux revendiquer et défendre ce territoire professionnel réservé aux hommes. Les travaux du bâtiment sont présentés comme étant fondamentalement à risques et l'appétence à les affronter serait une qualité intrinsèquement masculine. Un homme qui hésiterait trop avant de s'engager dans une activité présentant un risque pourrait être questionné par ses pairs sur sa « réelle » appartenance de genre. Les hommes sont donc incités à « foncer » sans trop se poser de questions afin de se conformer aux normes du groupe.

Dans cette perspective, les femmes ont donc « vocation » à travailler dans des bureaux et/ou dans des fonctions périphériques d'entretien ou d'approvisionnement. Les entretiens

font toutefois apparaître une figure d'exception qui est celle de l'ingénieure. Ainsi, et de façon assez contre-intuitive par rapport aux logiques ordinaires de la domination masculine, les femmes dans les fonctions d'encadrement semblent plus légitimement tolérées que comme « alter-égo » dans des fonctions d'exécution.

La mixité vue comme source de désorganisation du travail

Les résistances pour accueillir des femmes sur un chantier sont donc très fortes. De façon sous-jacente, c'est la préservation de leur collectif de travail pour les ouvriers du BTP qui est en jeu, en envisageant la présence des femmes uniquement sous l'angle de leur identité sexuée et non de leur identité professionnelle.

De fait, l'étude révèle que la mixité sur le chantier est source de tensions. Des témoignages indiquent que les hommes se « sacrifient » pour faire certaines tâches conçues comme pénibles à la place des femmes (aller souder dans un endroit exigu par exemple). En plus d'un déni d'égalité professionnelle, les hommes déplorent ainsi dans le même temps que les femmes soient épargnées du « sale boulot ».

L'entre-soi masculin sur le chantier est également perçu comme une condition nécessaire à une meilleure efficacité productive par la cohésion collective ainsi maintenue. Pour les ouvriers interrogés, la mixité aurait comme conséquence une démobilisation productive, la présence féminine étant même parfois tout simplement réduite à celle d'un objet de désir sexuel et donc à une source de perturbation, voire de débauchage. Même exprimé sous forme de plaisanterie, il s'agit encore d'une stratégie de résistance à la mixité sur le chantier ; ce qui laisse supposer le parcours du combattant qui attend les femmes qui s'y aventurent.

Faire sa place comme femme dans un milieu professionnel masculin : une épreuve au long cours

Un entretien biographique exemplaire réalisé avec une jeune femme soudeuse démontre en quoi la masculinité fonctionne comme une frontière de territoire professionnel.

Les métiers du bâtiment s'apprennent principalement sur le tas et nécessitent donc qu'un ancien accepte de transmettre son savoir-faire à un nouveau dans des mises en situation pratiques. Compte tenu de l'hégémonie masculine, il faut donc qu'un homme ayant les qualifications requises soit disposé à transmettre son expérience à une femme. Dans ce contexte, celui qui deviendra le formateur de la jeune femme a d'abord cherché à éprouver sa motivation en lui indiquant qu'il s'agit d'un métier très dur qu'il présente comme peu compatible avec le fait d'avoir des enfants. Elle est donc renvoyée d'emblée à son identité de genre et à une incompatibilité « naturelle » à l'exercice du métier.

Ensuite, lors de la formation, son mentor préfère lui apprendre certaines techniques de soudage, qu'il considère lui-même comme plus appropriées pour une femme, plutôt que d'autres. Si l'accès à la profession est possible, ce n'est donc pas un accès plein et entier mais restreint à une position subalterne dans les hiérarchies de compétences professionnelles.

Une fois formée, la jeune soudeuse n'a pas droit à l'erreur. Elle doit constamment prouver ses compétences en refusant tout traitement de faveur et en montrant son endurance à la souffrance. Son souhait d'égalité de traitement dans le collectif de travail l'amène à devoir également estomper son identité de genre et réclamer à être considérée comme « un homme comme eux ». Son intégration dans le groupe est donc relative dans la mesure où elle passe par une certaine « mise sous tutelle », en se plaçant sous la protection/dépendance d'un mentor ou grand frère (*zoky lahy*) auquel elle est redevable. Cette relation paternaliste conjugue les effets cumulés des rapports intergénérationnels et de genre. Elle est donc placée dans une double subordination puisqu'elle doit répondre non seulement aux injonctions de son supérieur hiérarchique officiel mais aussi au contrôle implicite de son mentor.

Comme il a pu être vérifié auprès d'une autre jeune femme qui a travaillé comme maçon pendant deux ans, évoluer comme femme dans un milieu essentiellement masculin, c'est aussi se trouver exposée à du harcèlement et autres plaisanteries sexistes, voire à des violences sexuelles. Pour éviter que cela n'empiète sur son travail, la femme soudeuse doit donc mettre en place des stratagèmes : s'endurcir face aux regards, attitudes ou commentaires de ses collègues et accepter les règles du groupe, comme la consommation d'alcool, sans non plus se compromettre. Dans tous les cas, c'est à elle de s'adapter et faire les efforts nécessaires pour ne pas trop se distinguer du groupe et assurer son intégration professionnelle, sans renier pour autant son identité de genre. Autant d'injonctions contradictoires à gérer seule.

Contraintes productives et attitudes face aux risques

Les risques du métier

Les ouvriers observés lors de l'enquête sont exposés à la manutention manuelle de charges lourdes et à des chutes. Ils travaillent dans un environnement bruyant, sale, souvent encombré de matériaux et matériels dangereux. Travaillant principalement en extérieur, ils sont soumis aux intempéries (chaleur, pluie, vent, froid). Ils peuvent aussi intervenir dans des espaces confinés, exigus, peu ventilés, la plupart du temps dans des positions peu confortables, voire en équilibre instable. Ils travaillent en hauteur dans des configurations qui ne sont pas toujours sécurisées (absence d'échafaudage, de garde-corps, de harnais de sécurité). Les travailleurs manipulent également de nombreux produits toxiques sans protection appropriée.

Les conditions de travail sur un chantier dépendent également de la coordination des différents métiers, de nombreux arbitrages organisationnels et d'une part importante d'aléas qui conditionnent l'activité. Les horaires varient en fonction des contraintes productives, donnant lieu parfois à du tâcheronnage où le temps de travail dépend de la quantité de tâches à exécuter. C'est ce qu'on appelle le « *vita mody* » (littéralement : on quitte le travail quand les tâches assignées sont terminées). Le rythme de travail induit par cette pratique accentue les prises de risque par les ouvriers et aggrave la pénibilité du travail. Les effets délétères du « *vita mody* » sont largement accentués par l'émulation collective puisque tout le monde termine sa journée de travail à la même heure.

Dans ce contexte, comment sont prises en compte les questions de sécurité et de santé au travail dans le quotidien de l'activité des ouvriers, et quelles sont les ressources qu'ils mobilisent pour faire face aux risques ?

Une acceptation des risques consciente mais parfois contrainte selon les catégories de travailleurs

Dans de nombreux entretiens, les ouvriers évoquent spontanément le caractère dangereux et pénible de leurs métiers et ses conséquences négatives probables sur leur santé. Cependant, par peur de perdre leur emploi, notamment en l'absence de contrat de travail, les ouvriers acceptent consciemment de prendre des risques. L'injonction à respecter les délais impartis est la principale raison invoquée pour s'affranchir des dispositifs de sécurité. Même dans les entreprises formelles, la productivité et les délais à respecter l'emportent sur le respect des normes de sécurité et santé au travail.

Cependant, tous les ouvriers ne sont pas égaux face à la menace de licenciement. Les ouvriers qualifiés (maçons, ferrailleurs, charpentiers, soudeurs) sont recherchés par les employeurs, alors que les manœuvres sont facilement substituables. Ces derniers, en particulier dans le secteur informel, sont donc les plus exposés à l'acceptation des conditions de travail imposées. Afin d'assurer leur employabilité, certains peuvent même être incités à prendre plus de risques pour être vus comme « *courageux* » et reconnus par leurs pairs.

Certaines catégories de travailleurs sont également disposées à accepter un emploi non qualifié dans le BTP, quelles qu'en soient les conditions. C'est notamment le cas des travailleurs migrants de l'intérieur. Pour nombre d'entre eux, devenir manœuvre sur un chantier signifie une rémunération régulière, ce qui est vécu comme une amélioration par rapport à leur activité précédente comme marin-pêcheur ou agriculteur.

Intégration et banalisation des risques

L'étude révèle donc que les ouvriers sont conscients des risques qu'ils encourent. Par conséquent, il n'y a pas à proprement parler de déni du risque, mais des modalités de consentement à la prise de risques, consolidées par des stratégies défensives reposant sur l'intériorisation de normes sociales liées à la définition de la masculinité, qui les rendent tolérables.

Les entretiens avec les ouvriers indiquent que ceux-ci mettent en œuvre toute une série de mécanismes, plus au moins conscients, afin de relativiser le danger encouru, le banaliser, et pouvoir « donner du sens aux atteintes corporelles et psychiques, aux douleurs, aux prises de risque et à la peur qu'elles engendrent ».

La première « technique » est de limiter le temps d'exposition au danger et/ou au dilemme éthique entre exécuter une tâche et l'impossibilité de le faire en l'absence de mesures de protection. Il s'agit surtout de « ne pas y penser » de « faire semblant », c'est-à-dire qu'« on sait que la situation n'est pas conforme », « on n'oublie pas que l'on est exposé au danger » mais « on ne peut pas trop le montrer ». Ainsi les ouvriers, confrontés à des injonctions contradictoires, « prennent sur eux » pour faire leur travail malgré tout. Par là même, ils se trouvent en porte-à-faux ensuite pour dénoncer les conditions de travail auprès de leur employeur, puisqu'ils ont « fait semblant » que la situation leur convenait.

D'autre part, ils indiquent que la maîtrise des gestes professionnels engendrée par l'habitude de faire (« *fahazarana* »), leur permet de maîtriser les risques encourus. À cet égard, il apparaît une distinction importante entre le risque en soi et le risque pour soi. La prise de risque est relativisée par la conviction chez les ouvriers de disposer d'une expertise professionnelle suffisante assortie d'une confiance en soi construite comme expression de masculinité et consolidée par l'habitude de faire leur permettant d'agir sans suivre les mesures de gestion des risques, lorsque celles-ci sont en place. Inversement, les accidents du travail sont imputés à des fautes d'inattention ou manque de professionnalisme. L'inexpérience est identifiée comme la cause probable d'accidents ou de blessures. Elle est même considérée parfois comme une étape « pédagogique », donc nécessaire, dans l'intériorisation du métier.

Des équipements de protection individuelle : pour quoi faire ?

Dans de nombreuses entreprises informelles, des ouvriers ont déploré le manque d'équipements de protection individuelle (EPI) mis à disposition par l'entreprise. Cependant il a été constaté aussi que lorsqu'ils étaient disponibles, certains ouvriers pouvaient paradoxalement rechigner à porter leurs EPI, y compris sur des chantiers où ceux-ci sont obligatoires. Dans certains cas, les EPI sont détournés de leur usage. Les casques de protection servent ainsi de récipient pour aller chercher de l'eau afin d'humidifier le béton, pour transporter des clous ou du mortier.

Les ouvriers expliquent leur réticence à porter des EPI par la gêne occasionnée, notamment en cas de forte chaleur (casques, gilets) ou lors de certaines manipulations (gants). Mais ils indiquent surtout qu'ils sont plus efficaces sans leurs EPI, qui nuisent à la productivité. En arrière-plan de ces réticences à l'usage des EPI, apparaît l'idée qu'un bon professionnel n'en a pas vraiment besoin, qu'un certain endurcissement du corps les rend facultatifs. L'idée de protéger son intégrité corporelle devient alors attentatoire à l'image qu'ils se font d'un « bon professionnel ».

Aussi, il y a une nette différence entre les entreprises du secteur formel et celles du secteur informel, ces dernières ne mettant pas d'équipements de sécurité à disposition de leurs salariés. Dans le secteur informel, les EPI sont implicitement considérés comme des attributs de grandes entreprises qui importent

des normes internationales à Madagascar et le non-port d'EPI est présenté par contraste comme relevant de la « méthode malagasy ». Le port d'EPI y apparaît ainsi moins légitime, justifiant des accommodements locaux et valorisant les savoir-faire de bricolage avec les moyens du bord face à la spécialisation experte et aux moyens ad hoc.

Enfin, les ouvriers considèrent que l'« habitude de faire » (*fahazarana*) les dispense du port d'EPI. Dans cette perspective, le port d'EPI est réservé aux ouvriers les moins assurés dans leur savoir-faire professionnel et aux rares femmes travaillant sur les chantiers. Ainsi, le non-port de protection personnelle semble constituer un autre marqueur masculin distinctif. En l'occurrence, l'idée sous-jacente est que seuls les hommes seraient en mesure de prendre des risques et donc de s'affranchir des EPI et autres moyens de protection collective. Au fond, le port des EPI, quand ils sont disponibles, dépend d'abord et avant tout des normes collectives de travail. S'ils ne font pas partie des habitudes admises tacitement dans le groupe, alors il y aura de nombreuses formes de résistance tacite à son port pour ne pas déroger aux normes du groupe et ne pas se distinguer des autres. Et donc ici, le collectif peut clairement avoir un effet dissuasif.

Les rapports au corps et à la santé

Il y a très peu de dispositif institutionnel de prise en charge des maladies professionnelles et des accidents du travail et quand ils existent, ils sont très peu utilisés par les rares travailleurs du secteur qui sont affiliés au système de protection sociale du fait du coût de l'accès aux soins et surtout des pertes de revenus que l'arrêt de l'activité engendrent inévitablement. Dans ce contexte, comment s'exprime leur rapport au corps et à la santé dans le cadre de leur activité professionnelle ?

L'endurance à la souffrance comme éthique professionnelle

Les témoignages des ouvriers expriment une endurance à la souffrance, constitutive d'une culture masculine au travail, qui se manifeste de plusieurs façons.

On note tout d'abord un certain refoulement des conséquences à long terme de leurs conditions de travail sur leur santé, d'autant que les salariés sont majoritairement jeunes, voire très jeunes, et donc encore dans une certaine insouciance des problèmes susceptibles d'affecter le corps avec l'âge et l'usure professionnelle. La jeunesse offre donc une ressource permettant de supporter les risques inhérents à l'activité, surtout lorsque les conséquences négatives des conditions de travail sur la santé ne sont pas immédiatement perceptibles, comme cela peut être le cas par exemple avec l'exposition à des produits chimiques. L'idée d'être « capable de supporter » (*mahazaka*) repose sur le constat empirique que, pour l'instant, il n'y a pas d'effets visibles d'affectations d'origine professionnelle.

La très grande majorité des travailleurs rencontrés décrivent des douleurs fréquentes, quasi quotidiennes, tout en en minimisant les effets. Inhérentes à l'exercice de leurs activités (porter, soulever, projeter, répéter les mêmes mouvements), les douleurs sont considérées comme inévitables et acceptées avec résignation par la plupart des répondants, voire parfois, complètement niées ou hors moments productifs, comme s'il s'agissait surtout de ne pas pouvoir dire sa souffrance pendant les temps de l'activité. Les chutes de hauteur sont évoquées à plusieurs reprises et ce qui surprend c'est le « refrain » que l'on retrouve d'un discours à l'autre sur le caractère « anodin » de l'accident et la minimisation de ses conséquences.

Lorsque le sujet n'est pas éludé ou contourné, il apparaît que les blessures et douleurs corporelles sont fréquentes. Sans doute, celles-ci sont-elles d'autant plus acceptées comme faisant partie intégrante de l'exercice du métier que ces affections sont présentées comme quotidiennes. De même, la pénibilité du travail est relativisée par son caractère quotidien inévitable. Les ouvriers n'ont pas d'autre choix que d'y faire face comme autant de contraintes obligées.

Ce qui est mis régulièrement en regard de ses contraintes, c'est encore une fois la notion d'habitude (*fahazarana*) qui permettrait de les supporter. Cela passe par le fait de réprimer l'expression de la douleur physique et la mise en œuvre d'ethos professionnel d'endurance à la souffrance.

Le rapport au corps et à la souffrance s'inscrit également dans des rapports sociaux horizontaux où les défaillances physiques peuvent être collectivement sanctionnées par les pairs : les ouvriers « jouent » à s'empêcher tout relâchement en donnant un coup de pied au premier fatigué. Cette pratique illustre parfaitement comment s'opèrent la transmission et la consolidation des valeurs morales propres au groupe (être endurant, ne pas se plaindre). Il s'agit d'abord de ne pas être identifié par les pairs comme un fainéant (*tay kafe*). La construction et la consolidation de ces dispositions à l'endurance n'a donc même pas nécessairement besoin d'injonctions de la part du personnel d'encadrement.

Minoration des problèmes de santé

Ce qui frappe en second lieu, c'est comment la continuité de l'activité prime sur le traitement de l'affection, y compris dans les entreprises formelles. Travaillant en permanence à proximité du personnel d'encadrement mais aussi dans un entre-soi masculin très prégnant, les ouvriers répriment leurs émotions, de crainte de passer pour un tire-au-flanc et/ou une « femmelette ».

Leur identité de genre et professionnelle se trouve également en jeu dans le fait de ne pas pouvoir se soustraire au travail. En la matière, il s'agit de se conformer aux usages en vigueur dans le collectif de travail. Renoncer aux arrêts de travail, c'est en effet se soustraire à l'accusation d'être un fainéant, valoriser une « éthique de l'acharnement au travail » et donc préserver son image masculine de « bon professionnel ». L'absence d'indemnisation en cas d'arrêt de travail représente également une forte incitation à continuer l'activité malgré tout, tout simplement pour ne pas perdre de revenus, et ce même dans les entreprises formelles où les ouvriers bénéficient d'une affiliation au système de protection sociale.

Lorsque la blessure est trop évidente pour être ignorée, les ouvriers font avec ce qu'ils ont sous la main, dans un contexte où les moyens ad hoc fournis par l'employeur sont nettement insuffisants. En l'absence de chaussures, ce sont parfois des sacs de ciment qui sont utilisés pour protéger les pieds meurtris et l'utilisation de ruban adhésif d'électricien en guise de sparadrap est courant. Les remèdes sont parfois pires que le mal comme l'utilisation de cendres de cigarette pour cicatriser une plaie ou le recours à un tissu imbibé d'huile pour répandre de la fumée à l'intérieur d'une plaie au pied pour la cicatriser et « éviter le tétanos ».

Si les ouvriers savent qu'il peut y avoir des risques liés à leurs activités, ils en méconnaissent souvent les causes et les conséquences sur la santé. C'est le cas notamment de l'exposition aux risques chimiques. Ainsi, manger des yaourts et des bananes protégerait des émanations toxiques de la soudure, la viande et des fruits auraient un effet prophylactique contre la nocivité du ciment et l'alcool nettoierait le corps de la poussière inhalée. La consommation de stupéfiants et d'alcool a aussi été relevée, aussi bien pour stimuler les performances productives que pour surmonter sa peur, y compris le vertige pour les travaux en hauteur, aggravant en réalité le risque de chute et d'accident.



Conclusions et recommandations

À l'analyse de l'ensemble des matériaux recueillis, il apparaît bien que la masculinité constitue un facteur aggravant de dégradation de la sécurité et de la santé des travailleurs de la construction à Madagascar. Toutefois, il ne s'agit pas là d'un facteur isolé mais encastré dans des rapports sociaux de travail. En ce sens, la masculinité contribue bien à alimenter des processus de mise au travail où les normes et valeurs masculines vont être mobilisées au service d'un engagement productif, d'une endurance à la souffrance, mais aussi de multiples situations de prise de risques et d'exposition au danger.

Dès lors, plusieurs interventions peuvent être envisagées afin d'améliorer la sécurité et la santé des travailleurs du secteur de la construction à Madagascar en prenant en compte cette dimension de genre :

1

Renforcer la culture de prévention dès le plus jeune âge

- ▶ Intégrer la SST dans l'enseignement technique et la formation professionnelle.
- ▶ Intégrer la prévention comme étant une matière générale, au même titre que l'éducation civique, et ce dès l'école primaire et progressivement pendant tout le cursus.

2

Mener des formations et sensibilisations régulières, axées sur le changement de culture

- ▶ Assurer une meilleure appropriation des consignes de prévention par la répétition de certains principes au quotidien.
- ▶ Dans les entreprises formelles, où les préoccupations de SST font l'objet de véritables politiques en interne, rappeler la priorité donnée à la SST avant toute autre considération de productivité et/ou de contraintes d'agenda des travaux.
- ▶ Concernant les salariés qui rechignent à porter les EPI adéquats alors qu'ils en ont à disposition, mener des actions de sensibilisation sur la base de focus group hétérogènes (en termes de qualification, d'ancienneté et d'âge) en utilisant les supports photographiques et vidéographiques réalisés afin de les informer sur les conséquences du non-port d'EPI, en modules de sensibilisation par exemple sur les méfaits invisibles des environnements de travail, comme les problèmes d'audition, mais aussi les troubles pulmonaires liés aux inhalations de poussières de ciment ou de fumées de soudure. De façon générale, valoriser le travail en santé et en sécurité.
- ▶ Inclure spécifiquement dans les modules de sensibilisation que le fait de veiller à sa santé et à son intégrité physique n'est en rien attentatoire à son identité « virile » (masculine hégémonique) et constitue même une dimension essentielle afin de continuer à assurer la pérennité des moyens de subsistance de leur famille ; en développant également des actions à destination des chefs de chantier pour éviter toute stigmatisation en termes de remise en cause d'identité de genre.
- ▶ Mettre en oeuvre des activités de sensibilisation réalisées par des aînés correctement formés, qui sont les garants des normes et valeurs du groupe et les valident, ou par toute autre personne bénéficiant d'une position d'ascendant social reconnu.

- ▶ Utiliser des messages simples et concrets lors des sensibilisations qui touchent directement aux préoccupations des travailleurs des chantiers (par exemple, quelles pourraient être les conséquences concrètes d'un accident sur la vie d'un travailleur et sur celles de sa famille) et qui leur parlent.
- ▶ Ne pas imposer des méthodes ou des messages inspirés de la culture occidentale, et privilégier les normes et valeurs malgaches en utilisant par exemple des adages ou proverbes malgaches qui prônent la prévention.

3 Renforcer les systèmes d'inspection de la SST

- ▶ Poursuivre les missions de contrôle effectuées par l'inspection du travail sur les chantiers.
- ▶ Promouvoir l'approche centrée sur le dialogue entre l'inspection du travail et les entreprises contrôlées.
- ▶ Initier également des contrôles ou des accompagnements par d'autres entités moins « formelles » (par exemple, par des représentants des travailleurs formés à la SST qui pourraient avoir un discours différent).
- ▶ Renforcer les capacités des organisations des travailleurs et d'employeurs pour promouvoir la SST sur les lieux de travail.

4 Encourager davantage l'intégration des femmes dans les métiers techniques, en particulier dans les écoles de formation professionnelles

- ▶ Promouvoir les qualités généralement admises des femmes qui trouvent pleinement leur place dans les métiers du BTP.
- ▶ S'appuyer sur des exemples concrets de femmes qui travaillent déjà dans le milieu pour montrer que c'est possible.
- ▶ Mettre en place des mécanismes qui puissent permettre aux femmes de briser le silence sur les situations de harcèlement.
- ▶ Favoriser la mixité professionnelle : banaliser la présence des femmes sur les chantiers.

5 Agir au niveau de l'informel

- ▶ Promouvoir la formalisation des entreprises et l'affiliation à la médecine du travail et à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNAPS).
- ▶ Renforcer les contrôles de l'administration et accroître les visites d'inspection dans le secteur informel.
- ▶ Renforcer les sensibilisations dans l'informel avec des messages adaptés.
- ▶ Collecter plus d'informations sur la situation des travailleurs indépendants/informels qui pourraient permettre d'orienter les solutions (par exemple, un régime de protection sociale approprié à leurs situations).

6 Améliorer l'accès aux services de santé et aux soins

- ▶ Faciliter l'accès aux services de santé au travail de qualité et investis de fonctions préventives (entre autres, pour la surveillance de la santé des travailleurs en relation avec le travail et pour soutenir les efforts de sensibilisation).
- ▶ Rendre systématique la formation aux premiers soins.
- ▶ Permettre aux travailleurs un accès à des soins adaptés auprès de personnels de santé qualifiés.





**Service de la sécurité et santé
au travail et milieu de travail (OSHE)
Département de la Gouvernance
et du Tripartisme**

Organisation internationale du Travail

Route des Morillons, 4
CH-1211 Genève 22
T: +41 (0) 22 799 6715
F: +41 (0) 22 799 6878
E: labadmin-osh@ilo.org

ilo.org/topics-and-sectors/safety-and-health-work/safety-health-all