

Document de travail

OBSTACLES A LA MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL A MADAGASCAR

**Amédée ANDRIAMISA-RAMIHONE
Jeanne Clairette RAZANARIMANANA**

**Bureau international du Travail
Genève**

Décembre 2008

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 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 l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Données de catalogage du BIT

Amédée Adriamisa-Ramihone; Jeanne Clairette Razanarimanana

Les obstacles à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail: rapport final

Bureau international du Travail/PAMODEC: Programme d'appui à la mise en œuvre de la
Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail

ISBN: 978-92-2-220803-6 (print)
978-92-2-220804-3 (web pdf)

droits des travailleurs / Déclaration de l'OIT / législation du travail / commentaire / application / Madagascar

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail 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 le Bureau international du Travail 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 du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns

Imprimé en Suisse

Avant-propos

La Conférence internationale du Travail a adopté, en juin 1998, une Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. Cet instrument oblige les Etats Membres à respecter, promouvoir et réaliser la liberté d'association et le droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ¹. Le Programme pour la promotion de la Déclaration est responsable des procédures de rapports ainsi que des activités de coopération technique relative à la Déclaration. Il est chargé de la sensibilisation, de l'assistance-conseil et de la recherche. Les documents de travail — qui en sont une illustration — sont destinés à stimuler la discussion sur les questions couvertes par la Déclaration. Ils n'expriment que le point de vue de leur auteur, pas nécessairement celui de l'OIT.

En 2000, avec l'appui financier du gouvernement français — appui pour lequel l'OIT lui est infiniment reconnaissant —, mes collègues Jean Pierre Delhoménie et Gabriel Djankou ont mis en marche en Afrique un processus d'identification des obstacles à la ratification totale et à la pleine application des huit conventions fondamentales de l'OIT. Il s'agit des conventions nos 29 et 105 sur le travail forcé; 87 et 98 sur la liberté d'association et le droit de négociation collective; 100 et 111 sur l'égalité de rémunération et de traitement; 138 et 182 sur le travail des enfants.

L'identification des obstacles à l'application des conventions fondamentales devrait être opérée sous forme d'étude/enquête par un consultant national du pays considéré. Un atelier national de validation regroupant les représentants de divers ministères, des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que des membres de la société civile devrait examiner cette étude afin de validation et d'adoption de plan d'action pour remédier aux obstacles ainsi identifiés.

A Madagascar, l'étude/enquête a été réalisée par Monsieur Amédée ANDRIAMISA-RAMIHONE et Docteur Jeanne Clairette RAZANARIMANANA. Elle a fait l'objet de discussion, d'adoption et de validation par le gouvernement et les partenaires sociaux. Nous la publions ici afin d'informer un public plus large de l'approche adoptée et de la profondeur de l'analyse effectuée. Nous espérons ainsi encourager les chercheurs des autres pays Membres de l'OIT à réaliser des analyses semblables.

Zafar Shaheed

Directeur

Programme pour la promotion de la Déclaration

Table des matières

Avant-propos.....	iii
Remerciements.....	v
Signes et acronymes.....	vi
Resume executif.....	vii
Introduction: madagascar, economie et social	1
i. Le contexte de l'etude	2
ii. Le cadre juridique	4
ii.1. La liberte d'association et la reconnaissance du droit de negociation collective.....	5
ii.1.1. La convention n°87 sur la liberte syndicale et la protection du droit syndical.....	5
ii.1.2. La convention n°98 sur le droit d'organisation et de negociation collective....	7
ii.2. L'elimination de la discrimination dans l'emploi et la profession.....	10
ii.3. L'abolition du travail force ou obligatoire.....	12
ii.4. L'interdiction du travail des enfants	15
iii. Obstacles a la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail:	34
iii .1. Discrimination (emploi et profession).....	34
iii.2. Le travail des enfants	39
iii.3. La liberte syndicale et le droit de negociation collective:	41
iii.4. Le travail force.....	43
iv. Axes d'actions prioritaires	45
iv.1 promouvoir la declaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi: programme focal.....	46
iv.2 donner une impulsion, un nouveau depart consacres aux normes du travail	47
iv.3 renforcer le dialogue social	48
iv.4 appuyer l'elaboration d'un cadre legislatif favorisant la promotion de la declaration.	50
Documents de reference	51
Liste des personnes ressources interrogees	52
List of working papers of the infocus programme on promoting the declaration	53

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier très sincèrement:

- M. le Ministre de la Fonction publique, du Travail et des Lois sociales et toute l'équipe du Ministère et de l'Administration du travail, aux niveaux central et régionaux;
- M. le Représentant a.i. de l'OIT à Madagascar et toute l'équipe du BIT d'Antananarivo;
- Le Comité Tripartite de Suivi et l'Administration de PAMODEC;
- Les membres du Conseil National du Travail (CNT);
- Les Coordonnateurs de la Conférence des Travailleurs de Madagascar (CTM);
- Les dirigeants et membres des syndicats;
- Les responsables des groupements professionnels des employeurs (GEM, FIVMPAMA);
- Les chefs d'entreprises membres du GEM et du FIVMPAMA;
- Et tous ceux qui, de près ou de loin, ont contribué à la réalisation et à l'amélioration de cette étude.

SIGLES ET ACRONYMES

CNaPS:	Caisse Nationale de Prévoyance sociale
CNLTE:	Comité National de Lutte contre le Travail des Enfants
CNT:	Conseil National du Travail
CRFop:	Conseils Régionaux Tripartites de la Fonction publique
CRTT:	Conseils Régionaux Tripartites du Travail
CSFop:	Conseil Supérieur de la Fonction publique
CTM:	Conférence des Travailleurs de Madagascar
ENAM:	Ecole Nationale d'Administration de Madagascar
FIVMPAMA:	Fivondronan'ny Mpandraharaha Malagasy
GEM:	Groupement des Entreprises de Madagascar
IPEC:	International Programme on the Elimination of Child labour
OIT:	Organisation Internationale du Travail
PACTE:	Prévention, Abolition et Contrôle du Travail des Enfants
PAD:	Programme Assorti de Délai
PAMODEC	Programme d'Appui à la Mise en Oeuvre de la Déclaration
PFTE:	Pires Formes de Travail des Enfants
PNA:	Plan National d'Action (de lutte contre le travail des enfants)
PNE:	Politique Nationale de l'Emploi
PNSE:	Programme National de Soutien à l'Emploi
SMIE:	Système médical interentreprises

RESUME EXECUTIF

La Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail et son suivi est un instrument promotionnel dont l'objectif majeur est d'assurer et de garantir le respect des principes et droits fondamentaux au travail, de promouvoir leur application dans la pratique économique et sociale et de permettre de traduire les valeurs traditionnelles de l'OIT en programme de développement avec la participation de tous les acteurs du monde du travail, en particulier les partenaires sociaux.

Par cet instrument, chaque Etat membre s'engage à mettre en œuvre, du fait même de son adhésion à la constitution de l'OIT, les principes et droits fondamentaux soutenus par les huit conventions fondamentales, que celles-ci soient ratifiées ou non. De son côté, l'Organisation s'engage à accompagner les Etats membres à atteindre les objectifs définis dans la Déclaration à travers les mécanismes de suivi qui en sont une partie intégrante.

Le programme PAMODEC II mis en œuvre à Madagascar a pour objectif d'améliorer l'application des conventions fondamentales de l'OIT comme outils de travail servant à la protection des travailleurs, à la promotion du développement économique et social et au renforcement de la démocratie.

La Déclaration elle-même trouve sa genèse dans la constitution de l'OIT, les préceptes fondamentaux inscrits dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de Philadelphie et les recommandations du Sommet Mondial de Copenhague qui reposent sur un principe fondamental, à savoir que les normes du travail sont le pilier du développement et de la paix.

Pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail, le programme PAMODEC s'est fixé six objectifs immédiats: (i) la sensibilisation et la formation sur les principes et droits fondamentaux, (ii) la mise en œuvre d'une politique de communication au profit du plus grand nombre, (iii) la formation des décideurs, (iv) la formation des acteurs sur les principes de la liberté syndicale, (v) la lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité au travail, (vi) la mise en conformité du droit interne avec les conventions internationales du travail.

C'est dans ce contexte que s'inscrit l'étude sur les obstacles à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail. Par son appui à la concrétisation des principes consacrés par la Déclaration, cette étude constitue un facteur déterminant de la réalisation du programme PAMODEC.

Les résultats attendus sont les suivants: (i) étude validée et programme défini, (ii) législation et réglementation du travail conformes aux conventions internationales du travail, (iii) obstacles à leur mise en œuvre identifiés, (iv) axes d'action prioritaires définis, (v) agenda de réalisation déterminé avec la collaboration des partenaires sociaux.

L'étude s'est efforcée d'identifier les écarts et les contradictions entre les normes internationales du travail et le droit interne malgache pour, éventuellement, déterminer les causes et concevoir un cadre législatif conforme aux huit conventions consacrées par la Déclaration et les conventions liées.

Elle a permis de relever les obstacles à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail dans la pratique, à partir d'enquêtes menées auprès des partenaires sociaux, des mandants du Conseil National du Travail et des responsables de l'Administration du travail.

D'une manière générale, les personnes interrogées et les partenaires sociaux s'accordent à dire que: (i) il n'existe pas de contradictions fondamentales entre les deux formes d'instruments; (ii) le code du travail s'est largement inspiré des huit conventions internationales du travail concernées; (iii) Madagascar dispose d'un large éventail d'arsenal juridique tant constitutionnel que législatif et réglementaire, qui abonde dans le sens de ces principes (le dernier en date, à savoir le décret n° 2007-563 du 03 Juillet 2007 portant sur les pires formes de travail des enfants, conforte cette affirmation).

Par contre une unanimité s'est dégagée sur la profonde distorsion entre cette réalité juridique et la pratique qui constitue un obstacle important à la mise en œuvre de la Déclaration.

Parmi ces obstacles, certains sont communs aux quatre principes et droits fondamentaux au travail. Ce sont: (i) la pauvreté qui frappe plus particulièrement les femmes, les jeunes, les couches sociales les plus défavorisées, (ii) le chômage, le sous-emploi généralisés entraînant la prolifération des emplois informels, la prédominance des emplois ruraux de subsistance qui mettent travailleurs et demandeurs d'emploi dans une même situation de vulnérabilité face aux rares offres d'emploi formels, (iii) l'inadéquation emploi-formation qui favorise la discrimination, la marginalisation et l'exclusion sociale, (iv) la faiblesse des moyens de contrôle.

En ce qui concerne le principe de la liberté syndicale et le droit de négociation collective, l'on peut citer: (i) l'insuffisance du taux de syndicalisation des travailleurs, ainsi que la faible capacité de négociation des syndicats, (ii) l'insuffisance du renforcement des capacités des partenaires sociaux, (iii) les éléments culturels, notamment ceux liés à une tradition de revendication syndicale et d'inféodation aux partis politiques qui sont des facteurs transversaux et constituent un frein à la mise en œuvre des principes de la liberté syndicale et du droit de négociation collective,

D'autres obstacles, d'ordre socio-économique, sont plus spécifiquement liés à la mise en œuvre des conventions sur le travail des enfants et sur la discrimination.

Pour ce qui est du travail des enfants, le principal obstacle reste la pauvreté combinée à un certain nombre de facteurs qui lui sont sous-jacents: (i) le poids des us et coutumes, la place des enfants, plus particulièrement des filles, dans la tradition et la culture malgaches, (ii) un besoin plus que contraignant d'apport complémentaire de revenu de survie, (iii) le système éducatif, (iv) les conséquences socio-économiques de la pauvreté: délinquance, chômage, sous-emploi, prolifération de l'économie informel, l'évolution du contexte économique global.

En ce qui concerne la discrimination, les obstacles sont plus d'ordre culturel et économique que juridique. Elle touche surtout les femmes, les jeunes à la recherche d'un premier emploi, et les personnes handicapées: faiblesse des revenus, exclusion, discrimination à l'embauche, discrimination fondée sur le sexe. L'inégalité de rémunération et de traitement est également liée à ces différents obstacles.

A partir de l'identification de ces obstacles, l'étude a relevé les grands programmes qui ressortent également des observations émises par les acteurs du monde du travail. Ces programmes tournent autour de quatre axes prioritaires: (i) la promotion de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, (ii) la vulgarisation des principes et droits fondamentaux au travail pour donner un nouveau départ aux activités normatives, (iii) le renforcement du dialogue social pour mieux garantir la liberté syndicale et le droit de négociation, (iv) l'appui à l'élaboration d'un cadre législatif pertinent favorisant la promotion et l'application de ces principes.

Le programme ainsi défini inclut les activités considérées comme essentielles et prioritaires pour atteindre les objectifs fixés par le projet: (i) campagne éducative auprès des medias pour faire mieux comprendre le contenu de la Déclaration, (ii) l'enseignement des principes et droits fondamentaux au travail à l'ENAM et dans les établissements d'étude supérieure, (iii) la mise sur pied d'un réseau d'experts nationaux en normes internationales du travail, (iv) un effort promotionnel par des actions de communication et de publication des normes, (v) l'appui à l'Administration du travail, (vi) l'amélioration du cadre législatif et réglementaire, (vii) la vulgarisation des textes auprès des partenaires sociaux et le renforcement de leur capacité de négociation, (viii) l'appui à l'Administration du travail pour l'élaboration d'un cadre législatif propice à la promotion de la Déclaration.

INTRODUCTION: MADAGASCAR, ECONOMIQUE ET SOCIAL

Engagé dans le processus d'ajustement structurel depuis plus de deux décennies et malgré les potentiels économiques que le pays possède, Madagascar figure aujourd'hui parmi les pays les moins avancés, avec un PIB par habitant d'US \$ 309 en 2005. Des programmes de réformes macro-économiques et sectorielles se sont succédés depuis la fin des années 90 mais le dynamisme du progrès est toujours perturbé par des chocs externes et des crises politiques internes ayant freiné le processus de transition socioéconomique du pays.

Depuis 2001, Madagascar parvient à maintenir un rythme de croissance annuelle moyenne de l'ordre de 4% par an. Cependant, la vulnérabilité aux chocs affecte le processus de développement du pays, et la fragilité de la situation socio-économique du pays ne permet pas encore de réussir la consolidation du processus de transition économique et d'amorcer une véritable décrue de la pauvreté.

Avec un revenu national brut par habitant de 309 US \$ environ en 2005, Madagascar est classé parmi les pays à faible revenu. 68,7% de la population vit en dessous du seuil de la pauvreté.

En 2006, le secteur tertiaire contribue pour 54,1% au PIB, contre 12,5% pour le secteur secondaire et 33,4% pour le secteur primaire. Ces chiffres traduisent les déséquilibres dans la création et la redistribution des richesses puisque plus de 80% de la population exercent dans le secteur primaire. 73,3% des actifs sont des petits exploitants agricoles. Le secteur secondaire est dominé par l'agroalimentaire. La stagnation de l'activité de la Zone Franche Industrielle, imputable au démantèlement des Accords Multifibres a pesé sur la croissance du secteur industriel. La croissance du secteur secondaire a été également ralentie par la hausse du prix du pétrole et le déficit dans la fourniture de l'énergie. Ce secteur est également marqué par le lancement des grands projets miniers.

Enfin, grâce au développement du tourisme, à l'essor de l'immobilier et des grands travaux, le secteur des services est le secteur le plus dynamique.

Sous l'angle de l'emploi, l'activité agricole est la branche la plus défavorisée: le groupe socio-économique des «petits exploitants agricoles» a le revenu le plus bas. Le sous-emploi lié à la durée du travail y est de 25% en 2005, soit le plus fort taux au niveau national, de même pour les situations d'inadéquation de l'emploi, qui est de 67,8%. Enfin, la faible employabilité reste une caractéristique des agriculteurs, puisque 92,3 % exercent dans ce secteur.

La problématique de l'accès à un emploi décent reste cruciale, notamment pour les agriculteurs – qui constituent la majeure partie de la population malgache – de par leur faible employabilité liée à leur faible niveau d'instruction d'une part, et du fait de l'inexistence d'alternatives d'autre part.

Par ailleurs, le travail des enfants de moins de 15 ans, qui reste important à Madagascar avec un taux d'activité de 20%, se rencontre en grande partie dans le secteur primaire et l'économie informelle: 96 % des actifs de moins de 15 ans exercent dans l'agriculture. Cette situation est entretenue par l'ampleur de la pauvreté qui prévaut en milieu rural, mais

également par la persistance de traditions encourageant l'insertion précoce des enfants dans le milieu actif.

I. LE CONTEXTE DE L'ETUDE

La Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux oblige les Etats membres du seul fait de leur adhésion à l'Organisation Internationale du Travail à respecter, promouvoir et réaliser de bonne foi les principes fondamentaux suivants:

- 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.

Ces principes et droits fondamentaux sont consacrés par les huit conventions fondamentales de l'OIT, à savoir:

- La convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical;
- La convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective;
- La convention (n°29) sur le travail forcé;
- La convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé;
- La convention (n°138) sur l'âge minimum d'accès à l'emploi;
- La convention (n°182) sur l'abolition des pires formes du travail des enfants;
- La convention (n°111) sur la discrimination (emploi, profession);
- La convention (n°100) sur l'égalité de rémunération.

Madagascar a ratifié ces huit conventions exprimant ainsi sa ferme volonté politique d'adhérer pleinement à la Déclaration de l'OIT et de mettre en œuvre dans son droit interne, les principes et droits fondamentaux tels qu'ils sont définis par ces normes internationales.

Par la Déclaration, l'OIT a l'obligation d'aider ses membres à atteindre les objectifs qui y sont souscrits, à travers les mécanismes de suivi qui sont partie intégrante de cette Déclaration elle-même.

Ce mécanisme a un objectif essentiellement promotionnel. C'est dans cet esprit qu'elle doit être mise en œuvre en vue d'accompagner et d'encourager les Etats membres, par une procédure rigoureuse et efficace de suivi et de contrôle, à assurer la pleine réalisation de ces principes et droits fondamentaux.

La Déclaration a également pour objectif majeur d'assurer et de garantir le respect de ces principes et droits fondamentaux, de promouvoir leur réalisation dans la pratique économique et sociale et de permettre de traduire les valeurs traditionnelles de l'OIT en programme de développement intégré avec la participation de tous les acteurs du monde du travail, notamment les partenaires sociaux. Elle s'applique automatiquement à tous les pays qui ont accepté la constitution de l'OIT, qu'ils aient ou non ratifié les huit conventions. En même temps elle répond au souci général de faire en sorte que la croissance économique soit accompagnée par la justice sociale. Du fait de son caractère promotionnel, l'adhésion à la Déclaration est alors indépendante de la ratification des conventions où sont énoncés les principes et droits fondamentaux au travail.

C'est dans ce contexte qu'a été mis en place le PAMODEC dont bénéficie Madagascar et 16 autres pays de l'Afrique de l'ouest et de l'Afrique centrale. Ce programme relève de la Coopération technique du BIT et procède du Programme focal pour la promotion de la Déclaration dans le cadre des Programmes Pays pour le Travail Décent. La présente étude a pour objet:

- (i). d'identifier les écarts et les contradictions entre le droit interne et les conventions internationales fondamentales du travail;
- (ii). d'identifier les obstacles et les difficultés à leur mise en œuvre;
- (iii). De définir les axes d'actions prioritaires afin de faciliter et promouvoir le respect de principes et droits fondamentaux.

L'étude fait suite à un premier atelier qui s'est tenu à Antananarivo, dans le courant du mois de juillet.

L'atelier avait pour objectif de sensibiliser, d'informer les partenaires sociaux du Conseil National du Travail, instance tripartite suprême du monde du travail de Madagascar sur les principes et droits fondamentaux et sur les objectifs du programme PAMODEC. Il aura également permis:

- (i). de tracer des pistes de réflexion sur les sensibilités des entités composant le Conseil;
- (ii). d'identifier les obstacles et les actions considérées comme prioritaires à mener;
- (iii). de déterminer les perspectives du programme PAMODEC pour Madagascar;
- (iv). de vulgariser les instruments internationaux du travail consacrant ces dispositifs essentiels de promotion du droit des travailleurs.

L'étude devrait aussi permettre d'appuyer l'élaboration d'un cadre législatif approprié conforme aux huit conventions ratifiées par Madagascar.

Conformément à son programme de lancement qui s'est tenu en avril 2007, le Projet PAMODEC a: «pour objectif d'améliorer l'application des conventions fondamentales de l'OIT, d'abord comme outils servant à la protection des travailleurs conformément aux idéaux de base de l'organisation, mais aussi comme outils indispensables pour promouvoir le développement économique et social ainsi que la démocratie...».

Huit objectifs immédiats ont été retenus:

- (i). Sensibilisation, formation sur les quatre catégories de principes et de droits fondamentaux par les activités suivantes:
 - Formation des partenaires sociaux et de différents responsables de l'administration.
 - Sensibilisation de la société civile, dont les journalistes, aux principes et droits fondamentaux au travail.
- (ii). Formation de formateurs parmi les trois mandants nationaux;
- (iii). Formation des assesseurs des tribunaux du travail, des conciliateurs et des arbitres;
- (iv). Mise en œuvre d'une politique de communication au profit du plus grand nombre;

-
- (v). Formation des décideurs;
 - (vi). Activités de formation de l'ensemble des acteurs concernés par la problématique de la liberté syndicale afin de garantir le respect de ce principe;
 - (vii). Action de lutte contre la discrimination et promotion de l'égalité au travail en vue de faire l'inventaire et le diagnostic de la situation tant au plan législatif et réglementaire qu'au niveau des lieux de travail;
 - (viii). Mise en conformité des textes nationaux avec les conventions internationales du travail par la réalisation d'étude sur les obstacles à la mise en œuvre des conventions fondamentales du travail lorsqu'elles ont été ratifiées.

Par ailleurs, la présente étude apportera les appuis nécessaires aux mandants tripartites dans le processus de mise en conformité des textes nationaux.

Les résultats attendus sont les suivants:

- (i). Acteurs concernés sensibilisés aux principes et droits fondamentaux au travail ainsi qu'au contenu des huit conventions;
- (ii). Etude validée et programme d'actions défini;
- (iii). Législations et réglementations du travail en conformité avec les instruments internationaux fondamentaux;
- (iv). Obstacles à leur mise en œuvre identifiés;
- (v). Axes des actions prioritaires identifiées;
- (vi). Agenda de réalisation défini en collaboration avec les mandants tripartites.

L'étude a porté sur trois axes principaux:

- a) Le cadre juridique: il s'agit de voir la conformité du droit interne avec les normes internationales fondamentales;
- b) L'identification des obstacles à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail;
- c) Les activités à entreprendre.

II. LE CADRE JURIDIQUE

Il s'agit ici de faire une étude comparative des huit (8) conventions internationales du travail et des principes et droits fondamentaux qui leurs sont rattachés avec la législation et la réglementation en vigueur à Madagascar dans ces domaines pour:

- (i). analyser et examiner leur conformité;
- (ii). déterminer les contradictions entre les deux formes d'instruments, les lacunes, les insuffisances pour, le cas échéant, examiner les modifications à apporter tout en respectant la philosophie générale sur laquelle se sont basées l'élaboration et la conception des textes nationaux;
- (iii). éventuellement, faire des propositions de modification.

L'étude a permis de faire un constat général reconnu par la grande majorité des acteurs et des partenaires sociaux interrogés ainsi que par les responsables de l'administration du travail: il n'existe pas de contradiction essentielle entre les dispositions des conventions fondamentales internationales du travail et ceux de la législation et de la réglementation nationale se rapportant aux principes et droits fondamentaux au travail

La sensibilité des différentes entités – partenaires sociaux – diffère surtout sur leur approche respective de l'application et de la mise en œuvre de ces textes.

La conformité des textes législatifs et réglementaires a été reconnue par les personnes intéressées (dirigeants syndicaux et patronaux): l'élaboration du code du travail repose sur un principe fondamental de droit, à savoir, le respect des conventions internationales du travail ratifiées par Madagascar qui ont été reprises presque intégralement par le code du travail actuel.

Cette étude comparative portera ainsi sur les quatre principes fondamentaux et les huit conventions fondamentales de l'OIT qui les consacrent, à savoir:

- a) La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- b) L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- c) L'abolition effective du travail des enfants;
- d) L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

II.1. LA LIBERTE D'ASSOCIATION ET LA RECONNAISSANCE DU DROIT DE NEGOCIATION COLLECTIVE.

Ces droits fondamentaux sont régis par:

- La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.
- La convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective

II.1.1. LA CONVENTION N°87 SUR LA LIBERTE SYNDICALE ET LA PROTECTION DU DROIT SYNDICAL.

Cet instrument international pose des principes généraux qui sont le fondement même du concept de liberté syndicale et qui se résument en un certain nombre de droits reconnus universellement:

- (i) Droit des travailleurs et des employeurs de constituer des organisations de leur choix sans autorisation administrative préalable;
- (ii) Droit de s'affilier librement à une organisation à une seule condition, celle de se conformer au statut de l'organisation.
- (iii) Droit d'élaborer les statuts et les règlements administratifs;

-
- (iv) Droit d'élire librement les représentants et d'organiser leur gestion et leurs activités sans ingérence de l'administration;
 - (v) Droit de formuler leur programme d'action;
 - (vi) Droit de constituer des fédérations, des confédérations et de s'y affilier;
 - (vii) Droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

La convention (n°87) garantit la protection du droit syndical par:

- (i) L'interdiction de la dissolution ou de la suspension des organisations syndicales par la voie administrative;
- (ii) L'interdiction de toute forme d'intervention pouvant limiter le droit syndical ou en entraver l'exercice légal.

Il définit également les engagements des Etats membres et les obligations des organisations d'employeurs et de travailleurs pour donner plein effet à ses dispositions:

- (i) D'une part, aux termes de cette convention: l'Etat qui l'a ratifiée doit prendre les mesures nécessaires pour assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical et pour donner effet aux dispositions de la convention. Au regard de la convention, il appartient ainsi à l'Etat de garantir et de protéger l'exercice du droit syndical sous tous ses aspects.
- (ii) d'autre part la convention (n°87) impose aux groupements d'employeurs et de travailleurs de respecter la légalité dans l'exercice de leur fonction syndicale et définit la mission des syndicats qui est de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs.

Le code du travail a repris intégralement les dispositions de la convention internationale du travail, et va même plus loin en l'espèce en définissant par exemple les critères de représentativité des organisations syndicales.

En effet, l'étude des dispositions du code du travail relatives au droit syndical a permis de relever un progrès sensible et important tout en appropriant les dispositions de la convention (n°87).

- (i) Le code du travail reconnaît l'exercice du droit syndical dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution.
- (ii) Les travailleurs et les employeurs peuvent librement constituer des organisations syndicales de leur choix et de s'y affilier sans autorisation préalable, sous réserve de se conformer à leur statut. Le corollaire de cette liberté d'adhésion est le droit de ne pas s'affilier.
- (iii) Le code du travail définit la mission première des syndicats qui est de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs et des employeurs et d'assurer le progrès économique et social de leurs membres. Cette disposition ne se retrouve pas dans la définition du rôle des syndicats donnée par la convention (n°87).
- (iv) Le code du travail privilégie les organisations syndicales et les groupements professionnels les plus représentatifs pour représenter les travailleurs et les employeurs dans les structures de dialogue et de concertation (CNT, CRTT), les organismes de gestion de la politique sociale (CNaPS et Services médicaux

interentreprises ou SMIE), les négociations d'accords nécessitant l'intervention d'un acte réglementaire (Accords sur le salaire minimum d'embauche).

Comme pour la convention (n°87), le code du travail confère aux organisations d'employeurs et de travailleurs un certain nombre de droits:

- a) élaborer leur statut et règlement;
- b) élire librement leurs représentants;
- c) organiser leur gestion et leurs activités et formuler leur programme d'action;
- d) constituer des fédérations et des confédérations, et s'y affilier;
- e) s'affilier à des organisations internationales de travailleurs ou d'employeurs;
- f) adhérer librement à un syndicat, sans discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'origine ou la nationalité.

En même temps il leur impose de respecter la légalité dans l'exercice de leurs droits.

Le code du travail protège les travailleurs contre tous actes de discrimination pouvant porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi comme:

- a) Subordonner l'Emploi d'un travailleur à son affiliation ou à la cessation de ses activités au sein d'un syndicat ou
- b) congédier un travailleur en raison de son affiliation ou de sa participation à des activités syndicales.

A l'instar de la convention (n°87), le code du travail interdit à l'employeur d'exercer des moyens de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque. Il prévoit également la possibilité et la liberté de constituer des organisations syndicales dans le cadre de l'entreprise et d'élire des délégués syndicaux, pour assurer, promouvoir et défendre les intérêts des travailleurs.

Le report de ces dispositions dans le cadre de cette étude, est approprié pour bien mettre en évidence l'avancé du droit interne en matière de liberté syndicale et les contraintes ou obstacles qui peuvent porter atteinte à son plein exercice.

II.1.2. LA CONVENTION N°88 SUR LE DROIT D'ORGANISATION ET DE NEGOCIATION COLLECTIVE.

Cette convention, qui complète la convention (n°87) institue au profit des travailleurs une protection contre toute forme de discrimination susceptible de porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

Dans ses principales dispositions, la convention interdit le licenciement, la démission provoquée, la mutation et tout acte menaçant le salarié en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales. Elle préserve l'indépendance des organisations syndicales contre les actes d'ingérence dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration; elle tend à favoriser et à promouvoir la négociation collective.

Ainsi, l'article 1 de la convention confirme le droit du travailleur à une protection adéquate contre tout acte de discrimination portant atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi sous certaines formes à savoir:

- a) L'embauche d'un travailleur à la condition de ne pas s'affilier à un syndicat ou de cesser de faire partie d'un syndicat.
- b) Le licenciement des travailleurs en raison de son affiliation syndicale, de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement des employeurs, pendant les heures de travail.

De son côté l'article 2 favorise la protection appropriée des organisations syndicales contre:

- a) Tout acte d'ingérence des uns à l'égard des autres en matière de formation, de fonctionnement, d'administration, directement ou par agents interposés.
- b) La création d'organisations syndicales dominées par un employeur, ou le soutien d'organisations syndicales par des moyens financiers ou autre pour les placer sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation syndicale; dans la pratique cet article 2 interdit:
 - Tout acte d'ingérence dans la formation des membres, le fonctionnement et l'administration des syndicats;
 - Toutes mesures tendant à provoquer la création de syndicats dominés par un employeur ou à soutenir des organisations syndicales par des moyens financiers.

La convention pose également comme principe essentiel du droit d'organisation la promotion et le développement des procédures de négociation volontaire de conventions collectives en vue de régler les conditions d'emploi par:

- La mise en œuvre d'organismes appropriés pour assurer le respect des droits d'organisation;
- L'utilisation de procédure pertinente, convenue et appropriée de négociation de convention collective.

À noter que la convention précise que son application aux forces armées et à la police doit être déterminée par la législation nationale; qu'elle ne traite pas de la situation des fonctionnaires, mais qu'elle ne porte pas préjudice à leurs droits et à leurs statuts.

Même si elle ne fait pas partie des instruments considérés comme fondamentaux, la convention (n°135) sur les représentants des travailleurs mérite, par contre, de retenir l'attention dans cette étude pour deux raisons:

- a) Elle est complémentaire des deux conventions fondamentales sur la liberté syndicale (n°87) et sur le droit de négociation (n°98);
- b) Elle constitue un élément essentiel de la protection de l'exercice du droit syndical, du moins dans le cadre de l'entreprise.

La convention instaure au profit des représentants du personnel une protection spéciale pour leur permettre le libre exercice de leur fonction. Elle les protège contre toutes mesures leur portant préjudice et motivées par leur affiliation et leur participation à des activités syndicales.

Aux termes de cette convention, l'expression « représentant du personnel » est entendue au sens large: il s'agit aussi bien des représentants élus librement par les travailleurs que des représentants syndicaux nommés ou élus par les syndicats. Ces catégories particulières des salariés que sont les « représentants du personnel » doivent être protégées contre des mesures qui pourraient leur porter préjudice à condition qu'ils agissent dans la légalité. La convention leur accorde des facilités pour qu'ils puissent remplir efficacement leur fonction:

- a) Temps libre nécessaire à l'accomplissement de leur mission;
- b) Droit d'assister à des réunions, formation, séminaires, congés syndicaux;
- c) Droit d'affichage et de communication des avis et documents portant sur les activités syndicales normales;
- d) Accès aux lieux de travail.

Le droit interne malgache a repris dans ses dispositifs les prescriptions de la convention internationale du travail (n°98) qui a largement inspiré (voir p.12) la législation du travail à Madagascar.

D'une manière générale, le code du travail interdit tout contrôle de l'administration sur le fonctionnement et l'organisation des syndicats concernant notamment l'élaboration de leurs statuts, la désignation et l'élection de leurs dirigeants dans le respect de la liberté et sans aucune pression extérieure.

Le code du travail interdit également tout acte ou agissement qui pourrait porter atteinte, limiter ou entraver l'exercice du droit syndical au niveau national comme dans le cadre de l'entreprise.

Il protège les travailleurs contre toute discrimination syndicale en interdisant à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite, la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération.

Il est interdit à l'employeur d'utiliser des moyens de pression sous toutes ses formes, en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

La protection des délégués du personnel et des délégués syndicaux contre les licenciements entre aussi dans cette catégorie de mesure: leur licenciement est subordonné à une autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Les mesures prises par l'employeur contrairement à ces dispositions sont considérées comme nulles de plein droit et donnent lieu à des dommages et intérêts au bénéfice de la personne lésée.

En matière de négociation collective, il importe de préciser ici que le code du travail rend obligatoire la négociation d'une convention collective dans les entreprises employant plus de 50 travailleurs, et que les travailleurs sont représentés dans cette négociation par les comités d'entreprises dont les membres salariés sont proposés par les organisations syndicales les plus représentatives et élus par l'ensemble du personnel. Quant aux entreprises employant moins de 50 travailleurs, aucune disposition compensatrice n'a été prévue en ce qui concerne aussi bien la négociation d'une convention collective que l'institution du comité d'entreprise. Il convient cependant de

signaler que par la faculté de négociation laissée aux parties, la loi semble s'en remettre à la diligence des parties en ce qui concerne cette catégorie d'entreprises. Il est vrai que compte tenu de la faible capacité de négociation et du bas niveau de la culture syndicale des travailleurs, l'inexistence d'une telle disposition compensatrice constitue objectivement une discrimination à l'endroit des travailleurs des petites et micro entreprises.

II.2. L'ELIMINATION DE LA DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI ET LA PROFESSION

Elle est consacrée par la convention (n°111) sur la discrimination en matière d'emploi et de profession qui, elle-même, est fondée sur l'égalité souveraine des hommes conformément à la déclaration de Philadelphie. Elle a pour but de promouvoir l'égalité de chance et de traitement des êtres humains en matière de profession, la discrimination étant définie, «comme toute 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 de chance et de traitement en matière d'emploi ou de profession».

Elle interdit toute discrimination directe ou indirecte et spécifie, par ailleurs, que les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées par un emploi déterminé ne sont pas considérées comme discriminatoires.

La convention (n°111) consacre le droit des êtres humains de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique avec des chances égales. Est considérée comme discrimination la violation des droits énoncés dans la déclaration universelle des droits de l'homme.

Elle fait obligation à chaque Etat membre de formuler et d'appliquer une politique nationale visant à:

- a) promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession pour:
 - éliminer toute forme de discrimination;
 - obtenir la collaboration des partenaires sociaux;
- b) promulguer des lois tendant à encourager des programmes d'éducation en vue de l'application de la Politique Nationale de l'Emploi et à suivre ladite politique en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale;
- c) mettre en œuvre des activités d'orientations professionnelles, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale.

La convention (n°100) sur l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale – qui est complémentaire de la convention (n°111) – se fixe comme objectif d'instaurer une égalité professionnelle entre les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe. Elle édicte le principe de l'égalité de rémunération pour les travailleurs des deux sexes pour un travail de valeur égale. Aux regards de cet instrument, considéré également comme fondamental, l'égalité de rémunération se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe; la rémunération est entendue comme comprenant le salaire de base minimum ainsi que tous les avantages directs ou indirects. La recommandation liée à cette indique la

nécessité de créer des outils permettant de mesurer la valeur du travail en prenant en compte les tâches qui le constitue. Madagascar ne possède pas encore un tel instrument.

Le droit interne Malgache s'est inspiré largement de ces instruments internationaux, même si le code du travail n'a pas repris intégralement les dispositions contenues dans les deux conventions (n°100) sur l'égalité de rémunération et (n°111) sur la discrimination en matière d'emploi et de la profession:

Le salarié ne peut faire l'objet d'une sanction, ni d'une discrimination dans sa carrière ou dans son travail, ni d'un licenciement pour avoir résisté à des agissements de harcèlement sexuel d'un employeur;

Le salarié ne peut également faire l'objet d'une discrimination dans sa carrière ou dans son travail, ni d'un licenciement pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés;

L'article 53 du code du travail précise qu'à «même qualification professionnelle, même emploi et pour un travail égal, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur couleur, leur ascendance nationale, leur sexe, leur âge, leur appartenance syndicale, leur opinion et leur statut...».

Ainsi légalement, la discrimination fondée sur le sexe ne devrait pas exister et est strictement interdite pour le même emploi: quel que soit le sexe, le travailleur est classé, au minimum, dans la même catégorie professionnelle. Les travailleurs des mêmes catégories professionnelles ont droit au même salaire minimum correspondant à cette catégorie, ce qui suppose que l'homme ou la femme ayant la même classification professionnelle et occupant le même emploi, bénéficie du même salaire minimum.

L'employeur ne peut obliger la femme candidate à l'emploi, ou simplement demandeur d'emploi, de déclarer son état de grossesse, qui ne doit pas également être pris en considération pour résilier un contrat de travail au cours de la période d'essai. Cela revient à dire qu'il est interdit à l'employeur de refuser d'embaucher, de sanctionner ou de licencier une personne en raison de son sexe ou de son état de grossesse;

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, et l'octroi d'avantages sociaux;

Le code du travail interdit toute forme de discrimination entre les personnes valides et les personnes handicapées du fait de leur handicap en matière de travail ou d'emploi à égalité de capacité et d'aptitude: les personnes handicapées ont droit au travail et à l'emploi, à l'égalité de chance et de traitement en matière d'apprentissage, de formation professionnelle et d'emploi. Les handicapés doivent jouir de toutes les infrastructures existantes, publiques ou privées, en matière d'apprentissage et de formation professionnelle;

Enfin, la rupture du contrat peut être considérée comme abusive lorsqu'elle est motivée par les opinions du travailleur ou son appartenance à un syndicat.

L'étude montrera que la pratique ne correspond pas toujours à cet arsenal juridique, par ailleurs conforme, dans leur ensemble, à la constitution malgache qui édicte certains principes fondamentaux proches des normes internationales sur l'égalité de traitement et la non-discrimination:

-
- a) «Tout citoyen a droit, selon la qualité et le produit de son travail à une juste rémunération lui assurant ainsi qu'à sa famille, une existence conforme à la dignité humaine»;
 - b) «Le travail et la formation professionnelle sont pour tout citoyen un droit et un devoir»;
 - c) «Nul ne peut être lésé dans son travail ou dans son emploi en raison de son sexe, son âge, sa religion, ses opinions, ses origines et ses convictions politiques»;
 - d) «L'accès aux fonctions publiques est ouvert à tout citoyen sans autres conditions que celle de sa capacité et de ses aptitudes».

II.3. L'ABOLITION DU TRAVAIL FORCE OU OBLIGATOIRE.

Deux instruments internationaux traitent de ce principe fondamental de la Déclaration, à savoir:

- La convention (n°29) sur le travail forcé ou obligatoire et
- La convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé

Les dispositions de la convention (n°29) ont été reprises intégralement par le code du travail. Rappelons qu'elle préconise la suppression du travail forcé ou obligatoire définit comme «tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et à l'exécution duquel, l'individu n'a pas consenti de son plein gré». Il importe de mentionner dans cette étude l'évolution dans l'utilisation de la main d'œuvre pénale.

Le décret n° 2006015 du 17 janvier 2006 portant organisation générale de l'Administration pénitentiaire abroge le décret n°59-121 du 27 octobre 1959. Il interdit en son article 110 le travail au service ou pour la commodité personnelle des particuliers qu'ils soient magistrats, fonctionnaires publics ou personnes privées. Par contre il donne aux détenus la possibilité de demander un travail sous certaines conditions:

- La proposition de travailler est une faculté laissée aux détenus; ils agissent de leur plein gré sous réserve de se soumettre à un examen médical pour déterminer leur aptitude au travail;
- Durant leur travail, ils sont soumis à un horaire de travail conforme aux horaires pratiqués dans la région;
- Ils ne sont pas astreints à des heures supplémentaires;
- Ils bénéficient du repos hebdomadaire comme les travailleurs régis par le code du travail, le régime des jours fériés leur est applicable;
- Leur rémunération ne devrait pas être inférieure au salaire minimum d'embauche;
- L'autorisation n'est accordée qu'à la personne détenue préventivement depuis plus de 2 mois.

CHAPITRE XIX

LE TRAVAIL DES PERSONNES DETENUES

Art.104- Le travail des personnes détenues est appelé travail pénitentiaire. Il a pour vocation, la préparation au retour à la société au terme de la période de détention.

Art.105- Les personnes détenues, quelle que soit leur catégorie pénale, peuvent demander qu'il leur soit proposé un travail. Elles sont soumises à un examen médical en vue de déterminer leur aptitude au travail.

Art.106- Le travail est procuré aux personnes détenues compte tenu des nécessités de bon fonctionnement des établissements en général et des camps pénaux en particulier.

Art.107- La durée du travail par jour et par semaine, déterminée par le règlement intérieur de l'établissement, doit se rapprocher des horaires dans la région ou dans le type d'activité considéré; en aucun cas elle saurait être supérieure aux horaires pratiqués.

Le respect de la durée hebdomadaire et des jours fériés doit être assuré; les horaires doivent prévoir le temps nécessaire pour le repos et le repas.

Art.108- Indépendamment de la surveillance des personnes détenues, les agents assurent le respect des règles de discipline et de sécurité sur les lieux de travail.

Art.109- Le travail pénitentiaire est effectué sous le régime du service général, de la concession.

Les relations entre l'organisme employeur et la personne détenue sont exclusives de tout contrat de travail.

L'emploi de personnes en détention préventive doit faire l'objet d'un accord préalable du magistrat saisi du dossier de l'information. L'autorisation de travailler n'est accordée qu'à la personne détenue préventivement depuis plus de 2 mois.

Art.110- Le travail au service ou pour la commodité personnelle des particuliers, qu'ils soient magistrats, fonctionnaires publics ou personnes privées est interdit.

Art.111- Dans chaque établissement, des personnes détenues sont affectées au service d'intérêt général à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement.

Aucune personne détenue ne peut être employée aux écritures dans les services administratifs de l'établissement, ou à des postes de surveillance.

Art.112- Dans le cadre du travail en concession, la main d'œuvre pénitentiaire peut être soit mise à la disposition des services ou établissements publics ou parapublics, soit concédée à des

entreprises privées.

Toute demande de concession doit contenir tous les renseignements utiles, notamment le nom et la qualité du demandeur, le nombre de personnes détenues nécessaires, la nature et la durée probable des travaux, le lieu de travail. La concession est autorisée par le directeur régional après avis du ou des chefs d'établissement concernés.

Dans le cadre du travail en concession de la main d'œuvre pénitentiaire, la rémunération et les conditions de travail doivent se rapprocher des dispositions du code du travail.

Le produit du travail sera remis directement contre reçu au chef d'établissement pour être versé au compte nominatif de la personne détenue.

Art.113- Les camps pénaux sont des exploitations pénitentiaires agricoles ou autres, placés sous l'autorité des chefs d'établissement les plus proches de ces camps. Leur production est destinée exclusivement aux personnes détenues dans ces établissements pénitentiaires.

Les personnes détenues employées dans les camps pénaux sont choisies par le chef d'établissement.

Elles doivent présenter des garanties suffisantes pour la sécurité et l'ordre public, notamment au regard de leur personnalité, de leurs antécédents et de leur conduite en détention.

Art.114- Les personnes détenues employées à l'extérieur des établissements pénitentiaires dans le cadre de la concession ou dans les camps pénaux demeurent sous le contrôle du personnel pénitentiaire. Celui-ci a la charge d'appliquer les prescriptions et règlements relatifs au régime disciplinaire.

Art.115- Une commission de sélection présidée par le chef d'établissement assisté de ses chefs de poste et d'un représentant du greffe décide de la liste des personnes aptes au travail. Cette liste est transmise au directeur régional pour information.

Par contre, elle retiendra surtout la convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé pour deux raisons:

- Elle est la dernière convention fondamentale du travail qui a été ratifiée par Madagascar;
- Elle complète et précise la convention (n°29) en se fixant comme premier objectif l'éradication du travail forcé.

La convention commence par définir un certain nombre d'objectifs, à savoir:

- a) Eviter que le travail forcé ou obligatoire n'amène des conditions analogues à l'esclavage;
- b) Obtenir l'abolition complète de la servitude pour dette et servage, assimilé à un état de dépendance;
- c) Interdire les modes de paiement privant le travailleur de toute possibilité de quitter son emploi.

Elle définit les engagements des Etats qui l'ont ratifiée, dont Madagascar, à savoir:

(i) Supprimer le travail forcé ou obligatoire;

(ii) N'y recourir sous aucune forme comme.

- a) Mesure de coercition ou d'éducation politique;
- b) Sanction à l'égard des personnes exprimant leur opinion politique, leur opposition à l'ordre politique social ou économique;
- c) Méthode de mobilisation et d'utilisation de la main d'œuvre à des fins de développement économique;
- d) Sanction pour participation à des grèves;
- e) Mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

Il est encore trop tôt pour voir quel pourrait être l'impact de cette convention sur le droit interne malgache. Dans la pratique, le contour de ce concept de travail forcé reste encore flou et difficile à cerner. L'étude se limitera dans cette partie à répertorier les dispositions du code du travail en l'espèce, tout en considérant qu'un projet de loi sur la main d'œuvre pénitentiaire est en gestation au niveau du Ministère de la Justice.

Comme la convention (n°29), le code du travail définit le travail forcé ou obligatoire interdit comme étant « le travail exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ». Ne sont pas considérés comme travaux forcés au regard du code du travail:

- a) Les travaux, services, secours requis en cas d'accidents, naufrages, inondations ou autres calamités;
- b) Les travaux d'intérêts collectifs exécutés en application d'une convention librement consentie par les membres du Fokonolona, ou dans le cadre de menus travaux de village devenus exécutoires;
- c) Tout travail exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation judiciaire.

Par contre le code du travail interdit toute imposition de travail aux personnes se trouvant en détention préventive ainsi que la cession gratuite de main d'œuvres carcérales à des particuliers, entreprises ou personnes morales privées, même si ceux-ci sont chargés de l'exécution de travaux publics.

II.4. L'INTERDICTION DU TRAVAIL DES ENFANTS

L'interdiction du travail des enfants est couverte par deux conventions fondamentales, à savoir:

La convention internationale du travail (n°138) sur l'âge minimum d'admission à l'emploi;

La convention (n°182) relative à l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination.

La convention (n°138) se fixe comme objectif final l'abolition définitive du travail des enfants par la fixation par les états qui la ratifie d'un âge minimum d'admission à l'emploi et l'élévation progressive de cet âge.

D'après ce texte, cet âge ne peut être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à 15 ans, l'enfant devant atteindre un développement physique et mental complet.

La convention envisage des exceptions et des limites à ce principe:

- a) L'autorité administrative peut refuser d'appliquer la convention à certaines catégories d'emploi après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, si son application soulève des difficultés importantes et spéciales;
- b) La convention ne s'applique pas au travail accompli par des établissements professionnels et des écoles professionnelles ou techniques.

De son côté la convention (n°182) préconise la mise en œuvre d'action immédiate en vue de l'élimination des pires formes de travail des enfants.

D'après cette norme fondamentale relative au travail des enfants, l'élimination des pires formes de l'emploi des enfants exige une action d'ensemble par:

L'éducation de base gratuite;

La soustraction des enfants concernés des pires formes de travail;

Leur réadaptation et leur intégration sociale;

La prise en considération des besoins de leur famille.

La convention (n°182) donne une définition des pires formes du travail des enfants. Aux regards de celle-ci:

Le terme enfant s'entend des enfants de moins de 15 ans;

Les pires formes de travail des enfants comprennent:

- a) Les formes d'esclavage ou les pratiques analogues tels que: la vente, la traite des enfants, la servitude pour dette, le servage, le travail forcé ou obligatoire (recrutement forcé ou obligatoire, utilisation des enfants dans des conflits armés...);
- b) L'utilisation, le recrutement, l'offre d'enfant à des fins de prostitution, de production de matériel de pornographies, de spectacles pornographiques;
- c) L'utilisation, l'offre d'enfants aux fins d'activités illicites (production, trafic de stupéfiants...).

La convention précise qu'il appartient à l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, de déterminer dans la législation nationale, la liste des pires formes de travail des enfants, tout en définissant de façon précise les obligations des Etats membres, à savoir:

- a) Prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants;

-
- b) Localiser les types de travail par une liste périodiquement examinée et révisée;
 - c) Elaborer, mettre en œuvre des programmes d'action pour éliminer en priorité les pires formes de travail des enfants (en consultation avec les partenaires sociaux);
 - d) Prendre les mesures nécessaires pour la mise en œuvre effective et le respect des dispositions donnant effet à la convention (dont des sanctions pénales);
 - e) Prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé.

Ces mesures consistent à:

- a) Empêcher que les enfants ne soient engagés dans les pires formes;
- b) Fournir aide et assistance directes pour les en soustraire;
- c) Identifier les enfants particulièrement exposés à des risques;
- d) Prendre en compte la situation particulière des filles;
- e) Identifier l'autorité compétente, chargée de la mise en œuvre des dispositions donnant effet à la convention.

Ces deux conventions (138 et 182) ont largement inspiré la législation du travail à Madagascar.

- (i) Le code du travail fixe l'âge minimum d'accès à l'emploi à 15 ans, âge qui ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire.
- (ii) Cette disposition est renforcée par l'article 102 qui stipule que «les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même, comme apprentis, avant l'âge de 15ans». Cet article ajoute toutefois, que «l'emploi d'un enfant de moins de 15 ans peut être autorisé par l'inspecteur du travail, compte tenu des circonstances locales, des tâches qui peuvent leur être demandées à condition que les travaux ne soient pas nuisibles à leur santé et à leur développement normal». Cette disposition est directement inspirée de la convention (n°138) (révisée) sur le travail des enfants qui prévoit que l'autorité publique, peut après consultation des partenaires sociaux, refuser d'appliquer la convention à certaines catégories d'emploi et de travail.

Il est à remarquer que certains travaux susceptibles du compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des mineurs de moins de 18 ans leur sont strictement interdits. Ainsi:

- a) Les prolongations permanentes de la durée du travail admises pour certains travaux ne sont pas applicables aux mineurs;
- b) Le chômage des jours fériés est obligatoire pour les enfants âgés de moins de 18 ans (et ce, quelque soit le type d'activité de l'établissement);
- c) Les enfants de moins de 18 ans doivent obligatoirement prendre des repos hebdomadaires; les dérogations accordées sans repos compensateur prévues par la réglementation ne leurs sont pas applicables;

-
- d) Les enfants ne doivent pas porter plus de 15Kg, de charge;
 - e) Les enfants et les adolescents ne pourront être admis à un emploi qu'à la suite d'un examen médical
 - f) L'enfant ne peut être maintenu dans un emploi reconnu au dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable.

Malgré cet ensemble d'arsenal juridique plutôt complet, parmi les principes et droits fondamentaux soutenus par la Déclaration de l'OIT, celui relatif au travail des enfants est certainement le plus complexe et le plus délicat à mettre en œuvre pour des raisons socio-économiques:

- a) Pauvreté presque endémique et à caractère structurel;
- b) Poids des coutumes, notamment à l'égard des filles;
- c) Comportement des parents pour qui le travail des enfants constitue un élément complémentaire de subsistance;
- d) Inertie de la société qui accentue la différenciation sociologique entre les garçons et les filles, pour qui, par exemple, la scolarisation n'est pas un aspect fondamental de leur épanouissement personnelle et de leur vie à venir;
- e) Absence de données et de mécanisme permettant d'identifier les enfants particulièrement exposés.

Par contre, il est sûrement celui où la volonté politique du Gouvernement pour le mettre en œuvre est la plus marquée et la plus fortement mise en exergue:

- a) Cadre juridique renforçant la politique de lutte contre le travail des enfants, le dernier en date étant le décret n°2007-566 du 03 juillet 2007 relatif au travail des enfants;
- b) Enquête préliminaire sur l'état des lieux du travail des enfants à Madagascar;
- c) Identification des pires formes de travail des enfants: exploitation sexuelle à des fins commerciales (qui touche actuellement les garçons mineurs), travail domestique, travail dans les mines et carrières, travail en milieu insalubre et dangereux dans les zones rurales et urbaines...
- d) Sensibilisations et informations des institutions, de la société civile, des partenaires sociaux sur les dangers du travail des enfants;
- e) Mise en œuvre du Plan National d'Action (PNA) de lutte contre le travail des enfants (2004), cadre légal des stratégies définies prioritairement dans le domaine des pires formes du travail des enfants (PFTE...);
- f) Mise en place des dispositifs institutionnels:
 - Division PACTE (Prévention, Abolition et Contrôle du Travail des Enfants du Ministère chargé du travail au niveau provincial et régional

-
- Comité National de Lutte contre le Travail des Enfants (CNLTE...)

g) Sur le plan international, coopération avec le gouvernement des USA par le financement du Programme Assorti de Délai (PAD), sans oublier le programme IPEC-BIT.

REPOBLIKAN'I MADAGASIKARA

Tanindrazana- Fahafahana- Fandrosoana

MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE

DU TRAVAIL ET DES LOIS SOCIALES

DECRET N° 2007 – 563

Relatif au travail des enfants

LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT

Vu la constitution,

Vu la loi N° 98-021 du 20 Décembre 1998 autorisant la ratification de la convention internationale du Travail N°138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi par Madagascar,

Vu la loi N° 2000-023 du 1er Décembre 2000 portant ratification de la convention internationale du travail N° 182 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants,

Vu la loi N° 2003-044 du 28 juillet 2004, portant code du travail,

Vu le mémorandum d'accord entre le gouvernement malgache et l'organisation internationale du travail en date du 03 Juin 2004,

Vu le Décret N° 99-391 du 26 mai 1999 portant la ratification de la convention internationale du travail N° 138 concernant l'âge minimum,

Vu le Décret N° 2001- 23 du 05 Février 2001 portant la ratification de la convention internationale du travail N° 182 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants,

Vu le Décret N° 2004-985 du 12 Octobre 2004 portant création,missions et composition du Comité National de lutte contre le travail des enfants (CNLTE) , modifié par le Décret n°2005-523 du 09 Août 2005 portant modification de certaines disposition des articles dudit Décret,

Vu le décret N° 2007-022 du 20 Janvier 2007 portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement,

Vu le Décret N° 2007-025 du 25 Janvier 2007 modifié par Décret N° 2007-120 du 19 Février 2007 portant nomination des membres du Gouvernement,

Après avis du CNLTE en date du 17 Mars 2006

Après avis du CRDE en date du 20 mars 2007

Après avis du CNT en date du 31 mai 2007

Sur proposition du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et des lois Sociales,

En Conseil du Gouvernement,

DECRETE

Article premier: le présent décret fixe les modalités d'application de la loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du Travail quant aux dispositions relatives aux enfants.

CHAPITRE PREMIER

DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ENFANTS

Article 2: En application des dispositions de l'article 100 de la Loi N° 2003-044 du 28 Juillet 2004 portant Code du Travail, les enfants de 15 ans et plus peuvent être embauchés pour exécuter des travaux légers.

Sont considérés comme travaux légers:

Les travaux que n'excèdent pas leur force;

Les travaux qui ne présentent pas des causes de danger;

Les travaux qui ne sont pas susceptibles de nuire à leur santé ou à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

Article 3: En application des dispositions de l'article 120 de la Loi N° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du Travail, les enfants entre 14 et 15 ans peuvent être exceptionnellement autorisés par l'inspecteur du travail à exécuter des travaux légers, s'ils ont terminé leur scolarité obligatoire.

La délivrance de l'autorisation par l'Inspecteur du Travail est conditionnée par le résultat d'une enquête préalable du Service de l'Inspection du travail sur les condition de travail, l'hygiène et la sécurité du travail, l'environnement au travail, la protection, la santé et la scolarité de l'enfant et les circonstances locales dont les modalités de l'enquête seront fixées par l'arrêté du Ministre en charge du travail après avis du Comité National de la Lutte contre le Travail des Enfants (CNLTE)

L'autorisation de l'inspecteur du travail est délivrée à titre révocable.

Article 4: Dans tous les cas, l'emploi des enfants de l'un ou de l'autre sexe est formellement interdit après 18 heures.

Article 5: Tout recrutement d'enfants doit donner obligatoirement lieu à:

L'établissement d'une liste nominative;

La production du certificat médical prévu à l'article 9 de l'arrête N° 2003-1162 du 15 Novembre 2003 organisant la médecine d'entreprise correspondant à la dite liste;

Toutes pièces administratives justifiant l'âge de l'enfant;

L'établissement par écrit d'un accord parental dûment signé par le père et la mère ou une personne ayant autorité sur l'enfant.

Ces documents doivent être adressés à l'inspecteur du travail du ressort dans les huit jours à compter de la date de recrutement.

Article 6: l'employeur doit tenir un registre spécial mentionnant toutes informations utiles concernant l'enfant recruté à savoir identité complète, genre d'emploi, salaire, nombre d'heures de travail, état de santé, renseignement sur la scolarité, situation des parents.

Article 7: toute personne physique ou morale employant des enfants doit veiller au respect des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique.

Il est interdit d'exercer toute forme de violence de quelque nature que ce soit à leur rencontre.

Article 8: les enfants peuvent porter, traîner ou pousser, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu habituel du travail, des charges qui ne dépassent pas les poids suivants:

Port de fardeaux

Des garçons de 15 à 17 ans: 20 kg

Des filles de 15 à 17 ans: 10 kg

Transport sur brouettes en dehors de mines et de carrières:

Garçons de 15 à 17 ans: 40 kg

Transport sur véhicule à trois ou quatre roues en dehors des mines et des carrières.

Garçons de 15 à 17 ans: 60 kg

Transport sur charrette à bras en dehors des mines et des carrières:

Garçons de 15 à 17 ans: 60 kg

Transport sur tricycle porteur

Garçons de 15 à 17 ans: 75 kg

Article 9: les enfants admis à l'emploi doivent passer systématiquement un examen médical tous les semestres par un médecin agréé ou le médecin d'entreprise à la charge de l'employeur sauf recommandations spéciales du médecin.

CHAPITRE II

DES PIRES FORMES DE TRAVAIL

Article 10: au sens de la convention internationale du travail N° 182 relative à l'interdiction des pires formes du travail des enfants et conformément aux dispositions de la loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant code du travail, les enfants de moins de 18 ans de l'un ou le l'autre sexe ne peuvent être employés à des travaux immoraux, des travaux excédant leur force, de travaux forcés et des travaux dangereux ou insalubres.

SECTION I: TRAVAUX A CARACTERE IMMORAL

Article 11: il est interdit d'employer les enfants aux travaux de caractère immoral notamment à la confection, à la manutention et à la vente d'écrits imprimés, affiches, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images, film, disque compact et autres objets dont la vente l'offre, l'exposition, l'affichage ou la distribution sont réprimés par les lois pénales ou qui, sans tomber sous le coup de ces lois, sont contraires aux bonnes mœurs.

Il est également interdit d'employer les enfants dans les locaux où s'exécutent les travaux énumérés à l'alinéa précédent.

Article 12: Il est prohibé d'employer les enfants dans les bars, les discothèques, les casinos, les maisons de jeux, les cabarets. Il en est de même des étalages extérieurs se trouvant à proximité des lieux susvisés ainsi que de tout autre lieu public où sont consommés des boissons alcoolisées.

Article 13: Le recrutement, l'utilisation, l'offre et l'emploi des enfants de l'un ou l'autre sexe à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques, l'exploitation sexuelle à des fins commerciales sont interdits.

Aux fins du présent article:

Le terme « recrutement, utilisation, exploitation, offre et emploi des enfants » désigne tout acte faisant intervenir l'engagement d'un enfant à toutes activités sexuelles et le transfert de celui-ci à une autre personne ou à un autre groupe de personne contre rémunération ou promesse d'avantage de quelque nature que ce soit;

Le terme « prostitution des enfants » ou « exploitation sexuelle à des fins commerciales » désigne toute utilisation d'un enfant aux fins d'activités sexuelles contre rémunération ou toute autre forme d'avantage;

Le terme « pornographique mettant en scène des enfants » désigne toute représentation, par quelque moyen que ce soit, d'un enfant s'adonnant à des activités sexuelles explicites, réelles ou simulées, ou toute représentation des organes sexuels d'un enfant, à des fins principalement sexuelles.

Article 14: Le recrutement, l'utilisation, l'offre et l'emploi des enfants de l'un ou de l'autre sexe à la production et au trafic de stupéfiants sont interdits.

On entend par « trafic de stupéfiants » toute offre, mise en vente, distribution, courtage, vente, livraison à quelque titre que ce soit, envoi, expédition, transport, achat, détention ou emploi de drogues.

SECTION II

TRAVAUX FORCÉS DES ENFANTS

Article 15: Toutes les formes de travail forcé ou obligatoire notamment la vente et la traite des enfants, l'utilisation des enfants comme gage pour payer la dette de la famille, l'esclavage, le recrutement forcé ou obligatoire en vue de l'utilisation des enfants dans les conflits armés sont interdits.

Les enfants ne devraient en aucun cas faire l'objet d'un enrôlement obligatoire dans les forces armées.

Aux fins du présent article:

Le terme travail forcé ou obligatoire désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Sont considérés comme « traite des enfants » le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil d'un enfant aux fins d'exploitation.

Article 16: L'emploi des enfants comme domestiques ou gens de maison est formellement interdit.

SECTION III

TRAVAUX DANGEREUX OU INSALUBRES

Article 17: Les enfants ne peuvent être employés dans un chantier où l'on utilise des véhicules et engins mobiles ainsi que des appareils pouvant occasionner des accidents notamment:

Les appareils élévateurs tels les ascenseurs, les monte-charges, les grues

Les machines motrices et génératrices

Article 18: Il est interdit d'employer les enfants aux machines ou mécanisme en marche susceptibles d'occasionner un accident notamment:

Des machines à coudre mues par des pédales ou par des moteur électriques

Des machines à battre, broyer, calandrer, couper et découper, écraser, hacher, laminer, malaxer, mélanger, pétrir, presser, triturer, scier, trancher, meuler.

Article 19: Les enfants ne peuvent être employés:

- Dans un endroit où l'on manipule des matières inflammables, des matières toxiques tels que les produits chimiques et les pesticides,
- Dans un atelier destiné à la préparation, à la distillation ou à la manipulation des substances corrosives, vénéneuses et des celles qui dégagent des gaz délétères ou explosibles.
- Dans un atelier où se dégagent des poussières nuisibles

Article 20: Il est interdit d'employer les enfants à la cueillette des plantes toxiques ou à risques.

Article 21: La même interdiction s'applique aux travaux dangereux, ou malsains tels que travaux en hauteur dans les bâtiments, travaux dans les abattoirs publics et privés d'animaux, travaux dans les établissements curatifs comme ceux comportant un danger de contagion ou d'infection, l'aiguisage ou le polissage à sec des objets en métal et des verres ou cristaux, le battage ou le grattage à sec des plombs carbonatés.

Article 22: Les enfants ne peuvent être recrutés pour travaux d'exploitation des mines et des carrières.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 23: Les infractions aux dispositions du présent décret sont réprimées conformément aux dispositions de l'article 261 de la Loi n° 2003-044 du 28 Juillet 2004 portant Code du Travail.

Article 24: Les sanctions pénales prévues par le Code pénal (art.332 à art.347) sont applicables aux infractions aux articles 11,12 et 13.

Article 25: Sont abrogées toutes dispositions contraires au présent décret notamment le décret n° 62-125 du 28 Mars 1962.

Article 26: Les Ministres des Ministères figurés dans le CNLTE à savoir le Ministre de le Fonction Publique , du Travail et des lois Sociales, le Ministre auprès de la Présidence de la République chargé de la Décentralisation et de

l'Aménagement du Territoire, le Ministre de la Justice, Garde de Sceaux , le Ministre de la Santé et du Planning Familial , le Ministre de l'Education Nationale et de Recherche Scientifique, le Ministre de l'Agriculture, d'Elevage et de la Pêche, le Ministre des Sports, le Ministre des Télécommunications, des Postes et de la Communication, le Ministre des Transports et du Tourisme, le Ministre des Mines, le Secrétaire d'Etat auprès du Ministère de l'Intérieur Chargé de la Sécurité Publique sont chargés chacun en ce qui le concerne , de l'exécution du présent décret qui sera enregistré et publié au journal officiel de la République.

Fait à Antananarivo le, 03 Juillet 2007

Le Premier Ministre, Chef du Gouvernement et Ministre de l'Intérieur

Charles RABEMANANJARA

Le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et des
Lois Sociales, **TSIANDOPY Jacky Mahafaly**

Le Ministre de la Justice, Garde des Sceaux, **Lala
Henriette RATSIHAROVA**

Le Ministre de la Santé et du Planning Familial

Jean Louis ROBINSON

Le Ministre chargé de la Décentralisation et de
l'Aménagement du Territoire

Yvan RANDRIASANDRATRINIONY

Le Ministre des Mines

Olivier Donat ANDRIAMAHEFAMPARANY

DROITS FONDAMENTAUX DU TRAVAIL / DROIT INTERNE MALAGASY

TABLEAU- RESUME COMPARATIF

Droits fondamentaux / Normes Internationales	Droit Interne Malgache
<u>I- Liberté syndicale:</u> 1-1. Convention (n°87) , protection du droit syndical	
✓ Droit de constituer, sans autorisation préalable des organisations syndicales. (article 2...)	✓ Droit de constituer des organisations sans autorisation préalable.
✓ Liberté d'affiliation. (art2...)	✓ Liberté d'affiliation.
✓ Objet du syndicat: promouvoir et défendre les intérêts des travailleurs et des employeurs. (article 10);	✓ Définition du syndicat: promotion et défense des intérêts des employeurs et travailleurs et des membres;
✓ Election libre des représentants des syndicats: - Liberté de gestion de fonctionnement; - Autonomie pour l'élaboration des statuts (article 3.);	✓ Libre désignation des représentants par les syndicats.
✓ Droit de constituer des fédérations et des confédérations et libre adhésion (article 5);	✓ Droit de constituer des fédérations, des confédérations et des unions; création des sections syndicales;
✓ Acquisition de la personnalité juridique par les organisations syndicales (article 9);	✓ Jouissance de la personnalité civile par les syndicats, droits d'ester en justice; capacité d'acquérir des meubles et immeubles;
✓ Respect de la légalité par les syndicats, dans l'exercice de leur fonction (article 8);	✓ Exercice du droit syndical reconnu dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution;

Droits fondamentaux / Normes Internationales	Droit Interne Malgache
1-2. Convention (n°98), droit d'organisation et de négociation collective. ✓ Droit du travailleur à une protection adéquate contre tous actes de discrimination portant atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi (article 1);	Interdiction faite à l'employeur de prendre en considération l'appartenance syndicale ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière d'embauche, conduite de travail, de congédiement;
✓ Interdiction de tout acte d'ingérence dans la formation des membres, le fonctionnement et l'administration des syndicats, de mesures tendant à provoquer la création de syndicats dominés par un employeur ou à soutenir des organisations syndicales par de moyens financiers (article2);	✓ Interdiction pour l'employeur d'employer des moyens de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque (nullité de plein droit de telle mesure au bénéfice de la personne lésée.);
✓ Promotion et développement des procédures de négociation volontaire de convention collective en vue de régler les conditions d'emploi;	✓ Obligation de négocier une convention collective dans les entreprises occupant plus de 50 salariés; ✓ Allègement de la procédure de grève, subordonnée à un préavis de 48 heures, après échec de la tentative de règlement au niveau de l'entreprise; ✓ Priorisation de la négociation entre les parties pour le règlement d'un différend collectif du travail. Grève licite en cas d'échec, cause de suspension du contrat de travail (licenciement interdit pendant la grève); ✓ Place donnée au comité d'entreprise dans la négociation.

Droits fondamentaux / Normes Internationales	Droit Interne Malgache
<u>II- Travail des enfants</u> 2-1. Convention (n°138), âge minimum d'admission à l'emploi ✓ Age minimum d'admission à l'emploi fixé à 15 ans.	✓ Interdiction d'employer des enfants de moins de 15 ans, même en qualité d'aide familiale.
✓ Dispositions non applicables à certaines catégories d'emploi, dont l'application soulèverait des difficultés;	✓ Interdiction d'employer des enfants de moins de 15 ans, même comme apprentis, dans les entreprises;
✓ Interdiction des emplois, travaux susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des enfants de moins de 18 ans;	
✓ Possibilité d'emploi, de travail dès l'âge de 16 ans si la santé, la sécurité, la moralité sont pleinement garanties;	✓ Possibilité d'autorisation d'emploi des enfants de cet âge par l'inspecteur du travail compte tenu des circonstances, des tâches qui peuvent leur être demandées, à condition que les travaux ne soient pas nuisibles à leur santé;
2-2. Convention (n°182), abolition des pires formes de travail des enfants ✓ Préconiser l'élimination des pires formes de travail des enfants par une action d'ensemble (comme l'éducation de base gratuite, la réadaptation et l'intégration sociale, la prise en considération des besoins des familles;	

Droits fondamentaux / Normes Internationales	Droit Interne Malgache
✓ Définir les pires formes de travail des enfants comme la vente, la traite des enfants, la servitude pour dette, l'utilisation des enfants à des fins de prostitution.	✓ Décret pris en Conseil du Gouvernement (N°2007 – 566 du 3 juillet 2007 relatif au travail des enfants)
✓ Préconise: la mise en œuvre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants	✓ Dispositif et mécanisme institutionnels mis en place pour la lutte contre le travail des enfants: • Plan National d'Action (PNA) • de lutte contre le travail des enfants. • Division prévention, abolition et contrôle du travail des enfants (PACTE) • Comité National de Lutte contre le Travail des enfants (CNLTE)
✓ La mise en place de mesures efficaces dans un délai déterminé.	
<u>III- Discrimination</u> 3-1. Convention (n°100) , égalité de chance et de traitement:	
✓ Application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour travail de valeur égale: • Par la législation nationale. • Par la convention collective.	✓ Principe du salaire égal pour tous les travailleurs quel que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut, pour une même qualification, même emploi et à rendement égal. ✓ Rémunération à la tâche et à la pièce calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui des travailleurs rémunérés au temps, effectuant un travail analogue.

Droits fondamentaux / Normes Internationales	Droit Interne Malgache
3-2. Convention (n°111) , discrimination (emploi, profession)	
✓ Discrimination, violation des droits énoncés dans la déclaration universelle des droits de l'homme.	✓ Constitution malgache: nul ne peut être lésé dans son travail, son emploi en raison de son sexe, de son âge, sa religion, son opinion, ses origines et ses convictions politiques.
✓ Interdiction: distinction, exclusion, préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine sociale pouvant détruire, altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi et de profession. ✓ Définition du concept par les Etats membres: distinction, exclusion ou préférence pouvant altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession (après consultation de partenaires sociaux.) ✓ Exclusion du champ d'application de la convention: distinction, exclusion, préférence, fondées sur la qualification exigée par un emploi.	✓ Code du travail: • Interdiction de prendre en considération l'appartenance syndicale pour arrêter les décisions, l'embauche, la conduite, la répartition des travaux. • Interdiction de la discrimination entre les personnes valides et les personnes handicapées. • Interdiction de sanction et de discrimination pour avoir témoigné d'un agissement de harcèlement sexuel. • Pas d'obligation pour une candidate à l'emploi de déclarer sa grossesse.
✓ Obligation pour les Etats d'élaborer une politique nationale visant à promouvoir une égalité de traitement.	✓ Absence d'une telle politique sur le plan national; ✓ Par contre, prise en compte dans la politique nationale de l'emploi du concept de non discrimination et d'égalité de rémunération.

Droits fondamentaux / Normes Internationales	Droit Interne Malgache
<u>IV. Travail Forcé:</u> 4-1. Convention (n°29) ✓ Engagement à supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes (Article 1);	✓ Interdiction du travail forcé ou obligatoire;
✓ Travail forcé défini comme tout travail exigé d'un individu sous la menace d'une peine (Article 2);	✓ Défini comme tout travail exigé d'un individu sous la menace d'une peine, pour lequel l'individu ne s'est pas offert de plein gré;
✓ Exceptions prévues: • Service Militaire obligatoire pour des travaux d'un caractère permanent militaire; • Travail exigé dans le cas de force majeure; • Travail faisant partie des obligations civiques normales. Travaux villageois exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité;	✓ Définition qui ne s'applique pas aux: - Travaux à caractère purement militaire; - Travaux requis dans les circonstances d'accidents, naufrages, inondation ou autres calamités; • Travaux d'intérêt collectif exécutés en application d'une convention librement consentie; - Travail exigé d'un individu en exécution d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire;
✓ Interdiction du travail forcé au profit des particuliers, de compagnies ou de personnes morales privées; ✓ Interdiction des contraintes collectives ou individuelles en vue de faire travailler la population pour des particuliers, compagnies ou personnes morales privées;	

Droits fondamentaux / Normes Internationales	Droit Interne Malgache
4-2. Convention (n°105), Abolition du travail forcé. ✓ Abolition complète de la servitude pour dette ✓ Interdiction des Modes de paiement privant le travailleur de toute possibilité de quitter son emploi. ✓ Formes du travail forcé à abolir : ▪ mesure de concertation ou d'éducation politique ▪ sanction à l'égard des personnes exprimant leur opinion politique ▪ mesure de discrimination racial, sociale, nationale ou religieuse ✓ mobilisation, utilisation de la main – d'œuvre à des fins de développement économique.	Le droit interne n'a pas encore intégré dans ses dispositifs, la convention 105. Toutefois : ▪ Interdiction de la discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse (Constitution et code du travail)

III. OBSTACLES A LA MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL:

Comme on peut le constater dans la première partie de cette étude, il existe à Madagascar tout un arsenal de dispositifs, et de textes législatifs et réglementaires directement concernés par les principes et droits fondamentaux au travail, largement inspirés des conventions internationales du Travail qui les sous tendent. Madagascar a ratifié les huit instruments internationaux qui les régissent marquant ainsi la ferme volonté du gouvernement à les mettre en œuvre.

L'étude a permis de relever et d'identifier à travers les enquêtes menées auprès de l'inspection du travail, des organisations de travailleurs et d'employeurs et à partir des observations émises par les mêmes partenaires sociaux lors de l'atelier d'information et de sensibilisation sur le PAMODEC, les obstacles à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail dans la pratique ainsi que les lacunes des textes législatifs et réglementaires

Ces obstacles tiennent à la fois à des raisons économiques, sociologiques, (poids de la tradition) et politiques. Mais d'une manière générale, et cela est reconnu par la majorité des partenaires sociaux, ces obstacles seraient également dus pour une part à la défaillance des autorités chargées du contrôle de l'application des principes et droits fondamentaux au travail. Ces observations, à cet effet, mettent surtout en exergue (i) le manque de moyens matériels comme humains et financiers, (ii) le retard mis pour prendre les textes d'application du code du travail, (iii) les relations parfois ambiguës entre l'inspection du travail, les travailleurs et les employeurs eux-mêmes dans certains cas.

L'étude s'est efforcée de mettre en relief les obstacles propres à chaque principe fondamental.

III .1. DISCRIMINATION (emploi et profession)

Parmi les principes et droits fondamentaux au travail, celui-ci est à coup sûr celui qui rencontre le plus d'obstacles et le plus difficile à mettre en œuvre. Ces difficultés tiennent pour l'essentiel à des motifs d'ordre économique dont le point commun reste la pauvreté, source de discrimination, d'exclusion et de marginalisation.

Cette assertion est confirmée par un rapport du Bureau International du Travail sur l'égalité au travail. Selon cette étude: «la discrimination est un phénomène insidieux et changeant, difficile à quantifier et à combattre efficacement; il n'existe pas d'indices qui permettent de mesurer l'évolution du phénomène...Les disparités résultant de la discrimination sont importantes et lentes à se résorber: ainsi, les femmes restent moins bien payées que les hommes et continuent à assumer une part disproportionnée des responsabilités familiales et ont du mal à trouver un emploi à plein temps...».

Toujours d'après cette étude, «La discrimination est une violation du droit humain qui engendre gaspillage, exclusion sociale, et pauvreté, tout en baissant la capacité productive des personnes touchées»; elle s'exerce en période de recherche d'emploi, en cours d'emploi ou au moment de quitter l'emploi; elle consiste à traiter différemment, de façon moins favorable, certains individus, (en raison de son sexe, de son appartenance syndicale, de son

âge, de ses opinions politiques ou religieuses) quelle que soit leur aptitude». Cette vision est valable dans une large mesure, à Madagascar.

L'étude recense l'exclusion sociale parmi les conséquences les plus insidieuses de la discrimination, parce que source d'inégalités criantes; parmi les obstacles à l'éradication du phénomène, on note l'absence de données statistiques régulières qui rendraient visible la discrimination pour mieux la combattre.

Sur le plan national, l'étude menée par le Ministère chargé du travail, conjointement avec le B.I.T en vue de l'élaboration de la Politique Nationale de l'Emploi va dans le même sens. Toutefois la nécessité d'une étude nationale préalable sur la discrimination est signalée.

Selon le document cadre de la Politique Nationale de l'Emploi, « les femmes sont toujours victimes de discrimination; les écarts, les disparités en matière de revenus, de rémunérations, d'accès à l'emploi demeurent considérables. La présence des filles dans le domaine de la formation professionnelle demeure faible (une fille sur 3 garçons), même si la tendance par rapport à l'enseignement général est à l'équilibre ».

«La participation des femmes dans les secteurs d'activité sont nettement insuffisante, en terme de revenu; il est toujours constaté qu'à travail égal et à compétence égale, les femmes sont toujours défavorisées».

La discrimination à l'endroit des femmes travailleuses est évoquée par les employeurs des entreprises franches dans le débat soulevé par un projet de texte déposé par le gouvernement au parlement tendant à faciliter le travail de nuit des femmes. Les dispositions trop contraignantes des conventions (n°04 et 41), ratifiées par Madagascar en 1960 et du code du travail, seraient discriminatoires à l'endroit de certaines catégories de femmes soutiens de famille (veuves, divorcées, mères célibataires, etc.) qui verraient elles-mêmes une opportunité de revenu dans le travail de nuit.

Le départ à la retraite à 55 ans pour les femmes et à 60 ans pour les hommes est également un cas flagrant de discrimination. Une situation analogue a fait l'objet d'une décision de justice et notée par la commission des normes de l'OIT. Un projet de décret pour redresser cette situation est en cours d'élaboration. Il nécessitera une mise en cohérence des textes y afférents, notamment le Code de prévoyance sociale.

L'étude a identifié parmi les groupes cibles, victimes de marginalisation ou d'exclusion vis à vis du marché de l'emploi, les femmes, les jeunes et les personnes handicapées.

Le Programme National de Soutien à l'Emploi (PNSE), support de la mise en œuvre de la PNE, fournit des indications sur les taux d'activité économique des femmes qui favorisent la discrimination et mettent en exergue le concept de discrimination indirecte:

(i) Près de 3 femmes actives sur 4 sont des aides familiales. 1 sur 10 sont exploitantes agricoles;

(ii) Seuls 2% des femmes actives sont des salariées en 2005, tandis que ce pourcentage est 2 fois plus élevé pour les hommes;

(iii) En moyenne, les femmes restent moins bien payées que les hommes et elles ont un revenu inférieur à celui des hommes d'environ 34%;

(iv) Le taux de chômage des jeunes âgés de 20 à 24 ans dans les grands centres urbains est de 16,5% (dont 6,8% pour les hommes et 26,6 % pour les femmes);

(v) L'état de pauvreté de la population Malgache accentue davantage la vulnérabilité des handicapés: leur intégration dans la vie économique et professionnelle demeure problématique alors que Madagascar compte entre 7,5 % à 10 % de personnes handicapées;

(vi) Globalement l'accès à l'emploi demeure difficile et discriminatoire pour certaines catégories, plus particulièrement les jeunes, les femmes, les personnes handicapées.

- a) A ce titre, le principe de la liberté d'embauche et contractuelle – par ailleurs indiscutable – peut constituer un blocage pour les jeunes en quête d'un premier emploi, en raison des exigences d'âge et d'expériences professionnelles qu'ils n'ont pas toujours. Cette situation est valable pour les handicapés.
- b) Il n'est pas rare que certaines femmes – surtout les jeunes filles – soient refusées à l'embauche parce qu'elles n'ont pas répondu à « certaines avances » des « agents recruteurs » ou tout simplement pour des raisons de statut social. Malheureusement les plaintes reçues par les inspecteurs du travail, en l'espèce, sont rares et ne permettent pas de prendre des mesures appropriées pour éviter une telle situation;
- c) L'inspection du travail est parfois saisie de plaintes de femmes victimes de discrimination sexuelle de la part de leurs employeurs: elles ne bénéficient pas des mêmes avantages que leurs collègues, lorsqu'elles ne répondent pas favorablement à certaines avances de leur supérieur; dans certains cas, certaines promotions leurs sont refusées. Des cas de viol de jeunes filles ont été également signalés à l'inspection du travail.
- d) La discrimination motivée par l'exercice du droit syndical ou par l'appartenance syndicale, n'est pas non plus rare. Elle frappe plus particulièrement les représentants du personnel. Dans la plupart des cas, elle est dictée par le comportement de certains employeurs:
 - Licenciement abusif, sans autorisation préalable du simple fait que le délégué du personnel ou le délégué syndical est considéré comme un « gêneur »;
 - Réticence à l'égard des délégués du personnel, souvent victimes de sanctions arbitraires dans la conduite ou la répartition des travaux;
 - Résistance à procéder aux élections des représentants du personnel;
 - Refus d'octroyer à des délégués du personnel les mêmes avantages que les autres travailleurs en matière d'heures supplémentaires.
- e) la situation de dépendance économique constitue également un facteur de blocage, d'exclusion sur le marché de travail.

La pauvreté en générale, le chômage, le sous-emploi, la sous qualification et le secteur informel sont des facteurs qui favorisent la discrimination et constituent autant d'obstacles à la mise en œuvre efficace du principe de non discrimination. Il est fréquent que des jeunes, à la recherche d'un premier emploi se trouvent dans l'obligation d'accepter des tâches qui ne sont pas conformes à leur compétence et à leur aptitude professionnelle; entre un homme et une femme exerçant un travail de valeur égale, à même qualification, l'entreprise embauchera l'homme, la femme étant considérée plus comme une charge sociale complémentaire que comme un agent de production;

De telles situations sont difficilement mesurables et il n'est pas aisé de faire une évaluation objective du phénomène de discrimination pour plusieurs raisons:

- (i) Absence de données statistiques fiables sur les cas de discriminations qui pourraient permettre d'en assurer le suivi et l'évaluation;
- (ii) Rareté des plaintes auprès des autorités compétentes par craintes de représailles;
- (iii) Confiance plutôt mitigée vis-à-vis des services de contrôle

Pour pallier à ces obstacles, l'étude préconise de compléter les mesures classiques (législation détaillée et cohérente, mécanismes d'application efficace...) par la mise en œuvre d'autres instruments tels que la Politique Nationale de l'Emploi, le Programme National de Soutien à l'Emploi. Ces derniers peuvent aider à lutter contre la discrimination en renforçant l'employabilité des personnes les plus exposées, à réduire l'écart hommes et femmes en matière d'emploi et de rémunération;

Dans cette optique, la mise en place d'un système d'observation assorti d'un programme national d'observation de l'inégalité en matière de rémunération est également recommandée. En effet, les contrôles effectués dans les entreprises ont permis de constater que la discrimination en matière de rémunération n'est ni apparente, ni visible. D'une manière générale pour une même catégorie professionnelle, et donc pour le même emploi, les salaires minima sont respectés pour les travailleurs des deux sexes: à un rendement égal, les femmes touchent les mêmes avantages et sont payées au même taux que les hommes. La discrimination se situerait plutôt au niveau de l'approche de la gestion du personnel qui donnerait au sexe masculin les postes les plus favorables et les plus rémunérateurs et du contexte économique global.

Nouvelle forme de discrimination: Le VIH/SIDA en milieu du travail

Ce que dit la loi

Art.39- Le Statut sérologique avéré ou présumé d'une personne, de son ou ses partenaires et membres de sa famille proche ne constitue point un obstacle à l'accès à l'éducation et à l'exercice de son droit à l'éducation.

Art. 42- Tout isolement, exclusion ou renvoi d'une personne citée à l'article précédent en raison de son statut sérologique avéré ou présumé ou de celui de son ou ses partenaires et membres de la famille proche constitue un acte de discrimination.

Art. 44- Toute forme de discrimination ou de stigmatisation d'une personne, de son ou ses partenaires et des membres de sa famille proche sur la base de son statut sérologique avéré ou présumé est interdite sur les lieux de travail. L'employeur peut prendre l'initiative d'une procédure disciplinaire à l'encontre de tout salarié qui exercerait une discrimination fondée sur le statut sérologique avéré ou présumé d'un autre salarié; des actions en réparation peuvent également être intentées à son encontre par la personne victime de discrimination.

Art. 46- Le statut sérologique d'une personne, de son ou de ses partenaires et des membres de la famille proche ne doit constituer en aucun cas une cause directe de refus d'embauche ou de licenciement. Le test sérologique pour le VIH/SIDA n'est pas exigé au cours d'une visite médicale d'aptitude et d'une visite médicale systématique.

Art. 47- Il est interdit à tout employeur d'imposer un dépistage du VIH/SIDA au moment de l'embauche, avant une promotion, une formation ou un octroi de tout autre avantage.

Art. 50- Tout travailleur vivant avec le VIH/SIDA doit pouvoir continuer à travailler et jouir des possibilités normales d'avancement.

Art 64- Tout acte de discrimination et de stigmatisation à l'encontre d'une personne de son ou ses partenaires ou membre de la famille proche du fait de son statut sérologique avéré ou présumé expose son auteur à une peine d'amende de 100 000 Ar à 400 000 Ar.

Art. 65- Toute divulgation de statut avéré ou présumé faite par une personne tenue par la confidentialité du résultat du test expose son auteur à une peine d'amende de 200 000 Ar à 100 000 Ar.

(extrait du journal *Le quotidien*)

III.2. LE TRAVAIL DES ENFANTS

Parmi les principes et droits fondamentaux au travail, les normes internationales et nationales relatives au travail des enfants sont celles dont l'application est la plus délicate et pose des problèmes qui constituent autant d'obstacles à leur mise en œuvre tout en interpellant la société.

Les contrôles effectués par le service de l'inspection du travail signalent qu'au niveau des entreprises le travail des enfants persisterait encore sous forme résiduelle surtout dans les exploitations agricoles où les enfants sont employés à titre d'aides familiales, ou participent comme salariés aux activités de production, de collecte, de triage des produits. L'enquête nationale en cours devrait permettre de confirmer ou infirmer cette allégation.

Les obstacles à la mise en œuvre de ce principe sont d'autant plus graves que leur solution doit tenir compte d'un certain nombre de facteurs, sociologiques, culturels et économiques mais en même temps de la place que tiennent effectivement les enfants dans la société rurale et urbaine malgache.

La pauvreté est reconnue unanimement par les employeurs, les travailleurs et l'administration, comme étant l'obstacle majeur à la mise en œuvre du droit fondamental relatif à l'abolition et à l'interdiction du travail des enfants.

Les enquêtes et les études menées jusqu'ici reconnaissent que:

- (i) Le travail des enfants reste une des formes les plus criantes de l'injustice, de l'inégalité et de la négation de la dignité humaine, aux conséquences souvent néfastes: délinquance, santé précaire, survie dans un milieu inadapté à leur besoin et qui n'est certainement pas leur environnement naturel;
- (ii) Le travail des enfants se rencontre surtout dans le secteur informel et est caractérisé par:
 - a) un faible revenu;
 - b) des conditions de travail précaires, souvent insoutenables;
 - c) des formes d'exploitation les plus perverses: prostitution, travail dangereux et au dessus de leur force (tireurs de pousse-pousse, travail dans les mines et carrières.....);
 - d) le phénomène de survie.
- (iii) La question concerne surtout les enfants de 10 à 16 ans; selon les chiffres du recensement de la population, la population active est estimée à près de 8 millions; la population de 10 – 14 ans représentent 35 à 36% de la population dont 35% ont une activité professionnelle;
- (iv) Les garçons travaillent surtout dans l'agriculture que se soit en milieu rural ou en milieu urbain. En milieu urbain quelques uns trouvent à s'employer comme

domestiques chez les ménages (4%) ou comme vendeurs (2,8%); un petit nombre travaille dans la branche des transports terrestres, comme aides chauffeurs ou receveurs, sans oublier les activités de petits marchands ambulants;

- (v) Les filles sont les plus nombreuses à trouver du travail en dehors de l'agriculture soit comme domestiques (17,2%) ou vendeuses (3,5%), soit dans les activités artisanales (2,4%), la confection d'article d'habillement (0,7%). L'enquête nationale en cours devrait aussi permettre d'ajuster ces données;

Cette catégorie de population n'a évidemment pas beaucoup de choix, ni pour l'activité à exercer, ni pour les conditions de travail, ni pour les prix à payer, raison pour laquelle, le travail est assimilé à un travail forcé, notamment dans ses pires formes. Ces chiffres ont le mérite de montrer que le travail des enfants reste un phénomène préoccupant.

La pauvreté pousse trop souvent les parents à faire travailler leurs enfants plutôt que de les envoyer à l'école. En même temps, elle favorise la mendicité, la délinquance, la prostitution. Pour eux, il s'agit en fait d'une question de survie, le travail des enfants leur apportant un revenu complémentaire substantiel indispensable.

Si les dirigeants politiques sont d'accord sur le principe de l'abolition du travail des enfants, certains d'entre eux pensent que sa mise en œuvre ne pourra intervenir que si des mécanismes de compensation alternatifs sont accordés aux parents pour subvenir à leur besoin.

Le poids des us, coutumes et traditions constitue aussi dans une large mesure, un obstacle à la mise en œuvre des principes et droits contenus dans la Déclaration de l'OIT. En fait, il s'agit là d'une véritable force d'inertie qui milite plus en faveur du travail des enfants qu'à son abolition: la perception du rôle de la fille dans certaines sociétés traditionnelles malgaches, la considération de la fille par rapport à la vie en communauté sont autant de facteurs de déséquilibres qui les poussent précocement aux travaux les plus dangereux et nuisibles à leur santé. A cela s'ajoute la fièvre de l'argent qu'ont générée certaines formes de développement économique pas toujours bien contrôlées.

Parmi les obstacles à la mise en œuvre des normes relatives au travail des enfants, les partenaires sociaux ont identifié entre autres:

- (i) la pauvreté telle qu'elle a été décrite plus haut;
- (ii) la faible capacité d'accueil des infrastructures scolaires engendrant une véritable culture de non scolarisation;
- (iii) la non limitation des naissances en milieu défavorisé multipliant encore le nombre des enfants potentiels intégrant le marché déjà explosif du travail des enfants;
- (iv) le culte de l'argent favorisé par les parents;
- (v) l'inexistence de données statistiques sur la non scolarisation des enfants;
- (vi) la menace réelle que génère la pauvreté en favorisant par exemple la mendicité et la délinquance;

-
- (vii) la persistance du travail domestique, assimilé à un travail forcé, surtout des filles;
 - (viii) l'absence d'une politique cohérente entre les différents ministères pour éradiquer les pires formes de travail des enfants.

Ces obstacles font de l'abolition du travail des enfants, un travail de longue haleine qui exige la mobilisation de toutes les parties concernées: les enfants eux-mêmes, les parents, les enseignants et les éducateurs, les différentes institutions parlementaires et gouvernementales, la société civile, les partenaires sociaux du monde du travail. La mise en place des mécanismes de lutte contre le travail des enfants décrits plus hauts dans la partie sur l'étude comparative va dans ce sens.

Le nouveau décret sur le travail des enfants renforce cette assertion. Mais dans ce domaine particulier, il s'agit beaucoup plus de la mise en œuvre de ces différents mécanismes de façon cohérente et efficace que d'une question de textes, certes indispensables, mais pas suffisants.

III.3. LA LIBERTE SYNDICALE ET LE DROIT DE NEGOCIATION COLLECTIVE:

Les obstacles à la mise en œuvre de ce principe n'empêchent pas l'existence de tout un arsenal juridique de textes législatifs et réglementaires qui ne sont pas en contradiction pour l'essentiel aux conventions internationales du travail relatives aux droits fondamentaux. Ils se trouvent plutôt dans leur application pratique.

Le libre exercice du droit syndical est un fait acquis de haute lutte et de longue date à Madagascar. L'existence de plusieurs syndicats, - si tant il est vrai que le pluralisme est l'expression première de cette liberté - est révélatrice de cet acquis. Une enquête effectuée auprès des autorités de dépôt a révélé qu'il existe actuellement plus d'une centaine d'organisations syndicales à Madagascar. Il s'agit en grande majorité, d'organisations, d'associations à caractère corporatiste, de groupements professionnels d'un même corps de métier – ingénieurs, artisans, commerçants, enseignants, professeurs, fonctionnaires, magistrats, etc. – qui sont restés dans le cadre traditionnel du rôle de défense des intérêts professionnels de leurs adhérents.

Toutefois, l'étude a montré que le droit n'est pas sans soulever des problèmes et connaît des difficultés de mise en œuvre. Il n'est pas rare que des dirigeants syndicaux soient licenciés à la suite d'une grève – ou tout simplement parce qu'ils gênent – que des délégués du personnel ne soient pas réintégrés dans leur emploi à la suite d'une décision de refus de licenciement de l'inspection du travail.

Il n'est pas rare de voir des employeurs refuser l'exercice du droit syndical dans leur entreprise. Des travailleurs sont souvent obligés d'abandonner leur travail pendant une grève, ce qui constitue une atteinte à la liberté syndicale.

La question n'est donc pas tant dans le libre exercice du droit syndical – reconnu et garanti par la constitution – qui n'est plus contesté et remis en cause, que dans la faculté d'exercer ce droit, dans l'approche du rôle que jouent les syndicats ou qu'on leur fait jouer en vue du progrès social et du développement.

A l'heure actuelle, il est admis que le pluralisme syndical ne constitue pas un obstacle à la capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs de s'unir, d'agir de façon plus cohérente, plus solidaire sur les pouvoirs publics et politiques pour débattre des questions fondamentales qui intéressent le monde du travail: les négociations salariales engagées entre les groupements professionnels et les organisations de travailleurs sont à cet égard révélatrices de cette situation.

La présente étude constate la qualité très perfectible du dialogue social et de la négociation. En effet, les avis et recommandations émanant des partenaires sociaux sont pris en compte à un degré relativement faible au niveau des instances tripartites et les institutions bipartites du secteur public (Conseil supérieur de la fonction publique et autres). Au niveau bipartite du secteur privé – du moins au niveau des centrales syndicales et des groupements patronaux de compétence nationale –, la situation reste mitigée malgré une lente amélioration dans l'intérêt mutuel des parties, notamment dans le sens de la paix sociale (négociations salariales de novembre, comité de suivi des entreprises franches, comités bipartites pour la formation professionnelle continue, etc.).

Les obstacles à la mise en œuvre de ce principe fondamental de la liberté syndicale et de négociation collective peuvent revêtir en fait plusieurs formes, d'après les observations formulées par les travailleurs eux-mêmes. Parmi ceux-ci, on notera plus particulièrement:

- a) La non assimilation du principe de la gestion négociée par les parties. Cette carence est basée, du côté des travailleurs, sur une attitude de revendication et, du côté des employeurs, sur un vieux réflexe de défense qui assimile le syndicalisme à l'anarchisme. D'où: (i) la réticence des employeurs à accepter la création d'organisations syndicales dans leur entreprise; (ii) Le faible taux de syndicalisation des travailleurs, même si la situation semble avoir évolué à l'heure actuelle, joint à la difficulté des syndicats à vraiment être solidaires dans leur action; (iii) l'absence d'interlocuteurs valables pour négocier (formation inadaptée ou insuffisante des interlocuteurs; décalage du niveau d'information);
- b) L'absence de critères convenus, précis, neutres et universellement acceptés, de représentativité des organisations de travailleurs;
- c) La perception différenciée d'une culture de dialogue, efficace cohérent, tendant vers le progrès social dans les relations entre les employeurs et les représentants des travailleurs;
- d) La lourdeur ou la lenteur des procédures administratives de création des organisations syndicales;
- e) Plus spécifiquement, le secteur maritime connaîtrait des difficultés majeures en matière de reconnaissance du droit syndical des marins:
 - non prise en compte du droit syndical dans le Code maritime;
 - intimidation et discrimination à l'encontre des marins syndiqués;
 - non application des instruments internationaux relatifs aux droits fondamentaux;
 - inexistence des délégués du personnel;

Ces assertions sont contestées par les employeurs du secteur maritime. Une étude spécifique permettrait de mieux appréhender les réalités du secteur.

Parmi des obstacles identifiés par les personnes enquêtées figurent également:

- l'incapacité des autorités compétentes à faire appliquer efficacement les textes régissant l'exercice du droit syndical et la liberté syndicale;
- la faible diffusion et vulgarisation des principes relatifs aux droits syndicaux.

III.4. LE TRAVAIL FORCE

Le travail forcé, tel qu'il est défini par la convention (n°29) n'existe pratiquement plus à Madagascar. Le service national hors forces armées pour les jeunes diplômés, qui a fait l'objet de plusieurs observations de la commission d'application des normes n'existe plus. Le risque demeure cependant, dans la mesure où la situation n'est pas consacrée par des textes juridiques.

Les difficultés résident dans la mise en œuvre effective de la convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé, faute de textes réglementaires régissant et délimitant les pires formes de travail forcé.

Toutefois il ressort d'une enquête¹ menée dans le cadre d'une étude sur le travail forcé à Madagascar que:

- (i) les types de travail forcé ou obligatoire caractérisé persistent dans certains secteurs;
- (ii) les risques d'aggravation des formes caractérisés ou du type de travail assimilable au travail forcé sont réels;
- (iii) le travail forcé à Madagascar peut revêtir plusieurs aspects:
 - a) L'utilisation de la main-d'œuvre pénale non conforme aux dispositions de la convention;
 - b) Le recours massif à l'emploi des prisonniers en situation de détention préventive;
 - c) Les situations de servitude pour dette dans les travaux d'artisanat et dans le secteur des petits métiers de l'économie informelle et de l'élevage; les conditions d'asservissement, de non respect des droits humains fondamentaux et de harcèlement dont les travailleurs domestiques sont victimes, spécifiquement les femmes et les enfants;
 - d) Le commerce du sexe et le trafic des personnes qui commencent à gagner du terrain.

¹ In ETUDE SUR LE TRAVAIL FORCE OU OBLIGATOIRE, Cas de Madagascar, BIT/CABINET MIARA MITA, Octobre 2004

Les catégories de population touchées et qui sont à risque sont:

- la population carcérale;
- les travailleurs individuels exerçant dans l'économie informelle, les travailleurs domestiques, les marchands ambulants et les travailleurs du sexe;
- les métayers dans le secteur agricole.

Les facteurs déterminants de la persistance et des risques d'aggravation du travail forcé sont principalement constitués par:

- les facteurs économiques: le taux de pauvreté, l'insécurité financière illustrée par la pratique étendue du métayage, les difficultés d'accès à l'emploi surtout pour les femmes;
- les facteurs socioculturels et éducationnels: faible niveau d'éducation, situation d'exclusion et de marginalisation de certains groupes sociaux: enfants travailleurs domestiques;
- le poids de facteurs d'ordre institutionnel et socio politique comme la connaissance limitée du phénomène du travail forcé et les appréciations divergentes quand à sa portée et sa signification;
- l'absence de textes cohérents tendant à prévenir le travail forcé.

Ces situations peuvent constituer des obstacles évidents à la mise en œuvre des principes formulés par les conventions sur le travail forcé et ne permettent pas effectivement de progresser dans son éradication.

IV. AXES D'ACTIONS PRIORITAIRES

L'étude comparative des Normes internationales du travail et du droit interne a permis d'identifier les éventuelles contradictions existant entre les deux instruments et de relever dans la pratique les obstacles à leur mise en œuvre.

Cette étude d'ensemble a permis de définir les axes d'action prioritaire à mener pour lever ces obstacles à partir également des observations et des recommandations émises par les partenaires sociaux lors des différents ateliers de sensibilisation, d'information et de formation. L'objectif recherché est de renforcer les cadres et dispositifs permettant d'élargir et de promouvoir les droits et principes fondamentaux au travail, de traduire en programme d'actions les résultats de l'étude comparative et l'identification des obstacles à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT.

Il s'agit également de définir les priorités immédiates, de fixer les nouvelles initiatives à prendre à l'avenir et d'établir le cadre général dans lequel ces priorités seront mises en œuvre.

En effet, tous les acteurs concernés par les instruments normatifs de l'OIT, les mandants tripartites dans le cadre du Conseil National du Travail, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les services de l'administration du travail s'accordent à dire que:

- (i) les normes internationales et nationales du travail devront faire l'objet d'une attention renouvelée de la part de l'administration;
- (ii) la promotion de la Déclaration constitue un pas important vers la mise en œuvre des droits fondamentaux et vers la mise en place de mécanismes pouvant garantir efficacement la liberté syndicale, le libre exercice du droit syndical et le droit de négociation collective;
- (iii) le renforcement du Dialogue Social sous toutes ses formes, à ses différents niveaux, a un avantage majeur qui est de permettre aux partenaires sociaux de participer efficacement à l'instauration de la stabilité et de la paix sociales. Ces formes de dialogue se situent au niveau de la consultation et de la coopération tripartite nationale par le biais du Conseil national du travail et des Conseils régionaux tripartites du travail, du Conseil supérieur de la fonction publique et des Conseils régionaux de la fonction publique, ainsi que par le biais de la négociation collective dans le cadre de l'entreprise;
- (iv) La Politique nationale de l'emploi et le Programme national de soutien à l'emploi, dans une approche concertée, sont un facteur important de création de nouvelles possibilités d'emplois et de revenus pour les femmes et les hommes, permettant ainsi d'éviter les discriminations.

A partir de ces différents constats, l'étude a identifié quatre principaux axes stratégiques d'intervention à savoir:

- La promotion de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et à son suivi;

La vulgarisation des principes et droits fondamentaux au travail pour donner un nouveau départ aux activités consacrées aux normes du travail qui constituent un moyen essentiel de protection des travailleurs;

Le renforcement du dialogue social pour mieux garantir la liberté syndicale, le libre exercice du droit syndical et le droit de négociation collective;

L'appui à l'élaboration d'un cadre législatif pertinent favorisant la promotion de la Déclaration et des principes et droits fondamentaux qui lui sont rattachés. Ce programme inclut des activités d'étude et de recherches.

IV.1 PROMOUVOIR LA DECLARATION RELATIVE AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL ET SON SUIVI: PROGRAMME FOCAL

L'objectif recherché par ce programme est double:

- a) Conférer un élan nouveau aux normes nationales et internationales concernées par les droits fondamentaux;
- b) Promouvoir un développement allant de pair avec la dignité humaine et la justice sociale.

Il est recommandé de l'orienter essentiellement vers la sensibilisation, l'approfondissement de la compréhension de ces droits, la vulgarisation des principes et droits fondamentaux et la promotion des politiques visant à mettre en œuvre ces principes.

Les éléments qui le composeront seraient les suivants:

- a) Campagne éducative auprès des médias pour mieux faire comprendre aux acteurs concernés la portée de la Déclaration, sa signification et son impact sur le droit interne;
- b) Elaboration d'études et de recherches sur les liens existant entre les droits et les principes, la création d'emploi, la réduction de la pauvreté et l'égalité entre les sexes;
- c) Soutien juridique destiné à renforcer la capacité des législateurs et de l'administration du travail à mettre en œuvre une législation souscrivant aux droits et principes fondamentaux;
- d) Organisation et réalisation de séminaires de formation et de sensibilisation pour une meilleure connaissance des principes fondamentaux au travail contenus dans la Déclaration de l'OIT; formation des journalistes;
- e) Enseignement des principes et droits fondamentaux au travail et des Normes Internationales du Travail à l'ENAM et dans les Universités et les écoles professionnelles;
- f) Mise sur pied d'un réseau d'experts nationaux en normes internationales du travail;

-
- g) Réalisation d'un plan de communication pour faire connaître et vulgariser les activités du programme PAMODEC;
 - h) Elargissement de la participation et de la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs pour mettre à profit la Déclaration par le perfectionnement des méthodes participatives permettant d'assurer la mise en œuvre et le respect des droits fondamentaux au travail;
 - i) Traduction des normes en langue malgache.

IV.2 DONNER UNE IMPULSION, UN NOUVEAU DEPART CONSACRES AUX NORMES DU TRAVAIL

L'objectif est alors de réexaminer le processus normatif lui-même. Cela exige des consultations plus étroites avec les partenaires sociaux dans le cadre du Conseil national du travail et la prise en compte des préoccupations de toutes les régions:

Analyser de façon plus approfondie les normes existantes, leur synergie, leurs portées, leurs effets sur les divers groupes pour lever effectivement les obstacles à l'égalité de traitement, à la non-discrimination, à la réduction de la pauvreté, à la protection efficiente des travailleurs;

Accélérer la révision des normes périmées et qui seraient en contradiction avec les normes internationales du travail consacrées par la Déclaration;

Renforcer les effets du suivi des Normes en contribuant à l'efficacité de l'Inspection du travail. Un atelier de formation à l'intention des Inspecteurs du travail est recommandé.

Le programme devrait, à cet effet, apporter son appui à un travail technique plus large ou plus élargi et les actions devraient porter sur les axes prioritaires ci-après:

- (i) Compléter l'élaboration des normes par:
 - a) l'intensification des efforts promotionnels par des actions de publications précises, d'informations bien ciblées;
 - b) l'orientation des actions vers les employeurs, les syndicats et les autres groupes comme les femmes, jeunes, etc.;
 - c) l'orientation des efforts sur les normes les plus importantes. A ce titre, il est recommandé d'orienter les actions prioritaires vers les consultations tripartites, l'inspection du travail et la Politique nationale de l'emploi pour réduire la discrimination et les inégalités (la mise en place d'un Programme national d'observation de la discrimination pourrait alors être plus qu'opportune et pertinente).
- (ii) Aider l'Administration du Travail à appliquer les conventions internationales et les normes nationales relatives aux principes et droits fondamentaux au travail. Cela nécessite une action plus volontariste qui consiste à leur donner l'appui

nécessaire à la révision de la législation du travail et à l'amélioration des services de l'inspection du travail;

- (iii) Mener une action synergique entre l'emploi et le PAMODEC. Il s'agit de promouvoir l'emploi dans des systèmes de production en mutation, et d'identifier de façon plus efficace les obstacles majeurs à la réduction des inégalités et des discriminations. Les éléments fondamentaux qui devraient présider à ce programme sont:

les informations globales mises à jour sur l'emploi pour orienter la politique et intégrer les préoccupations sociales;

l'analyse régulière des tendances et l'identification des liaisons existant entre l'emploi, la discrimination, l'égalité de traitement et de rémunération.

IV.3 RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

L'objectif recherché est de renforcer les capacités opérationnelles et institutionnelles des mandants tripartites.

Le dialogue social ne va pas de soi: il est nécessaire de développer des réflexes de consultation et de négociation qui demandent du temps et de la constance et qui sont subordonnés à la capacité des partenaires sociaux à participer à ce processus de façon responsable.

L'Etat a aussi un rôle important à jouer en l'espèce en instaurant un climat social permettant d'encourager la participation des employeurs et des travailleurs et en favorisant toutes les formes de dialogue social.

A ce titre, les programmes d'action devraient être orientés vers quatre grands groupes:

Mettre l'accent sur la valeur des consultations tripartites et de la négociation collective et préconiser effectivement le dialogue social par l'appui donné aux employeurs et aux travailleurs en mettant en place un climat favorable aux relations professionnelles, aux changements et à la compétitivité;

Renforcer les partenaires sociaux par la redynamisation des activités en direction des travailleurs et des employeurs, par la recherche de formes dynamiques de dialogue social.

Le programme pourrait porter sur les volets suivants:

- a) Renforcement de la représentation des organisations d'employeurs et de travailleurs pour leur permettre de mieux jouer leur rôle dans le tripartisme ainsi que lors de négociations bilatérales, de leur faire connaître les meilleures techniques de négociation.
- b) Renforcement des capacités et des services des organisations d'employeurs dans le but d'améliorer la qualité des services à proposer à leurs membres, de les aider à mettre au point une administration interne efficace, à désigner des responsables qualifiés, ouverts aux changements et aptes à négocier et à

participer aux discussions, sur la politique économique et sociale au niveau national et régional.

c) Renforcement des institutions communes de gestion par:

- La création et le développement des réseaux administratifs de gestion et de fonctionnement entre organisations nationales et régionales d'employeurs et de travailleurs;
- La mise en place de mécanisme plus solidaire entre les représentants des employeurs et des travailleurs au niveau régional et national.

Pour mener à bien ce programme, les activités suivantes sont préconisées:

- a) Améliorer le cadre législatif et réglementaire du dialogue social par rapport aux mécanismes juridiques nationaux et internationaux;
- b) Mener des activités de plaidoyer, de sensibilisation et de mobilisation sur la culture de dialogue social auprès des partenaires sociaux, des médias;
- c) Aider au processus de ratification de la convention 151 de l'OIT sur les mécanismes de négociation dans la fonction publique;
- d) Actualiser et harmoniser les textes régissant le dialogue social avec les principaux instruments nationaux et internationaux;
- e) Mener des campagnes de vulgarisation des textes auprès des partenaires sociaux;
- f) Apporter une assistance aux structures de coopération tripartite (CNT, CRTT, CSFop) dans la recherche de mécanisme leur permettant de mieux assurer leur mission de plateforme de dialogue social;
- g) Appuyer la mise en place des CRTT et des CRFop;
- h) Fournir une assistance technique au processus de modernisation, du mouvement syndical en assurant le renforcement des capacités des syndicats de travailleurs;
- i) Organiser des états généraux du mouvement syndical en vue de la réforme du cadre institutionnel et réglementaire dans lequel opèrent les syndicats. (Représentativité, représentation du monde rural, plateforme syndicale...);
- j) Appuyer l'Organisation des élections générales pour une meilleure représentativité des syndicats dans les structures de coopération tripartite;
- k) Renforcer la capacité des leaders syndicaux en matière de planification stratégique;
- l) Doter la CTM de matériels informatiques et de documentation et l'appuyer dans la mise en place de base de données sur tout ce qui touche les activités syndicales à Madagascar;
- m) Appuyer la mise en place de bulletin d'information sur la CTM.

IV.4 APPUYER L'ELABORATION D'UN CADRE LEGISLATIF FAVORISANT LA PROMOTION DE LA DECLARATION

Il s'agit ici essentiellement d'aider l'administration à élaborer un cadre législatif propice à la mise en œuvre des conventions fondamentales de l'OIT, d'examiner au niveau du Ministère chargé du travail les contradictions éventuelles entre les normes fondamentales de la Déclaration et le droit interne par rapport aux normes internationales du travail.

L'étude recommande, à ce titre, la mise en place d'une commission tripartite d'experts, composée de:

Représentants du Ministère chargé du travail;

Représentants du Ministère chargé de la justice;

Représentants du Conseil National du Travail

Qui serait chargée de:

examiner et analyser les deux formes d'instruments du travail;

identifier les éventuelles contradictions;

faire une prospection de modification de la législation du travail

DOCUMENTS DE REFERENCE

BIT/Cabinet Miara Mita: «Etude sur le travail forcé ou obligatoire, cas de Madagascar», Octobre 2004.

BIT: Programme d'Appui à la Mise en Oeuvre de la Déclaration, PAMODEC Madagascar.

BIT / Léa Marianne Razafimahazo et Toussaint Razafimbelo: «Pratique nationale sur les droits fondamentaux du travail, l'expérience de Madagascar», Décembre 1997.

BIT / Gisèle Rabesahala et Raoera Chandoutis: «Le dialogue social dans le monde du travail à Madagascar (étude nationale)», Août 2004.

Ministère du Travail et des Lois Sociales: «Politique Nationale de l'Emploi», Décembre 2003.

Ministère chargé du travail / B.I.T: «Programme National de Soutien à l'Emploi (P.N.S.E)», Octobre 2006.

BIT: «L'égalité au travail: relever les défis». Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 96^{ème} session de la Conférence 2007.

Termes de référence pour la définition des attributions et du fonctionnement des cellules tripartites de suivi du PAMODEC.

BIT: «Programme multilatéral de coopération technique (document de projet)».

Conventions internationales du travail

- o Convention 29 concernant le travail forcé ou obligatoire
- o Convention 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical
- o Convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective
- o Convention 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale
- o Convention 105 concernant l'abolition du travail forcé
- o Convention 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession
- o Convention 138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi
- o Convention 182 concernant l'interdiction des pires formes du travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination

Ministère chargé du travail: «Loi n°2003-044 du 28 juillet 2004 portant code du travail»

LISTE DES PERSONNES RESSOURCES INTERROGÉES

- Le Secrétaire Général du Ministère de la Fonction publique, du Travail et des Lois sociales
- Les responsables du Ministère en charge du travail (Service de la promotion des droits fondamentaux au travail, Service des relations professionnelles et d'appui aux partenaires sociaux)
- Le Directeur provincial de l'Emploi, du Travail et des Lois sociales
- Les inspecteurs du travail au niveau des régions
- Les membres du Conseil National du Travail (CNT)
- Les coordonnateurs de la Conférence des Travailleurs de Madagascar (CTM)
- Les dirigeants et membres des syndicats affiliés à la CTM
- Les responsables des Groupements professionnels des employeurs (GEM, FIVMPAMA)
- Les chefs d'entreprises membres du GEM et FIVMPAMA

List of Working Papers of the InFocus Programme on Promoting the Declaration

- No. 1 Bonded Labour in Pakistan, by Aly Ercelawn and Muhammad Nauman, June 2001.
- No. 2 A Perspective Plan to Eliminate Forced Labour in India, by L. Mishra, July 2001.
- No. 3 Défis et opportunités pour la Déclaration au Bénin, by Bertin C. Amoussou, August 2001.
- No. 4 Défis et opportunités pour la Déclaration au Niger : Identification des obstacles à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail et propositions et solutions au Niger, by Moussa Oumanou, August 2001.
- No. 5 Égalité de rémunération au Mali, by Dominique Meurs, August 2001.
- No. 6 Défis et opportunités pour la Déclaration au Burkina Faso, by Seydou Konate, September 2001.
- No. 7 Child Labour in the Russian Federation, by Svetlana Stephenson, June 2002.
- No. 8 Intersecting risks: HIV/AIDS and Child Labour, by Bill Rau, June 2002.
- No. 9 Los principios y derechos fundamentales en el trabajo: su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social, de María Luz Vega Ruiz y Daniel Martínez, Julio 2002.
- No. 10 The Links between Collective Bargaining and Equality, by Adelle Blackett and Colleen Sheppard, September 2002.
- No. 11 Annotated bibliography on forced/bonded labour in India, by Dr. L. Mishra, December 2002.
- No. 12 Minimum wages and pay equity in Latin America, by Damian Grimshaw and Marcela Miozzo, March 2003
- No. 13 Gaps in basic workers' rights: Measuring international adherence to and implementation of the Organization's values with public ILO data, by W. R. Böhning, May 2003.
- No. 14 Equal Opportunities Practices and Enterprises Performance: An investigation on Australian and British Data, by Prof. V. Pérotin, Dr. A. Robinson and Dr. J. Loundes, July 2003
- No. 15 Freedom of Association and Collective Bargaining, a study of Indonesian experience 1998-2003, by Patrick Quinn, September 2003
- No. 16 Gender-based occupational segregation in the 1990s, by Richard Anker, Helinä Melkas and Ailsa Korten, September 2003.
- No. 17 Normalised and Disaggregated Gaps in Basic Workers' Rights, by W.R. Böhning, November 2003
- No. 18 Forced Labour: Definition, Indicators and Measurement, by Kanchana Ruwanpura & Pallavi Rai, March 2004.
- No. 19 Pay equity, minimum wage and equality at work: theoretical framework and empirical evidence, by Jill Rubery, November 2003

-
- No. 20 A rapid assessment of bonded labour in Pakistan's mining sector, by Ahmad Salim, March 2004.
- No. 21 A rapid assessment of bonded labour in hazardous industries in Pakistan: glass bangles, tanneries and construction, by the Collective for Social Science Research in Karachi, March 2004.
- No. 22 A rapid assessment of bonded labour in domestic work and begging in Pakistan, by the Collective for Social Science Research in Karachi, March 2004.
- No. 23 A rapid assessment of bonded labour in the carpet industry of Pakistan, by Zafar Mueen Nasir, March 2004.
- No. 24 Unfree labour in Pakistan – work, debt and bondage in brick kilns in Pakistan, by the Pakistan Institute of Labour Education & Research, March 2004.
- No. 25 Bonded labour in agriculture: a rapid assessment in Punjab and North West Frontier Province, Pakistan, by G.M. Arif, March 2004.
- No. 26 Bonded labour in agriculture: a rapid assessment in Sindh and Balochistan, Pakistan, by Maliha H. Hussein, Abdul Razzaq Saleemi, Saira Malik and Shazreh Hussain, March 2004.
- No. 27 Las desigualdades étnicas y de género en el mercado de trabajo de Guatemala, de Pablo Sauma, Marzo 2004.
- No. 28 Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina: el desarrollo práctico de un principio fundamental, de Maria Luz Vega-Ruiz, Abril 2004.
- No. 29 Methodologies for global and national estimation of human trafficking victims: current and future approaches, by Bruce Kutnick, Patrick Belser & Gergana Danailova-Trainor, February 2007.
- No. 30 Directions for national data collection on forced labour, by Michaëlle De Cock, February 2007.
- No. 31 Human trafficking in Europe: an Economic Perspective, by Gijsbert Van Liemt, June 2004.
- No. 32 Chinese migrants and forced labour in Europe, by Gao Yun, August 2004 (English, French & Chinese version).
- No. 33 Trafficking of migrant workers from Romania: issues of labour and sexual exploitation, by Catalin Ghinararu & Mariska N.J. van der Linden, September 2004.
- No. 35 Metodología para estimar el costo laboral por sex, de Laís Abramo, Silvia Berger, Héctor Szretter y Rosalba Todaro, Setiembre 2004.
- No. 36 The social status of workers from Tajikistan in the construction industry in Russia, *not published yet*.
- No. 37 Trafficking of migrant workers from Albania: issues of labour & sexual exploitation, by Sarah Stephens & Mariska van der Linden, in cooperation with the International Catholic Migration Commission & the Centre for Refugee and Migration Studies, November 2005.

-
- No. 38 Forced labour outcomes of migration from Moldova: rapid assessment, by Eduard Mihailov, Mariska N.J. van der Linden & Shivaun Scanlan, in cooperation with International Centre for Women's Rights Protection and Promotion, November 2005.
- No. 39 Trafficking of migrant workers from Ukraine: Issues of labour and sexual exploitation, by Tetyana Kiryan & Mariska N.J. van der Linden, September 2005.
- No. 40 El Trabajo Forzoso en la Extracción de la Madera en la Amazonía Peruana, de Eduardo Bedoya Garland y Alvaro Bedoya Silva-Santisteban, Marzo 2005.
- No. 41 Enganche y Servidumbre por Deudas en Bolivia, de Eduardo Bedoya Garland y Alvaro Bedoya Silva-Santisteban, Marzo 2005.
- No. 42 Forced Labour and Human Trafficking: estimating the profits, by Patrick Belser, March 2005
- No. 43 Bonded Labour in India: its incidence and pattern, by Ravi S. Srivastava, June 2005.
- No. 44 Affirmative Action for Racial Equality: features, impact and challenges, by Manuela Tomei, May 2005.
- No. 45 Servidumbre por deudas y marginación en el chaco de Paraguay, de Alvaro Bedoya Silva-Santisteban y Eduardo Bedoya Garland, Julio 2005.
- No. 46 La discriminación en los procesos de selección de personal de Patricia Vera Rojas, Septiembre 2005.
- No. 47 Collective bargaining and gender equality in Latin America: a comparative analysis, by Laís Abramo and Marta Rangel, May 2006.
- No. 48 Legal aspects of trafficking for forced labour purposes in Europe, by Rohit Malpani, April 2006
- No. 49 Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération: modèles et impacts, par Marie-Thérèse Chicha, septembre 2006.
- No. 50 Impact des principes et normes de l'OIT sur les performances des entreprises au Bénin, par Albert Honlonkou, octobre 2006.
- No. 51 Impact des normes fondamentales du travail sur la productivité des entreprises sénégalaises, par Alfred Inis Ndiaye et Abdoulaye Fall, octobre 2006.
- No. 52 Impact des principes et normes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur la performance des entreprises au Burkina Faso, par Lassané Ouedraogo, octobre 2006.
- No. 53 Globalization and the illicit market for human trafficking: an empirical analysis of supply and demand, by Gergana Danailova-Trainor & Patrick Belser, December 2006.
- No. 54 No discriminación e igualdad: su incidencia en la reforma laboral, de Maria Luz Vega Ruiz, Enero de 2007.
- No. 55 Exploratory study on trafficking and labour exploitation of West African immigrants in the Netherlands, by Blanca Garcés-Mascareñas and Jeroen Doomernik, October 2007.

-
- No. 56 Debt-bondage in Rural Labour Markets: A multiple-case study in Latin America , by Patrick Belser, Alvaro Bedoya, and Eduardo Bedoya, August 2007.
- No. 57 Forced labour and trafficking in Europe: how people are trapped in, live through and come out, by Beate Andrees, February 2008.
- No. 58 Etude relative aux obstacles à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail au Cameroun, par Paul-Gérard Pougoue et Jean-Marie Tchakoua, octobre 2007.
- No. 59 Obstacles à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail – Madagascar, par Amédée Andriamisa-Ramihone et Jeanne Clairette Razanarimanana, décembre 2008.
- No. 60 L’application des principes et droits fondamentaux et des normes internationales dans 18 entreprises à Madagascar, par Rakotondrainibe Fanja, décembre 2008.