

Document de Travail

L'application des principes et droits fondamentaux et des normes internationales du travail dans 18 entreprises à Madagascar

Rakotondrainibe Fanja
Consultante

**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

Fanja, Rakotondrainibe

L'application des principes et droits fondamentaux et des normes internationales du travail dans 18 entreprises à Madagascar / Document de travail / Rakotondrainibe Fanja ; Bureau international du Travail – Genève ; BIT, 2008 (Document de travail ; DT.60);

ISBN: 9789222209644;
9789222209651 (web pdf)

Bureau international du Travail

productivité / convention de l'OIT / Déclaration de l'OIT / commentaire / application / niveau de l'entreprise / Afrique occidentale / Madagascar

12.07.3

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, du seul fait de leur adhésion à l'Organisation internationale du Travail, oblige les Etats membres à respecter, promouvoir et réaliser 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, et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

En vue d'aider les Etats membres, le programme pour la promotion de la Déclaration est responsable, au sein du Bureau international du travail, de la mise en oeuvre de cette Déclaration notamment au moyen de programmes de coopération technique. Pour ce faire, il est chargé de la sensibilisation, de l'assistance-conseil et de la recherche sur divers thèmes liés aux droits fondamentaux au travail.

Les documents de travail sont destinés à stimuler la discussion sur les questions couvertes par la Déclaration. Ils n'expriment que le point de vue de leurs auteurs, et pas nécessairement celui de l'OIT.

Approuvée par consensus par les Etats membres de l'organisation en 1998, la Déclaration a déjà suscité des débats sur un grand nombre de thèmes au sein de diverses instances nationales et régionales. Qu'apporte la Déclaration pour une société mondialisée? L'application des droits fondamentaux augmente-t-elle les coûts du travail? Jusqu'à quel point l'application des principes, influence-t-elle les performances des entreprises? Ce sont là quelques-unes des questions auxquelles Mme Rakotondrainibe Fanja a tenté de répondre dans le contexte malgache.

La Déclaration est reconnue comme un instrument de justice sociale indispensable au développement économique et social. La démocratie, l'équité et la justice, entre autres, bien comprises et appliquées par tous les acteurs de l'entreprise, augmentent les performances des entreprises.

Avec le présent document, le programme pour la promotion de la Déclaration compte poursuivre les réflexions théoriques et empiriques sur les arguments sociaux et économiques qui sont susceptibles d'inciter les acteurs sociaux des entreprises à avancer dans la réalisation des objectifs de l'OIT. Le présent document est également le premier qui soit axé sur les implications économiques de la Déclaration en Afrique de l'Ouest, après quelques années d'activités du Projet d'appui à la mise en oeuvre de la Déclaration (PAMODEC). D'autres activités ont été réalisées au Bénin et au Burkina-Faso (voir documents de travail Nos. 50 et 52). A cet égard, je tiens à remercier M. Jean-Pierre Delhoménie, qui gère le projet PAMODEC au moment de la réalisation de cette étude, pour avoir pensé à intégrer ce sujet dans le cadre du projet, ainsi que pour la mise en oeuvre de cette étude.

Nous espérons que les chercheurs et les acteurs sociaux trouveront dans cette nouvelle publication une incitation à formuler de nouvelles analyses et propositions et/ou à trouver les incitations qui faciliteront les avancées sur la voie de l'application effective des principes et droits fondamentaux au travail.

Zafar Shaheed

Directeur

Programme pour la promotion de la Déclaration

Remerciements

Je tiens à adresser mes plus vifs remerciements à tous ceux qui m'ont aidé et soutenu pour la réalisation de l'étude:

- Monsieur Rasolofoniainarison Lauréat, Secrétaire général et Monsieur Rabesandratana Aristide, Directeur général du Travail, du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et des Lois sociales, qui ont bien voulu me consacrer leur temps précieux, à travers les discussions enrichissantes,
- Monsieur Djankou Gabriel, Directeur a.i. du Bureau international du Travail d'Antananarive pour les orientations données et l'intérêt qu'il a manifesté pour l'étude,
- La Cellule tripartite de suivi du PAMODEC et l'Administrateur national du programme PAMODEC à Madagascar pour leur appui technique efficace,
- Les Groupements professionnels, la Fédération des chambres de commerce, d'industrie et d'artisanat ainsi que les chambres de commerce pour leur franche collaboration,
- Aux entreprises qui ont bien voulu collaborer positivement en m'accordant les entretiens, en permettant aux employés de s'exprimer librement et en fournissant les informations nécessaires,
- A la Conférence des travailleurs de Madagascar pour les discussions intéressantes sur les pratiques syndicales à Madagascar,
- A tous les participants à l'atelier de validation du 04 décembre 2007 pour leurs apports à l'amélioration du rapport.

Je souhaite que l'application effective des principes et droits fondamentaux au travail puisse améliorer le climat social au sein des entreprises, les conditions de travail des employés et entraîner des impacts positifs sur la productivité des entreprises, pour le développement de l'économie à Madagascar.

RAKOTONDRAINIBE Fanja
Consultante

Sigles et abréviations

BIT	Bureau international du Travail
CIT	Conférence internationale du Travail
CNT	Conseil national du Travail
CT	Code du travail
CTM	Conférence des travailleurs de Madagascar
DSRP	Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté
FIVMPAMA	Fivondronan'ny Mpandraharaha Malagasy
GEFP	Groupement des entreprises franches et partenaires
GEM	Groupement des entreprises de Madagascar
INTRA	Institut national du Travail
MAP	Madagascar Action Plan
NIT	Normes internationales du travail
NTIC	Nouvelles technologies de l'information
OIT	Organisation internationale du Travail
OMC	Organisation mondiale du Commerce
PNE	Politique nationale de l'emploi
PNSE	Programme national de soutien à l'emploi
SADC	Southern African Development Community
SIM	Syndicat des industries de Madagascar
SME	Salaire minimum d'embauche

Table des matières

Avant-propos	iii
Remerciements	iv
Sigles et abréviations	v
INTRODUCTION	1
Première partie : Analyse du contexte législatif, institutionnel et économique des PDFT	5
I. Le contexte législatif	5
1. Les Normes Internationales du Travail	5
2. Les principes et droits fondamentaux au travail (PDFT)	5
3. Le travail décent	6
4. La Constitution de l'OIT	7
5. Les huit conventions fondamentales	7
6. Au niveau national	10
II. Le contexte institutionnel	10
III Le contexte et la situation socio-économique	11
1. Contexte socio- économique	11
2. La situation socio-économique	12
Deuxième partie : L'application des PDFT et la productivité de l'entreprise	13
I. État des lieux de l'application des PDFT	13
1. Méthodologie	13
1.1 Echantillonnage	13
1.2 La productivité	14
1.3 Les limites de l'étude	15
2. La connaissance des PDFT	15
3. Le niveau d'application des PDFT	16
3.1 Au niveau global	16
3.2 Par secteur d'activité	21
3.3 Analyse par taille d'entreprise	23
II. Analyse des liens entre l'application des PDFT et la productivité	24
1. Climat social favorable à l'amélioration de la productivité de l'entreprise	24
2. Les éléments de mesure de l'impact des PDFT sur la productivité	25
2.1 Hypothèses de calcul	25
2.2 L'absentéisme et le turn-over	26
3. La formation du personnel	26
4. L'organisation de la gestion des ressources humaines	27
III. Expériences au niveau d'autres pays	27
3ème Partie: Les orientations pour l'application des principes et droits fondamentaux et des normes fondamentales du travail pour une meilleure productivité de l'entreprise	28

I.	Les problèmes d'ordre institutionnel et législatif	28
II.	Les problèmes inhérents aux employeurs et les travailleurs.....	28
III.	Les recommandations	29
	3.1 Sur le plan institutionnel et législatif	29
	3.2 L'information, la formation et la sensibilisation sur les PDFT.....	30
	3.3 Le renforcement de la capacité du personnel et des représentants du personnel	30
	3.4 L'amélioration de l'organisation de la gestion des ressources humaines	30
	3.5 La liberté syndicale et le droit de négociation collective.....	30
	3.6 Le renforcement de la capacité technique.....	31
	3.7 Les conditions de travail.....	31

INTRODUCTION

Contexte mondial

La fin du XXème siècle a été marquée par un mouvement de libéralisation économique et d'intégration des sociétés à l'échelle mondiale. L'accroissement des échanges, associé au développement des nouvelles technologies d'information et de communication, ont entraîné un changement important du paysage politique, économique et social mondial. On assiste à la croissance des flux financiers et commerciaux au niveau international et à l'évolution rapide des techniques de production et de communication.

La mondialisation de l'économie se caractérise par le développement et la multiplication des sociétés multinationales ainsi qu'à la délocalisation des entreprises au niveau planétaire. Elle a eu des impacts importants notamment sur le plan social avec les déréglementations des conditions sociales de travail et des changements notoires des conditions d'emploi entraînant des situations mal acceptées en matière de sécurité d'emploi et de protection sociale

Les entreprises, renforçant leur position en tant qu'acteur principal de la concurrence dans le cadre d'une économie mondiale libéralisée, deviennent des acteurs importants. Visant une meilleure compétitivité sur le marché mondial, le problème de la productivité est un des points-clés de l'amélioration de la productivité qui devient un enjeu majeur de la réussite. Le travail, en tant que facteur de production, acquiert une importance grandissante dans les programmes de développement économique et social des pays et fait l'objet d'une attention particulière, notamment quant aux possibilités de l'organiser sur la base des principes et droits fondamentaux au travail et des normes fondamentales du travail. Facteur de production, le travail devient un élément important dans le cadre des programmes de développement économiques et sociaux et mérite une attention particulière quant au cadre légal, réglementaire et social qui le régit, dans l'optique des principes et droits fondamentaux.

Pour assurer le lien entre progrès social et croissance économique, la garantie des principes et des droits fondamentaux au travail revêt une importance et une signification particulière. Les travailleurs devraient avoir la possibilité de revendiquer librement et avec des chances égales leur juste participation aux richesses qu'ils ont contribué à créer, ainsi que de réaliser pleinement leur potentiel humain. La croissance économique est essentielle mais n'est pas suffisante pour assurer l'équité, le progrès social et l'éradication de la pauvreté, et cela confirme la nécessité de promouvoir des politiques sociales solides, la justice et des institutions démocratiques par les États. L'Organisation internationale du Travail apporte sa contribution et son appui dans ces actions sur la base des choix opérés par les États.

Dans le cadre de la réalisation des Objectifs de Développement du Millénaire, pour réduire de moitié la pauvreté en 2015, la Déclaration du millénaire suggère de faire de l'emploi un objectif macroéconomique central de la politique nationale. Les politiques, les stratégies et les actions devraient contribuer à la mise en place d'une situation de plein emploi ayant un caractère durable.

L'Organisation internationale du Travail (OIT)

Pour l'OIT, contribuer à la réduction de la pauvreté, c'est promouvoir le plein emploi, un emploi décent pour que chaque homme puisse travailler dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. C'est dans cette optique que l'application des normes fondamentales du travail est importante dans le cadre de la lutte contre la pauvreté. Devant les

problématiques soulevées par la mondialisation, l'OIT a pour rôle d'aider les pays à mettre en place la base sociale qui doit accompagner la mondialisation de l'économie.

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998, réaffirme les principes fondamentaux sur lesquels ont été fondé l'OIT, qui sont exprimés et développés dans des conventions reconnues fondamentales pour toute la communauté internationale : 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, et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Le choix de ces principes et droits fondamentaux au travail (PDFT) est dicté par la considération qu'ils incarnent des droits fondamentaux de l'être humain, de l'homme. Le Droit de l'Homme est un droit universel qui transcende les situations politiques, économiques, sociales et culturelles avec comme principal souci la liberté, la dignité et le respect des droits fondamentaux de l'individu. Par ailleurs, la liberté syndicale, l'interdiction du travail forcé, l'abolition de l'exploitation des enfants par le travail et le principe de la non-discrimination sont des droits dont la base est profondément enracinée dans les principes mêmes des Droits de l'Homme.

Contexte national

Madagascar, dans le cadre de sa politique de développement et de lutte contre la pauvreté, a élaboré le Madagascar Action Plan (MAP) qui a pour objectif de développement de faire tomber le taux de pauvreté à 50% en 2012.

La promotion du plein emploi figure parmi les défis de l'engagement n°6 du MAP, qui consiste à avoir une économie à forte croissance. Les objectifs de ce défi sont d'assurer une main-d'œuvre bien qualifiée et à même de répondre aux besoins de l'économie, de disposer d'une main-d'œuvre d'une productivité considérablement élevée et de poursuivre le plein emploi.

L'élaboration et l'adoption en 2005 de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) confirment ce choix. En octobre 2006, le Gouvernement malgache, avec l'appui de l'OIT, fait une avancée remarquable en élaborant le Programme National de Soutien à l'Emploi (PNSE), volet programmatique du PNE se déclinant en plans d'actions pluriannuels, dont le but s'aligne avec les objectifs du MAP et du PNE et qui a pour finalité la généralisation de l'emploi décent pour réduire la pauvreté dans le pays.

Problématiques

Face aux exigences d'une économie mondialisée et aux nécessités d'avoir une justice sociale équitable, il est nécessaire de trouver l'équilibre entre les retombées économiques de la mondialisation et de ses impacts sociaux. Les principes et droits fondamentaux et les normes internationales du travail tiennent une place importante pour la promotion d'un travail décent dans l'objectif d'amélioration de la productivité des entreprises.

L'application et le respect des principes fondamentaux et des normes fondamentales du travail rencontrent cependant des difficultés de mise en pratique du fait des intérêts parfois contradictoires des deux principaux acteurs de la production économique que sont les travailleurs et les employeurs. Les exigences sociales exprimées par les lois nationales et conventions internationales promues par l'OIT, soutenues et appuyées par les travailleurs et leurs organisations, sont généralement perçues par les employeurs et certains dirigeants de

l'État comme une entrave à la performance et à la rentabilité des entreprises et au développement économique des Nations.

La dimension économique des principes et droits fondamentaux au travail ne convainc pas toujours les entreprises quant aux avantages qu'ils peuvent en retirer. Les idées divergent quant à la reconnaissance de l'existence de relations positives entre l'application des principes et droits fondamentaux au travail et la productivité des entreprises.

Si certains craignent que l'application des principes et droits fondamentaux au travail ne soit génératrice de charges supplémentaires et pourrait donc être une entrave à la performance de l'entreprise, des preuves commencent à s'accumuler montrant qu'à terme leur respect pourrait améliorer significativement la productivité de l'entreprise.

C'est dans le cadre de cette problématique que l'OIT souhaite faire une étude, pour le cas de Madagascar, sur **l'impact des principes et droits fondamentaux et des normes internationales du travail sur la productivité des entreprises**, pour parvenir à une meilleure compréhension de la relation entre les principes et droits fondamentaux, les normes internationales du travail, la productivité de l'entreprise et le développement de l'économie.

Le débat soulevé par le thème de l'étude porte essentiellement sur le fait de déterminer si l'application et le respect des principes et droits fondamentaux et des normes internationales du travail peuvent améliorer la productivité de l'entreprise et contribuer ainsi au développement de l'économie en général ? En d'autres termes, il importe de savoir dans quelle mesure le respect ou le non-respect des PDFT agissent sur la productivité de l'entreprise.

L'objectif de l'étude en général est d'analyser le niveau de connaissance, de respect et d'application des principes et droits fondamentaux et des normes internationales du travail au niveau des entreprises, d'identifier les obstacles *de jure* et *de facto* quant au respect et à leur mise en œuvre et de proposer des recommandations pour une meilleure pratique.

Pour la réalisation de l'étude, 18 entreprises réparties sur 6 secteurs d'activité ont été visitées, au niveau de 3 régions : Analamanga, Boeny et Diana. Les limites de l'étude consistent au fait que l'échantillonnage, assez limité, défini avec le BIT, sert de base pour donner des indications sur l'application des PDFT. De même, suivant la qualité des informations fournies par les entreprises, l'analyse quantitative a été menée suivant une méthode de calcul de la productivité, basée sur les données disponibles fournies par les entreprises que sont le chiffres d'affaires, l'effectif du personnel, le taux d'absentéisme et le taux de démission.

Plan

Le présent rapport d'étude portera sur trois grandes parties.

La première partie portera sur l'analyse du contexte législatif, institutionnel et économique dans lequel s'insèrent les principes et droits fondamentaux au travail. Au niveau international, il existe différents cadres légaux et juridiques qui régissent les principes et droits fondamentaux, dans le cadre des conventions de l'OIT et de leurs portées. Pour une meilleure compréhension des thèmes traités, on essaiera de circonscrire le concept des principes et droits fondamentaux au travail et d'en donner la définition. Au niveau national, on abordera les textes qui régissent le travail et l'application des PDFT. Les différentes institutions concernées par la mise en œuvre et la pratique des principes et droits fondamentaux au travail seront présentées. Enfin, pour mieux cerner l'environnement malgache dans lequel s'inscrit l'étude, une analyse du contexte socio-économique sera faite

pour situer, dans le cadre du programme de développement de Madagascar, le domaine de l'étude qui est l'environnement du travail et de l'emploi en général.

La deuxième partie de l'étude sera consacrée à l'analyse des liens entre l'application des principes et droits fondamentaux au travail et la productivité au niveau des entreprises. En premier lieu, l'analyse portera sur l'état des lieux de l'application des PDFT qui traitera d'abord de la méthodologie adoptée dans le cadre de la réalisation de l'étude, du concept utilisé par rapport à la notion de productivité au travail, enfin des limites et des contraintes rencontrées dans la réalisation de l'étude. Par la suite, l'analyse portera sur le niveau de connaissance des principes et droits fondamentaux au travail par les différents acteurs : employés, employeurs. Il sera également procédé à l'étude du niveau d'application des PDFT au niveau global, suivant les secteurs d'activités choisis et la taille de l'entreprise, en essayant de dégager la tendance générale et les types de problèmes rencontrés. En deuxième lieu, cette partie de l'étude abordera l'analyse des liens entre les PDFT et la productivité au niveau des entreprises. Il sera procédé à une analyse qualitative de l'application des PDFT, à travers l'instauration d'un climat favorable à un dialogue social. Sur le plan quantitatif, les éléments de mesure de l'impact des PDFT sur la productivité sont basés sur une hypothèse portant sur l'exploitation des données sur le chiffre d'affaires et le nombre d'employés. Le taux d'absentéisme et le turn-over constituent les éléments chiffrés disponibles qui permettent d'avoir une idée des niveaux de satisfaction du personnel. Cette analyse est faite sur la base de la disponibilité et de la qualité des informations fournies par les entreprises.

Enfin, la troisième partie de l'étude se rattache à l'analyse des orientations pour l'application des principes et droits fondamentaux et des normes fondamentales au travail, pour une meilleure productivité de l'entreprise. On abordera dans un premier temps l'identification des problèmes et des facteurs de blocage sur l'application des PDFT sur le plan institutionnel et législatif, puis au niveau des acteurs que sont les employeurs et les employés. Par la suite, des recommandations seront formulées pour une meilleure pratique positive des PDFT.

Première partie : Analyse du contexte législatif, institutionnel et économique des PDFT

Cette partie du rapport traitera de l'analyse du contexte législatif, institutionnel et économique dans lequel s'inscrivent les principes et droits fondamentaux au travail et donnera une vision générale des PDFT sur le plan conceptuel et au niveau de leurs applications.

I. Le contexte législatif

Le contexte législatif des PDFT est déterminé sur le plan international par l'application des Normes Internationales du Travail (NIT) qui sont définies au niveau de l'OIT, adoptées et appliquées par les États membres. Sur le plan national, c'est le Code du Travail et ses textes d'application, décrets et arrêtés (CT) qui régissent l'environnement du travail.

1. Les Normes Internationales du Travail

Les Normes internationales du travail (NIT) sont des instruments juridiques élaborés par les mandants de l'OIT suivant un principe important qui est le tripartisme.

La participation des trois parties, gouvernements, employeurs et travailleurs, s'avère essentielle et indispensable pour un terrain d'entente en vue de réaliser les objectifs économiques et sociaux. Le tripartisme donne aux NIT une légitimité particulière parce que celles-ci sont de ce fait créées et administrées non seulement par les gouvernements mais aussi par les employeurs et les travailleurs.

Les NIT définissent les principes et les droits minimums au travail. Elles sont adoptées lors de la Conférence internationale du Travail de l'OIT. Il s'agit soit de conventions, qui énoncent des dispositions précises et font appel à la ratification, soit de recommandations ayant un caractère non-contraignant, qui complètent la convention en proposant des principes directeurs plus précis sur l'application de la convention.

2. Les principes et droits fondamentaux au travail (PDFT)

Le Conseil d'Administration du BIT a qualifié de fondamentales huit conventions qui traitent des questions considérées comme des principes et droits fondamentaux au travail (PDFT) : liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

En 1944, la Déclaration de Philadelphie, qui fait partie de la Constitution de l'OIT, a affirmé que "la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu" et a souligné qu'il s'agissait d'un des "principes fondamentaux sur lesquels est fondée l'Organisation".

Lors de la Conférence ministérielle de l'Organisation mondiale du Commerce (OMC) de 1994, les Ministres se sont engagés à renouveler leurs engagements à observer les normes fondamentales du travail, internationalement reconnues, à soutenir les activités menées par l'OIT pour les promouvoir et

à rejeter l'usage des normes du travail à des fins protectionnistes. Ils ont aussi convenu que l'avantage comparatif des pays ne doit en aucune façon être remis en question. Ceci constitue le 2^e pas du processus de 1996, après le Sommet de Copenhague développé ci-dessous.

A la suite du Sommet mondial pour le développement social de Copenhague en 1995, huit conventions de l'OIT, qui constituent un socle social minimum, ont été qualifiées de fondamentales : l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants, la liberté d'association et le droit de négociation collective, et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. La Conférence a considéré qu'en adhérant librement à l'OIT, chacun de ses membres s'engage à appliquer et à respecter les principes et droits énoncés dans sa Constitution et dans la Déclaration de Philadelphie de 1944, principes et droits qui sont exprimés et développés dans les conventions fondamentales.

En juin 1998, la Conférence internationale du Travail a adopté la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi qui s'applique à l'ensemble des États membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question. Les États membres ont l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir:

- 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.

Les huit conventions fondamentales qui traitent des principes et droits fondamentaux au travail sont les suivantes:

- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

3. Le travail décent

La notion de travail décent, qui est au cœur même de la stratégie de l'OIT, repose essentiellement sur le respect des principes et droits fondamentaux au travail. La notion découle de l'adoption de la Déclaration qui a généré l'Agenda pour le travail décent lequel se décline en Programme Pays Pour le Travail Décent (PPTD) au niveau de chaque pays. Le programme focal pour la promotion de la Déclaration dont procède PAMODEC relève de l'Agenda et des PPTD.

Le concept de travail décent coïncide avec les actions de l'OIT pour que les politiques du travail et les politiques sociales s'inscrivent dans un cadre institutionnel qui favorise le plein emploi productif et librement choisi. Il provient d'une prise de conscience des relations entre les diverses politiques à mettre en œuvre, pour accroître à la fois le volume et la qualité des

emplois, en vue de trouver un juste équilibre entre efficience et équité, dans le cadre d'une économie ouverte par la mondialisation.

Par travail décent, on aspire à un travail qui répond raisonnablement aux attentes du travailleur sur ses conditions de travail et le niveau de sa rémunération et à celles de la collectivité. Pour intégrer le travail décent dans les politiques de réduction de la pauvreté, il faut tenir compte des quatre grands éléments, liés les uns aux autres : l'emploi, les normes et principes et droits fondamentaux au travail, la protection sociale et le dialogue social. En effet, il est nécessaire de prendre des mesures propres à promouvoir l'emploi productif et la protection sociale, tout en respectant les droits et avec une représentation effective des intéressés, qui sont les employés. Pour tirer parti des synergies potentielles entre ces différentes dimensions du travail décent, il faudra promouvoir un cadre institutionnel qui permette aux femmes et aux hommes d'accroître et d'exploiter leurs capacités par le travail.

4. La Constitution de l'OIT

Le Préambule de la Constitution de l'OIT (1919) stipule que le principe de la liberté syndicale figure parmi les moyens susceptibles d'améliorer la condition des travailleurs et d'assurer la paix. Il mentionne qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale et qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, engendrant un tel niveau de mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger.

La Conférence de l'OIT affirme les principes fondamentaux sur lesquels est fondée l'Organisation: le travail n'est pas une marchandise ; la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu ; la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous ; la lutte contre le besoin doit être menée avec une inlassable énergie au sein de chaque nation et par un effort international continu et concerté dans lequel les représentants des travailleurs et des employeurs, coopérant sur un pied d'égalité avec ceux des gouvernements, participent à de libres discussions et à des décisions de caractère démocratique en vue de promouvoir le bien commun.

L'OIT mobilise l'ensemble de ses moyens d'action normative, de coopération technique et de recherche dans tous les domaines de sa compétence, en particulier l'emploi, la formation professionnelle et les conditions de travail, pour faire en sorte que, dans le cadre d'une stratégie globale de développement économique et social, les politiques économiques et sociales se renforcent mutuellement en vue d'instaurer un développement large et durable.

L'OIT est l'organe compétent pour établir les normes internationales du travail et en assurer le suivi. Elle bénéficie d'un appui et d'une reconnaissance universelle en matière de promotion des droits fondamentaux au travail, en tant qu'expression de ses principes constitutionnels.

5. Les huit conventions fondamentales

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

D'après les termes de cette convention fondamentale, les travailleurs et les employeurs ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier. Les organisations de travailleurs et d'employeurs s'organisent librement et ne peuvent être dissoutes ou suspendues par voie administrative. Elles ont également le droit de constituer des fédérations et des confédérations, ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

En vertu de cette convention fondamentale, les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale, notamment ceux ayant pour but de subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat, ou de congédier un travailleur en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales.

Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres, notamment les mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autres dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'employeurs ou d'une organisation d'employeurs.

Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930

Cette convention fondamentale interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire qu'elle définit ainsi: "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".

Des exceptions sont prévues pour un travail exigé dans le cadre du service militaire obligatoire, faisant partie des obligations civiques normales ou résultant d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire (à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que l'individu ne soit pas engagé par des particuliers, compagnies ou personnes morales privées ou mis à leur disposition), dans les cas de force majeure ou pour de petits travaux de village exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci.

La convention précise également que le fait d'exiger illégalement un travail forcé ou obligatoire doit être passible de sanctions pénales et demande aux États qui ont ratifié la convention de faire en sorte que les sanctions pertinentes prévues par la loi soient appropriées et strictement appliquées.

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Cette convention fondamentale interdit le travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi; en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique; en tant que mesure de discipline du travail; en tant que punition pour avoir participé à des grèves; et en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants

Selon cette convention fondamentale, le terme "enfant" s'applique à l'ensemble des personnes de moins de 18 ans. Les États qui l'ont ratifiée doivent éliminer les pires formes de travail des enfants, notamment toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés, la prostitution et la pornographie faisant intervenir des enfants, l'utilisation d'enfants aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, et les travaux qui sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

La convention demande aux États qui l'ont ratifiée de prévoir l'aide directe nécessaire et appropriée pour soustraire les enfants aux pires formes de travail et de garantir leur réadaptation et leur intégration sociale. Ces États doivent également assurer l'accès à l'éducation de base gratuite et, lorsque cela est possible et approprié, à la formation professionnelle pour les enfants qui auront été soustraits aux pires formes de travail.

Le travail des enfants constitue une violation des droits de l'homme fondamentaux, et il est démontré qu'il freine leur développement, ce qui peut entraîner des lésions physiques ou psychologiques à vie. Les normes de l'OIT sur le travail des enfants sont des instruments juridiques internationaux d'une grande importance pour lutter contre ce fléau.

Convention 138 Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

Cette convention fondamentale fixe à 15 ans (13 ans pour les travaux légers) l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail et à 18 ans (16 ans dans certaines conditions strictement définies) l'âge minimum pour les travaux dangereux. Elle prévoit la possibilité de fixer, dans un premier temps, l'âge minimum à 14 ans (12 ans pour des travaux légers) dans les cas où l'économie et les institutions scolaires du pays ne sont pas suffisamment développées.

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

Cette convention fondamentale demande aux États qui l'ont ratifiée de garantir l'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 un travail de valeur égale. Au sens large, la "rémunération" comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Cette convention fondamentale définit la discrimination comme étant "toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession".

Elle demande aux États qui l'ont ratifiée de s'engager à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, afin d'éliminer toute discrimination dans ce domaine. Ses dispositions portent, entre autres, sur la discrimination en matière d'accès à la formation professionnelle, à l'emploi et à des professions particulières, ainsi que de conditions d'emploi.

Le suivi de l'application des NIT

Le système d'application des NIT comporte un mécanisme de contrôle à plusieurs étages, et est considéré comme l'un des moyens de contrôle les plus efficaces au niveau international. Ce suivi permet notamment d'identifier les domaines où l'assistance de l'OIT, à travers ses activités de coopération technique, peut être utile à ses Membres pour les aider à mettre en œuvre ces principes et droits fondamentaux.

La Commission d'experts a été créée en 1926 afin d'examiner les rapports gouvernementaux sur les conventions ratifiées. La commission est composée d'éminents juristes indépendants nommés par le Conseil d'administration pour une période de trois ans renouvelable. Elle doit fournir une évaluation impartiale et technique de l'application des normes internationales du travail.

Chaque année, la Commission d'experts vérifie si les États membres ont rempli l'obligation qui leur incombe de soumettre les instruments adoptés à leurs organes législatifs. Même si un État décide de ne pas ratifier une convention, il peut choisir de mettre en conformité ses textes de loi.

La manière de fonctionner de la Commission d'experts encourage le dialogue social en demandant aux gouvernements qu'ils revoient l'application d'une norme et qu'ils communiquent ces informations aux partenaires sociaux qui peuvent également transmettre des informations. Le dialogue social qui s'instaure peut aider à résoudre les problèmes et à empêcher que d'autres n'apparaissent.

La procédure de réclamation est régie par les articles 24 et 25 de la Constitution de l'OIT. Elle donne le droit aux organisations professionnelles d'employeurs ou de travailleurs de présenter au Conseil d'administration du BIT une réclamation à l'encontre de tout État membre qui, à leur avis, "n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle il a adhéré". Un comité tripartite composé de trois membres du Conseil d'administration pourra être créé afin d'examiner la réclamation et la réponse du gouvernement.

Le rapport que ce comité soumet au Conseil d'administration précise les aspects juridiques et pratiques du cas, évalue les informations présentées et conclut sous forme de recommandations. Si la réponse du gouvernement ne paraît pas satisfaisante, le Conseil d'administration a le droit de rendre publique la réclamation reçue et la réponse donnée.

C'est le Comité de la liberté syndicale qui est saisi lorsqu'il s'agit d'une réclamation concernant l'application des Conventions nos 87 et 98.

6. Au niveau national

Madagascar a ratifié les huit conventions fondamentales citées plus haut. La dernière, la 105 sur l'abolition du travail forcé a été ratifiée au mois de juin 2007.

C'est la loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 qui porte sur le Code du Travail qui est applicable à tout employeur et à tout travailleur dont le contrat de travail, quelle que soit sa forme, est exécuté à Madagascar. Le Code du Travail s'est largement inspiré des dispositions des Conventions fondamentales, mais la plupart des acteurs s'accordent à dire qu'il y a un problème au niveau de la pratique. Plusieurs textes d'application du Code du Travail ne sont pas encore sortis et sur 43 prévus, seuls 4 textes d'application sont adoptés (Source: PNSE octobre 2006).

II. Le contexte institutionnel

Dans le cadre de l'application des PDFT, plusieurs principales institutions sont concernées au niveau national: le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales, à travers ses différentes attributions et ses organismes. La Direction du Travail plus particulièrement dispose d'un service des relations professionnelles et d'appui aux partenaires sociaux, d'un service des normes et d'un service des droits fondamentaux.

Les groupements professionnels représentent le patronat: Fivondronan'ny Mpandraharaha Malagasy (FIVMPAMA), Groupement des Entreprises de Madagascar (GEM), Syndicat des Industries de Madagascar (SIM), Groupement des Entreprises Franches et Partenaires (GEFP). Le SIM et le GEFP sont affiliés au GEM, qui est lui-même membre de l'Organisation internationale des Employeurs (OIE), et participe régulièrement aux travaux de l'OIT à Genève. Il existe des organes tripartites comme le Conseil National du Travail (CNT) dont les trois coprésidents sont en même temps membres de la Cellule tripartite de suivi de

PAMODEC. Le Comité National de suivi de la Politique de l'Emploi pour la Réduction de la Pauvreté (CNS/PERP) est un organe tripartite travaillant pour l'instauration de l'emploi décent. Le CNLTE (Comité national de lutte contre le travail des enfants) et les Conseils d'administration des organismes de gestion des fonds sociaux (CNaPS et SMIE) ainsi que les organismes d'appui comme l'INTRA (Institut National du Travail) sont aussi des groupements professionnels.

Les syndicats des travailleurs les plus représentatifs se regroupent au sein de la CTM qui est reconnue par l'ensemble des acteurs et les organismes partenaires comme représentant l'ensemble des travailleurs de Madagascar. Plusieurs syndicats membres de la CTM sont affiliés aux confédérations internationales constituant la Confédération Syndicale Internationale.

On note l'existence d'institutions bipartites destinées à régler diverses questions sociales dont celle des salaires : dialogue périodique avec CTM/GEM/FIVMPAMA et Comité de suivi des entreprises franches (CTM/GEFP).

Le Bureau international du Travail (BIT) apporte son appui technique dans la réalisation des objectifs de l'OIT à partir du principe selon lequel les normes du travail constituent un pilier fondamental du développement et de la paix. L'application des normes est considérée comme un facteur crucial pour la stabilité sociale, le progrès économique et une paix durable. Le BIT coopère avec le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et des Lois sociales pour atteindre l'objectif d'un travail décent pour la population et la promotion du plein emploi. A cet effet, des efforts remarquables sont fournis par le MFPTLS pour l'amélioration de l'application des principes et droits fondamentaux au travail et le respect des normes internationales.

III Le contexte et la situation socio-économique

1. Contexte socio- économique

Madagascar a élaboré, en 2006, le MAP qui détermine les grands objectifs de développement du pays avec les priorités, les engagements et les défis à atteindre de 2007 à 2012. Les stratégies MAP visent une réduction effective de la pauvreté et une amélioration tangible de la qualité de vie des Malagasy avec un objectif de taux de pauvreté à 50% en 2012.

Dans l'engagement n°6 de ce document MAP "Économie à forte croissance", l'objectif est d'atteindre un taux de croissance entre 7% et 10% jusqu'en 2012. Le gouvernement encouragera la création et l'utilisation des meilleures idées, techniques et technologies et stratégies de pointe pour que Madagascar puisse répondre aux défis de la mondialisation, faire preuve de haute productivité dans les lieux de travail et capitaliser sur ces avantages compétitifs. Le défi n°3 de cet engagement porte sur la promotion du plein emploi qui a pour objectif d'assurer une main-d'œuvre bien qualifiée et à même de répondre aux besoins de l'économie, de disposer d'une main-d'œuvre d'une productivité considérablement élevée et de poursuivre le plein emploi.

La Politique Nationale de l'Emploi (PNE), adoptée en mai 2005, confirme les engagements pris par le pays pour la promotion du plein emploi, pour mieux cibler les groupes vulnérables dans la lutte contre la pauvreté. Parmi les objectifs majeurs de la PNE figure la mise en place d'un environnement propice à la croissance, à l'investissement et à l'emploi.

Dans le cadre de la promotion de l'emploi décent, le Programme National de Soutien à l'Emploi (PNSE), élaboré au mois d'octobre 2006, constitue le plan de mise en œuvre de la PNE et permet de disposer d'un outil qui coordonne les actions relatives à sa mise en place. Dans son axe stratégique n°3, relatif à l'amélioration du cadre légal et institutionnel, le PNSE souligne l'objectif de renforcer la législation du travail en faveur de la promotion de l'emploi décent et souligne les actions à faire pour l'évaluation du Code de Travail et l'amélioration de l'organisation de l'Inspection du Travail. Le PNSE prévoit aussi des actions pour le renforcement du dialogue social au niveau des entreprises par la négociation collective.

2. La situation socio-économique

Au niveau de la pauvreté, on enregistre une amélioration du taux de pauvreté entre 2002 et 2006. Au niveau national, la pauvreté a reculé de 13 points en passant de 80,7% à 67,5%. Ces résultats reflètent les situations macro-économiques et les efforts entrepris par le Gouvernement (Source : DSRP 2006).

Concernant les résultats économiques pour Madagascar, le taux de croissance économique est de 4,9% en 2006, sur une prévision de 5,9%. De 2003 à 2006, c'est le secteur tertiaire qui est à l'origine de la croissance du pays (Source : DSRP 2006).

C'est le secteur secondaire qui a le plus souffert des contrecoûts des facteurs exogènes que le pays a connus: démantèlement de l'Accord Multi-fibre sur le textile, le délestage, la hausse du prix de l'électricité et la hausse des prix mondiaux du pétrole. La production industrielle pour l'ensemble de l'année 2005, hors zone franche, a connu une augmentation de 12% par rapport à l'année 2004: (Source : DSRP 2006).

Le secteur primaire, avec un taux de croissance de 2,2% en moyenne annuelle au cours de la période 2003-2006, s'est trouvé avec une performance réduite sous les effets conjugués de la stagnation des activités de pêche, de l'élevage, de la sylviculture et de la fluctuation de la production agricole due aux conditions climatiques.

Il est à noter que l'existence de facteurs exogènes tels que le délestage (coupures d'électricité), le coût de l'énergie et la hausse du prix mondial du pétrole dans le contexte socio-économique peut aussi avoir des impacts sur la productivité des entreprises. En terme d'emplois, dans le cadre de la formation professionnelle et de la création d'emplois, 54 266 emplois ont été créés en 2006 et 15 807 individus ont été formés (Source : DSRP 2006).

Deuxième partie : L'application des PDFT et la productivité de l'entreprise

Cette deuxième partie du rapport traitera dans un premier temps de l'état des lieux de l'application des PDFT qui portera sur la méthodologie qui a été adoptée pour la réalisation de l'étude, le niveau de connaissance des PDFT par les acteurs dans le domaine du travail - employeurs et employés - y compris les représentants du personnel et le degré d'application des PDFT dans les entreprises sur le plan global, par secteur d'activité et par typologie de taille d'entreprise.

Dans un deuxième temps, elle analysera les liens entre l'application des PDFT et la productivité, sur le plan qualitatif par l'analyse du climat social, et sur le plan quantitatif avec des éléments de mesure de l'impact des PDFT sur la productivité qui sont le chiffre d'affaires et le nombre de personnel, le taux d'absentéisme et le taux de démission. Cette partie abordera aussi l'analyse de la formation professionnelle et de la gestion des ressources humaines sur la productivité de l'entreprise.

I. État des lieux de l'application des PDFT

1. Méthodologie

1.1 Echantillonnage

Dans les termes de référence pour l'étude, 15 entreprises étaient prévues dans l'échantillonnage réparties dans trois chefs-lieux de région : Antananarivo (Analamanga), Antseranana (Diana) et Mahajanga (Boeny). Pour la réalisation de l'étude, 18 entreprises ont été enquêtées.

Tableau 1 : Liste des entreprises / localité/ secteur

Secteur/ Localité	Analamanga	Diana	Boeny	Total
Tourisme		2	1	3
Textile	1	1	1	3
BTP / Menuiserie	3		1	4
NTIC	2			2
Agro-alimentaire	1	1	2	4
Commerce	2			2
Total	9	4	5	18

Pour l'identification des entreprises à visiter, la Fédération des Chambres de Commerce, d'Industrie et d'Artisanat ainsi que les Chambres de Commerce ont collaboré d'une manière très efficace au niveau d'Analamanga, de Diana et de Boeny. Les groupements professionnels ont aussi donné des orientations sur les entreprises à visiter.

Les secteurs d'activité ont été choisis en fonction de l'analyse des secteurs performants dans le cadre des résultats économiques et financiers du pays.

Tableau 2 : Liste des entreprises / taille

Entre 50 et 100 employés	Plus de 100 employés	Zone franche	Total
8	6	4	18

Dans le cadre des enquêtes réalisées au niveau des entreprises, deux questionnaires ont été élaborés séparément, un pour les employeurs et un pour les employés, qui ont servi de base aux entretiens semi-directifs.

Concernant les employeurs, les contacts ont d'abord été réalisés au niveau des principaux dirigeants pour l'explication des objectifs de l'étude, des responsables des ressources humaines et de l'administration financière pour la collecte des données quantitatives et financières nécessaires.

Pour le personnel, les entretiens ont été réalisés avec le personnel, leurs représentants et les membres des syndicats.

Au total, 18 dirigeants d'entreprise (Directeur général, responsables administratifs et financiers, responsables des ressources humaines) et 32 employés ont été interviewés.

1.2 La productivité

En économie, la productivité est un ratio obtenu en divisant la production par l'un des facteurs de production employé pour l'obtenir. On considère, comme facteurs de production, le travail (salaire et personnel) et le capital. La productivité est une comparaison entre la production réalisée et les quantités de facteurs de production utilisés pour réaliser cette production. On peut ainsi calculer la productivité du travail, la productivité du capital, des investissements, des matières premières, etc.

La productivité du travail compare la production réalisée à la quantité de travail utilisée. (Productivité du travail = quantité produite / quantité de travail utilisée). La quantité de travail peut être mesurée simplement par le nombre de travailleurs (ou nombre d'emplois) ; on obtient alors la productivité par tête (ou productivité moyenne).

Le gain de productivité se mesure comme la différence entre deux productivités à deux dates données. Le gain de productivité est une valeur ajoutée qui peut être distribuée aux salariés (hausse des salaires, prime, promotion, baisse de la durée du travail...), à l'entreprise (augmentation des fonds propres, financement des investissements), aux actionnaires (hausse des dividendes) ou aux consommateurs (baisse des prix). La hausse de la productivité est due à plusieurs facteurs : l'organisation du travail, la motivation, la performance du matériel, l'environnement de l'entreprise, le climat social, l'expérience et la qualification, la responsabilité et la confiance.

La productivité de l'entreprise, telle que considérée dans le cadre de l'étude, est la productivité du travail: les activités intellectuelles et manuelles organisées par les hommes pour produire des biens et services. Le travail fait l'objet d'une rémunération et les éléments qui contribuent à sa réalisation sont sur le plan quantitatif l'effectif du personnel et la durée de travail et sur le plan qualitatif la formation initiale et professionnelle.

Dans le cadre de cette étude, l'analyse de la productivité du travail est faite à partir des données exploitables fournies par les entreprises : chiffre d'affaires et effectif du personnel. A ces éléments s'ajoutent le taux d'absentéisme et le taux de démission dans l'entreprise.

On note que les différents coûts de facteurs tels que l'énergie, les matières premières et la fiscalité peuvent aussi avoir des impacts respectifs sur la productivité des entreprises.

1.3 Les limites de l'étude

Compte tenu des informations disponibles collectées auprès des entreprises, les enquêtes ayant été réalisées au niveau des entreprises formelles, le thème relatif à l'abolition des pires formes de travail des enfants n'a pas été abordé dans l'analyse, du fait que sur le plan légal la totalité des entreprises visitées ne font pas travailler des enfants.

Il est à noter qu'au niveau des entreprises enquêtées, on a constaté une certaine réticence à donner des informations sur les données chiffrées de l'entreprise. Parmi les raisons qui peuvent justifier cette situation, notons le fait qu'elles craignent une certaine inspection ou un contrôle de la part des institutions publiques sur la pratique de leur entreprise en matière d'application des PDFT.

Le nombre d'entreprises enquêtées est limité compte tenu du délai de réalisation de l'étude. Cependant, la répartition par secteur et par taille d'entreprise a permis de dégager une indication sur la situation de l'application des PDFT et de leurs impacts sur la productivité.

Au niveau de la méthode de mesure de l'impact des PDFT sur la productivité, elle connaît aussi des limites car l'estimation des coûts de l'application des PDFT n'est pas toujours évidente avec les informations fournies par les entreprises. Les éléments jugés exploitables d'une manière générale, auxquels on peut se référer dans le cadre de l'étude portent sur le chiffre d'affaires et l'effectif du personnel. Au niveau des analyses par secteur d'activité, un essai a été réalisé en établissant une moyenne par secteur (chiffre d'affaires, nombre d'employés, salaire, heures de travail) mais on reconnaît que cela ne pourrait pas réellement refléter les situations générales. Néanmoins, ils pourront servir de repère et d'indication sur une situation générale par secteur.

La période d'enquête au niveau des entreprises, qui a coïncidé en général au congé annuel (mois d'août), a quelque peu retardé le calendrier de travail.

2. La connaissance des PDFT

L'analyse et le traitement des résultats des entretiens porteront en premier lieu sur le niveau de connaissance des PDFT, de l'application des PDFT au niveau des entreprises, au niveau global et par la suite en essayant de dégager les spécificités par secteur d'activité et par taille d'entreprise.

L'analyse des différentes réponses collectées lors des entretiens avec les employés et les employeurs a permis de dégager les constats suivants : aucune des personnes enquêtées ne connaît en totalité les PDFT. Près de la moitié des personnes questionnées, employeurs et employés, connaissent "un peu" (la moitié) ce que sont les PDFT.

Au niveau des employeurs, les PDFT sont surtout relatifs au respect des règles et des droits qui régissent le droit du travail : contrat de travail, salaire minimum, heures de travail, affiliation CNaPS et SMIE (Ostie, etc.).

Pour les employés, les PDFT concernent principalement le salaire, les conditions de travail : heures de travail, CNaPS et SMIE (Ostie, etc.) et avantages divers: primes, aides financières.

On a constaté que les thèmes relatifs à la liberté syndicale, le travail des enfants et à la discrimination dans l'emploi et la profession ne sont pas du tout mentionnés par les personnes enquêtées. Les réponses tournent généralement autour des règles légales, en référence au

Code du Travail (sur le plan global), du salaire et du social surtout concernant les heures de travail, les permissions, la santé et les primes diverses.

Tableau 3 : Connaissance des PDFT

Niveau de connaissance des principes et droits fondamentaux		
Libellé	En totalité	Un peu (la moitié des PDFT)
PDFT	0	50%
Liberté syndicale et droit de négociation collective	0	0
Interdiction du travail forcé	0	90% : code du travail, contrat de travail, heures de travail, permission, salaire, avantage, prime, médecine d'entreprise
Abolition du travail des enfants	0	0
Absence de discrimination dans l'emploi et la profession	0	0

Quant à la question sur l'impact des PDFT sur la productivité de l'entreprise, même sans connaître exactement les PDFT, la majorité des personnes enquêtées, employés et employeurs confondus, pensent qu'ils peuvent avoir un impact positif. Cependant, au niveau des employeurs, 28% pensent qu'il est difficile d'imputer à l'application des PDFT l'amélioration de la productivité. En revanche, les employés pensent que s'ils avaient de meilleures conditions de travail relativement aux points cités plus haut, comme étant les PDFT, ils pourraient avoir une meilleure productivité car ils seraient plus motivés.

3. Le niveau d'application des PDFT

Le traitement des informations issues des différents questionnaires s'est fait eu égard aux entretiens réalisés avec les différents acteurs rencontrés : responsables institutionnels, employés et employeurs. L'analyse du niveau d'application des PDFT au niveau des entreprises s'est faite dans un premier temps au niveau global pour dégager une tendance générale, par secteur d'activité et par taille d'entreprise par la suite, avec les problématiques rencontrées.

3.1 Au niveau global

Bien que le nombre d'entreprises visitées soit assez restreint, par rapport au nombre des entreprises opérant à Madagascar, les résultats de l'étude peuvent être considérés comme une indication globale et peuvent servir de piste d'orientation en matière d'application des PDFT dans les entreprises.

Liberté syndicale et négociation collective

Le Code du Travail affirme la liberté des travailleurs de s'organiser, de nommer des représentants et détermine les différentes formes d'organisation au sein des entreprises selon le nombre des employés. Les résultats de l'enquête effectuée donnent les situations suivantes:

- l'existence de délégués du personnel n'est pas toujours effective pour les entreprises de plus de 11 employés. Seulement un tiers des entreprises ayant entre 11 et 50 employés dispose d'un délégué.

- dans les entreprises de plus de 50 employés, presque 70% ont des délégués du personnel.
- 33% des entreprises enquêtées ont une organisation syndicale et quand une organisation syndicale existe plus de 60% du personnel y adhère.
- presque dans 80% des entreprises de plus de 50 employés, il n'existe pas encore de comité d'entreprise. La principale cause de cette situation vient du fait de la non publication au journal officiel du décret sur la création des comités d'entreprise.

Tableau 4 : Liberté syndicale et négociation collective

Libellé	Entreprise de 11 à 50 employés		Entreprise de plus de 50 employés	
	Oui	Non	Oui	Non
Délégué	1	3	11	4
Syndicat		2	6	10
Comité d'entreprise			4	14

Les principaux problèmes soulevés dans le cadre de l'application de la liberté syndicale et de la négociation collective relèvent de plusieurs points.

Au niveau des délégués du personnel, le constat général est qu'ils ne sont pas toujours bien sensibilisés sur leurs rôles et leurs responsabilités en tant que représentants du personnel.

On souligne aussi la faiblesse des connaissances des règles et des lois régissant le travail, ainsi que la faiblesse des capacités de négociation des représentants du personnel. On note cependant que dans les entreprises où il n'y a pas de délégués du personnel, des rencontres régulières mensuelles, en général, se font entre les représentants du personnel et les dirigeants de l'entreprise.

Pour les syndicats, on ne relève pas de forme de discrimination directe. Les employés parlent de formes de pression détournées, sans donner de précision claire. On note cependant qu'il existe des problèmes sur l'exercice des activités syndicales, dans deux cas particuliers, par le renvoi de membres de syndicats.

Sur le plan de l'exercice des fonctions de représentant du personnel, les heures accordées de deux heures par semaine ne sont pas toujours effectives et elles ne sont pas toujours autorisées au sein de l'entreprise (3 entreprises sur 6). Pour les employeurs, les syndicats sont perçus comme étant des instruments de politisation au sein de l'entreprise qui risquent de perturber la vie de l'entreprise.

Concernant les comités d'entreprise, la pratique générale montre qu'ils ne sont pas instaurés. Une certaine réticence des employeurs, non avouée directement, est constatée, mais on note aussi un désintéressement des employés car ils ne sont pas informés sur les éventuelles retombées de l'existence de ces comités d'entreprise sur leurs conditions de travail.

En 2001, seules 20 conventions collectives ont été enregistrées au Tribunal (source MFOPTLS).

Interdiction du travail forcé

Dans la pratique, le travail forcé tel que défini dans la Convention n° 29 sur l'abolition du travail forcé et obligatoire, comme 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, n'existe pas au sein des entreprises qui ont fait l'objet des enquêtes.

En 2004, une étude a été réalisée sur le travail forcé ou obligatoire à Madagascar et des propositions de plans d'actions ont été présentées avec 6 axes stratégiques : l'amélioration du cadre juridique et légal, l'amélioration du cadre institutionnel, l'harmonisation du programme d'action de lutte contre le travail forcé avec l'environnement macro-économique, l'emploi et la stratégie de réduction de la pauvreté, le renforcement et l'amélioration de la sensibilisation et la mobilisation sociale, le renforcement de la politique de l'éducation et de développement de l'accès à la formation professionnelle et l'amélioration des conditions de vie et de revenus des travailleurs victimes du travail forcé et obligatoire et de leurs familles (source: Cabinet Miara Mita / BIT 2004).

Conditions de travail

Dans un souci d'enrichir le cadre de l'étude de l'application des PDFT, les thèmes relatifs aux conditions de travail suivants ont été analysés: contrat de travail, salaire minimum, heures de travail, droit au congé et au repos, hygiène et sécurité et environnement du travail, santé.

En général, les règles sur le contrat de travail sont respectées, à savoir la rédaction par écrit avec les mentions sur la fonction, la catégorie professionnelle, le salaire et la durée. On note quand même l'existence d'une entreprise (moins de 50 employés) qui ne fait pas de contrat écrit avec son personnel, depuis deux ans. L'entente entre les deux parties se fait verbalement. Au niveau de deux entreprises, les employés déclarent que depuis deux ans, ils n'ont pas de carte CNaPS. Dans deux autres entreprises, les employés se plaignent du fait que leurs employeurs leur fait faire des travaux qui ne rentrent pas du tout dans leurs fonctions (non prévus dans leurs contrats).

Au niveau du salaire, le salaire minimum d'embauche (SME) est respecté en totalité. Le salaire le plus bas est en général supérieur au SME. Mais la totalité des employés se plaignent aussi que les niveaux de salaire sont bas. Ce phénomène peut-être expliqué par la situation de la pauvreté en général du pays, qui explique que le niveau de vie général de la population est très bas et que la majorité de la population se trouve dans une situation de précarité financière.

Pour les heures de travail, l'heure légale de 8 heures par jour est respectée en majorité. Les principaux problèmes rencontrés, au sein des entreprises qui pratiquent des heures supplémentaires (89% des entreprises enquêtées), concernent surtout le calcul du nombre d'heures supplémentaires et le mode de calcul. Cette situation a été relevée dans 60% des entreprises qui pratiquent des heures supplémentaires.

Les principales sources de conflit résident dans le fait que les employés en général ne connaissent pas le mode de calcul des heures supplémentaires et les taux de majoration. Il existe des employés qui disent qu'ils ne savent pas comment on les calcule mais qu'ils acceptent ce que donne l'employeur. Des entreprises, au nombre de 3, font des systèmes de récupération des heures supplémentaires effectuées (les travailleurs ne sont pas payés mais ont droit à des repos correspondants aux heures supplémentaires effectuées).

Ces situations laissent planer un flou sur le calcul des heures supplémentaires ce qui crée une ambiance de suspicion de la part des travailleurs et qui les poussent à faire des

réclamations. Au niveau des employeurs, on note un certain manque de rigueur dans la gestion des heures supplémentaires, faute de méthode adéquate et appropriée (3 entreprises).

Concernant le droit au repos hebdomadaire, la majorité des entreprises le respectent. Par contre, la jouissance du droit au congé rencontre quelques distorsions. Dans 5 entreprises, les employés ne peuvent pas prendre des congés de plus d'une semaine, compte tenu des impératifs de production. Ils ne bénéficient donc pas de la fraction de 15 jours dans les trois mois qui suivent l'ouverture des congés. Dans une entreprise, les employés n'ont pas bénéficié de congé depuis deux ans. On remarque cependant que des entreprises (2) permettent à leurs employés de ne pas bénéficier de leurs droits au congé mais leur donne l'équivalent en salaire, ce qui semble arranger certaines catégories d'employés qui préfèrent recevoir un salaire mensuel plutôt que de bénéficier de leurs congés annuels.

Pour les jours fériés, on constate qu'en majorité les entreprises respectent les réglementations. On note cependant une entreprise où les employeurs déduisent des calculs des heures supplémentaires les jours fériés et dans une autre où les jours fériés travaillés sont payés comme un jour normal.

Pour les entreprises qui font des travaux de nuit (2), dans l'une d'entre elles, les employés affirment que même s'ils travaillent la nuit, il n'y a pas de majoration. Pour le transport du travail de nuit, les employés reçoivent des indemnités de déplacement en général. Pour les femmes, le travail de nuit existe mais les employeurs (une entreprise) ont déclaré qu'ils sont autorisés et que cela a été confirmé par l'inspection du travail.

Concernant la santé, l'affiliation aux SMIE, organismes de santé comme l'OSTIE, ne satisfait pas toujours les employés en général. La majorité des enquêtés (75%) déclarent que les médicaments ne sont pas adéquats.

En ce qui concerne les normes d'hygiène et de sécurité, les problèmes rencontrés sont surtout relatifs à la protection des employés dans quelques secteurs d'activités (menuiserie, BTP, agro-alimentaire, textile), notamment dans 55% des entreprises concernées, dont le port de matériel adéquat n'est pas toujours respecté : masque contre les produits utilisés dans l'entreprise, gants, casques anti-bruits, apport nutritionnel en calcium et vitamine. Cependant, on note que ces matériels existent parfois mais ce sont les employés qui ne les utilisent pas.

Absence de discrimination dans l'emploi et la profession

En général, les questions de discrimination mentionnées par les employés sont surtout relatives aux différences de salaire entre des employés qui occupent les mêmes fonctions et qui sont dans la même catégorie professionnelle. Ce problème a été soulevé dans 4 entreprises. On note cependant que l'élément ancienneté n'a pas été mentionné par les employés, ce qui pourrait être une explication à cette différence au niveau du salaire.

La discrimination par rapport au sexe est mentionnée dans 2 entreprises où les femmes sont moins bien payées que les hommes.

On constate selon les spécificités du secteur d'activité et du travail que certaines entreprises favorisent les femmes et d'autres les hommes.

Les discriminations par rapport à la religion, la nationalité et l'origine n'existent pas en général.

On note que dans une entreprise, les employés ont choisi d'y travailler à cause de la proximité de leur lieu de résidence. Dans une autre, ils se plaignent de la différence des conditions sociales octroyées aux employés nationaux et expatriés.

Selon les employeurs, certaines formations ne peuvent pas être dispensées à l'ensemble du personnel étant donné que les stratégies de formation sont généralement orientées en fonction des nécessités des postes et des exigences du métier.

En matière de promotion dans l'entreprise, 50% des employés des entreprises enquêtées disent qu'il n'y a pas de promotion. La majorité des employeurs explique qu'il existe une politique de promotion mais seulement 4 entreprises pratiquent une méthode d'évaluation transparente et régulière commune à tout le personnel, par système informatique. Pour les autres, c'est à l'appréciation des chefs hiérarchiques, ce qui explique que les employés comprennent mal les choix opérés.

Au niveau de l'Inspection du Travail concernant l'application des PDFT, les différends relevés portent sur des litiges concernant le contrat de travail, des différends collectifs pour différentes raisons, des licenciements de délégués du personnel, des lacunes en matière d'hygiène et de sécurité et des manquements des employeurs à la tenue de documents obligatoires.

Pour les litiges pour rupture de contrat, les données 2004 et l'analyse des dossiers en instance montrent que les cas relevant de la responsabilité de l'employeur sont au nombre de 20 tandis que ceux relevant de la responsabilité des travailleurs sont au nombre de 12.

Concernant les différends collectifs, les problèmes soulevés sont relatifs à la demande d'éviction et de départ d'un responsable d'entreprise suite à son comportement vis-à-vis du personnel, l'insuffisance de dialogue social, les contestations sur les conditions de travail : heures supplémentaires excessives et décompte des droits y afférents, fixation des prix à la pièces (entreprises franches), travail de nuit des femmes sans autorisation préalable du Ministère en charge du Travail, paiement irrégulier du salaire, et niveau de rémunération non conforme à la réglementation en vigueur.

En matière de licenciement de délégués du personnel, sur 39 dossiers entièrement instruits, 16 cas ont obtenu l'autorisation requise, 18 ont été refusés, 2 ont été retirés pour cause de désistement de l'employeur et 3 ont fait l'objet d'un règlement à l'amiable.

Les infractions et les défaillances recensées dans le cadre des actions de vérification et de contrôle des situations des établissements portent sur les lacunes en matière d'hygiène et de sécurité (boîte à pharmacie, lutte contre l'incendie, sortie de secours, protection individuelle, protection collective) et des manquements à l'obligation de mettre à jour des documents obligatoires tenus par l'employeur, le non établissement de contrat de travail, la fixation de classification professionnelle non conforme à la réglementation et le non paiement des majorations diverses. (Source Inspection du travail rapport d'activité 2004).

Résumé

Après l'analyse sur le niveau de connaissance des PDFT avec les principaux problèmes rencontrés au niveau global, on peut résumer d'une manière générale que la connaissance des PDFT n'est pas encore avancée au niveau des employés et des employeurs. Environ 50% connaissent un peu (la moitié des PDFT) ce que sont les PDFT, même si quelques notions sont connues par certains. Cette situation peut-être expliquée du fait de la ratification encore récente des conventions fondamentales. Par ailleurs, certains PDFT comme la discrimination et le travail des enfants ne sont pas considérées comme sujet important. De même, la liberté syndicale et la négociation collective ne viennent pas systématiquement à l'esprit des enquêtés. La majorité fait référence au salaire et aux conditions de travail c'est-à-dire en général à tout ce qui concerne le social.

S'agissant du niveau d'application des PDFT, pour la liberté syndicale et la négociation collective, le niveau est relativement encore bas, car dans les entreprises de 11 et 50 employés, un tiers dispose de délégués du personnel. 33% seulement ont des organisations syndicales. Dans 80% des entreprises de plus de 50 employés il n'y a pas de comité d'entreprise.

En ce qui concerne les thèmes traités dans le travail forcé, 60% des entreprises qui pratiquent des heures supplémentaires rencontrent des problèmes de calcul qui font l'objet de réclamations fréquentes. Pour la santé, 75% des employés se déclarent être insatisfaits des prestations. Dans certains secteurs d'activités, on note pour l'hygiène et la sécurité, le manque de protection des employés qui est mentionné dans 55% des entreprises concernées. Enfin, dans le cadre de la discrimination, au niveau de l'accès à la formation et la promotion au sein de l'entreprise, les employés ne sont pas satisfaits en moyenne à 60%.

En général, la qualité de la gestion des ressources humaines n'est pas toujours satisfaisante compte tenu de l'importance des différentes dimensions qu'elle doit couvrir. Les travailleurs ne sont pas satisfaits car il y a beaucoup de distorsions sur le calcul des heures supplémentaires, les différences de salaire pour la même catégorie professionnelle, la formation et la promotion du personnel.

3.2 Par secteur d'activité

Dans cette partie du rapport, on essayera de dégager dans les secteurs définis les spécificités rencontrées concernant l'application des PDFT, avec les problèmes rencontrés.

Secteur tourisme

Pour le secteur du tourisme, les résultats de l'enquête ont relevé que c'est au niveau des heures de travail, tels que travail de nuit, heures supplémentaires, jours fériés travaillés, que les problèmes surgissent, compte tenu des spécificités des services du secteur. Ce sont surtout les employés des restaurants et les agents d'accueil et les portiers qui ont soulevé les questions de temps de travail de plus de 8h, sans bénéficier d'heures supplémentaires et sans être assurés d'un moyen de transport après les travaux de nuit.

Le taux d'absentéisme pour cause de maladie tourne autour de 3% du personnel par mois et le taux de démission est de 3% par an.

Secteur textile

Dans le secteur textile, les principaux problèmes relatifs à l'application des PDFT concernent surtout les droits à l'exercice des activités syndicales dans l'entreprise qui ne sont pas respectés, compte tenu des impératifs d'objectif de production. Les conditions d'hygiène et de sécurité aussi sont mentionnées par rapport à l'aération insuffisante des locaux. Le secteur textile est caractérisé par la prédominance des femmes, représentant 70% du personnel en moyenne dans le travail, qui est justifiée par les spécificités du métier.

Le taux d'absentéisme pour maladie tourne autour de 4 % du personnel par mois avec comme principales maladies les tensions artérielles, les toux et la fatigue. Le taux de démission est de 3% par an. Les accidents de travail les plus fréquents portent sur l'utilisation des aiguilles et le travail des boutonnières.

Secteur BTP / Menuiserie et bois

Dans le domaine du BTP et de la menuiserie et bois, les problèmes d'application des PDFT soulevés concernent surtout la santé du personnel qui souffre de maladies respiratoires, de toux et de rhumes réguliers, et cela malgré le port des matériels de protection pour certains. Pour les BTP, les points soulevés concernent le déplacement des employés hors de leurs lieux de résidence et qui ne perçoivent pas d'indemnité de transport. Ce secteur est caractérisé par la prédominance de personnel masculin et par l'utilisation importante d'une main-d'œuvre temporaire/journalière. L'insuffisance des matériels de protection est un thème récurrent à soulever en matière de sécurité.

Le taux d'absentéisme mensuel est estimé à 5 % du personnel. Le taux de démission est de 5 % par an. Les accidents de travail ne sont pas fréquents dans les entreprises enquêtées.

Secteur agro-alimentaire

Pour le secteur agro-alimentaire, les problèmes relatifs à l'application des PDFT sont relatifs à l'hygiène et à la sécurité portant sur l'utilisation de produits qui peuvent être dangereux pour la santé (ammoniacs et insecticides), les chambres froides qui nécessitent des protections spécifiques et des apports nutritionnels pour les employés. Le personnel mentionne que les dirigeants sont plus respectueux des normes de qualité des produits que des normes d'hygiène du personnel.

Il est à noter que le taux d'absentéisme mensuel pour maladie est estimé à 11 % du personnel. Le taux de démission est de 6% par an.

Secteur Nouvelles Technologies de l'Information (NTIC)

Dans le secteur des NTIC, les spécificités relevées quant à l'application des PDFT portent sur le calcul des heures supplémentaires qui est toujours sujet à réclamation, les conditions d'hygiène et de sécurité par rapport à l'exiguïté et au manque d'aération des salles de travail et l'absence de filtre sur les écrans d'ordinateur. Les maladies fréquentes sont relatives aux problèmes des yeux, des maux de tête et des problèmes de dos. On note le /nombre important de femmes qui font de fausses couches. Une étude approfondie permettrait d'imputer ou non cette situation à l'exercice même de la fonction.

Le taux d'absentéisme pour cause de maladie par mois est de 2 % tandis que le taux de démission annuelle est de 4%.

Secteur Commerce

Pour le secteur du commerce, les problèmes soulevés sont relatifs aux heures supplémentaires, à la liberté syndicale et à la négociation collective du fait de l'absence de délégués du personnel et de comités d'entreprise. La capacité de la gestion du personnel n'est pas très performante et génère des conflits de relations entre le personnel et les dirigeants.

Le taux d'absentéisme mensuel est estimé à 6 % du personnel. Le taux de démission est de 3 % par an.

Résumé

L'analyse par secteur de l'application des PDFT montre la spécificité de chaque secteur et permet de cerner les différents problèmes rencontrés.

Pour le secteur tourisme et le commerce, les problèmes mentionnés sont relatifs notamment aux heures de travail et aux heures supplémentaires.

Dans le secteur textile, les problèmes soulevés se rapportent principalement à l'exercice de la liberté syndicale et à la négociation collective.

Pour le BTP/ menuiserie bois et l'agro-alimentaire, les points soulevés portent surtout sur la santé et les normes d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.

Dans le secteur des NTIC, les problèmes sont relatifs en particulier aux calculs des heures supplémentaires et des conditions d'hygiène.

Notons que c'est dans les entreprises agro-alimentaires que le taux d'absentéisme et le taux de démission annuel sont les plus élevés.

3.3 Analyse par taille d'entreprise

L'analyse de l'application des PDFT par rapport à la taille de l'entreprise a été faite en fonction de la classification suivante: moins de 100 employés, plus de 100 employés et les zones franches qui ont été classées à part.

Entreprises de moins de 100 employés

Dans cette catégorie, 8 entreprises ont été enquêtées. On note, concernant l'application des PDFT, que les problèmes sont relatifs aux heures de travail, à l'absence de délégué du personnel, l'absence de carte d'affiliation à la CNaPS et les différences quant au niveau de salaire pour employés de catégorie professionnelle identique.

Le taux d'absentéisme mensuel est estimé à 4% du personnel. Le taux de démission est de 5 % par an.

Entreprises de plus de 100 employés

Pour les 6 entreprises enquêtées qui rentrent dans cette catégorie, l'application des PDFT rencontre des problèmes en matière d'hygiène et de sécurité et de promotion du personnel, dont les procédures ne sont pas claires d'après les employés.

Le taux d'absentéisme mensuel est estimé à 14 % du personnel. Le taux de démission est de 2 % par an.

Les zones franches

Dans les 4 entreprises franches qui ont fait l'objet de visite, les problèmes soulevés sont surtout relatifs aux heures de travail, les heures supplémentaires et les normes d'hygiène et de sécurité du personnel.

Le taux d'absentéisme mensuel est estimé à 3 % du personnel. Le taux de démission est de 3,5 % par an. Les accidents de travail ne sont pas fréquents dans les entreprises qui ont été enquêtées.

Résumé

L'analyse par taille des entreprises sur l'application des PDFT a montré que dans les entreprises de moins de 100 employés, les problèmes rencontrés sont relatifs au respect des heures de travail et les différences quant au niveau de salaire pour des catégories professionnelles identiques.

Pour les entreprises de plus de 100 employés, les points soulevés portent sur l'hygiène, la sécurité et la promotion du personnel.

Au niveau des zones franches, les problèmes soulevés concernent les heures de travail, les heures supplémentaires et les normes d'hygiène et de sécurité du personnel.

Soulignons que le taux d'absentéisme est plus élevé dans les entreprises de plus de 100 employés. Pour le taux de démission annuel, c'est dans les entreprises de moins de 100 employés qu'il est le plus élevé.

Si on résume l'analyse par taille d'entreprise, on peut avancer que les principaux problèmes soulevés concernent la liberté syndicale, le droit de négociation collective, les heures supplémentaires et les normes d'hygiène et de sécurité.

II. Analyse des liens entre l'application des PDFT et la productivité

Dans le cadre de l'analyse de la productivité, nous avons pris en compte 2 éléments principaux : les chiffres d'affaires et le nombre de travailleurs. Les informations fournies par les entreprises sur les coûts de formation auraient été d'une grande utilité, mais les données précises sont rares et peu claires. D'autres éléments subsidiaires, comme le taux d'absentéisme et le taux de démission, ont été également intégrés dans l'analyse. On abordera aussi les questions relatives à la formation du personnel et à la gestion des ressources humaines.

Cependant, avant de procéder à cette analyse, il importe d'aborder dans cette partie une analyse qualitative de l'impact de l'application des PDFT sur la productivité de l'entreprise, en considérant des éléments psychologiques comme la motivation et l'adhésion du personnel aux objectifs de l'entreprise, ce dernier élément étant, à notre sens, d'une grande importance pour l'amélioration de la productivité de l'entreprise.

1. Climat social favorable à l'amélioration de la productivité de l'entreprise

L'existence d'un bon climat social constitue le fondement de l'amélioration des relations professionnelles au sein de l'entreprise, un climat de paix non perturbé par des tensions, conflits et autres affrontements spoliateurs d'énergie et de créativité, tant pour les employés que pour les employeurs.

Les PDFT relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collectives tendent à instaurer un climat social favorable à l'amélioration de la productivité et à la rentabilité de l'entreprise. L'existence et le libre exercice de la liberté syndicale – tant pour les employeurs que pour les travailleurs – ainsi que la négociation et la mise en œuvre de conventions collectives peuvent être un puissant facteur d'amélioration des conditions de travail, des rendements des employés et de la productivité des entreprises.

L'amélioration des conditions de travail par le biais de la liberté syndicale et de la négociation collective peut, à terme, résoudre les problèmes de niveau de salaire, souvent

soulevés par les employés, par les actions des syndicats et les problèmes de l'insécurité de l'emploi. L'effet sur la productivité est difficile à évaluer, mais on peut penser aux impacts positifs que l'amélioration des conditions de travail peut entraîner.

Les représentants du personnel peuvent influencer positivement sur les pratiques de gestion des entreprises en créant un climat favorable à une production plus efficace. On peut supposer que l'existence de structures organisationnelles de négociation et de dialogue au sein de l'entreprise pourrait garantir, dans une certaine mesure, une redistribution plus équitable des gains de productivité entre les parties.

2. Les éléments de mesure de l'impact des PDFT sur la productivité

Les éléments de mesure de l'impact des PDFT sur la productivité reposent sur l'analyse de la productivité du travail, basée sur les informations exploitables fournies par les entreprises. L'analyse a été faite dans un souci d'avoir un élément d'appréciation des coûts qui pourraient être générés par la non application des PDFT. Le taux d'absentéisme et le turn-over constituent les seuls éléments chiffrés disponibles qui permettent d'avoir une idée approximative de ces coûts.

2.1 Hypothèses de calcul

L'analyse qui sera faite est basée sur une méthode très simple en prenant comme éléments d'analyse le chiffre d'affaires et le nombre des employés. Une moyenne par secteur a été établie, sauf pour le secteur textile où on n'a pas pu avoir des informations tant soit peu fiables sur ces 2 éléments.

Pour les besoins de l'étude, le facteur de production pris en compte est le nombre moyen d'employés par secteur:

- Productivité au travail = chiffre d'affaires / nombre d'employés
- Coût mensuel de l'absentéisme = taux d'absentéisme x productivité au travail

Le taux d'absentéisme et le turn-over ont été calculés avec une moyenne par secteur d'activité.

Les résultats sont donnés à titre indicatif et d'illustration. Une étude plus approfondie basée sur les comptes et les chiffres officiels des entreprises serait plus appropriée, avec l'introduction de plusieurs paramètres dans les comptes de résultats et les bilans des entreprises.

Tableau 5 : Analyse des coûts d'absentéisme

Secteur	Chiffres d'affaires (Millier Ar)	Personnel	Productivité moyenne mensuelle (Millier Ar)	Taux d'absentéisme	Coût absentéisme (Millier Ar)	% CA
Tourisme	1 419 224	69	20 469	3%	56 768	0,33%
Textile	Non disponible			4%		
BTP / Menuiserie /bois	449 293	38	11 720	5%	22 464	0,42%
Agroalimentaire	8 161 000	333	24 532	11%	897 710	0,92%
NTIC	95 000	63	1 507	2%	1 900	0,17%
Commerce	7 064 319	213	33 165	6%	423 859	0,50%

2.2 L'absentéisme et le turn-over

L'analyse des résultats montre que pour tous les secteurs d'activité étudiés, le coût de l'absentéisme représente à peu près 0,47% du chiffre d'affaires mensuel, soit 5,6% du chiffre d'affaires annuel. Il est également intéressant dans cette analyse de ramener les absentéismes à leurs causes.

Les données provenant de l'OSTIE à Antananarivo font état d'un arrêt de travail maladie par travailleur de 4,3 jours par an. Les accidents de travail se chiffrent à 7 par jour, ce qui entraîne un arrêt de travail de 4,5 jours en moyenne par employé.

Pour l'absentéisme, ce sont les maladies qui sont les causes prépondérantes. A l'analyse des données, on peut avancer que ce sont les conditions d'hygiène et de sécurité qui devraient faire l'objet d'une attention particulière, ainsi que la gestion des heures supplémentaires. L'amélioration de la prise en charge des maladies par des soins plus appropriés et des médicaments adéquats constitue également une piste qui mérite d'être considérée.

Quant aux causes de démissions, les principales raisons mentionnées portent essentiellement sur le niveau de salaire, qui est jugé bas par les employés. Les démissions sont motivées par la recherche d'un emploi mieux rémunéré. On note aussi la recherche d'avantages et d'une couverture sociale plus favorable : prime de production, prime de présence et autres avantages sociaux octroyés par l'employeur : cantine, remboursement de frais médicaux, dons à l'occasion d'événements comme la rentrée scolaire, les fêtes de fin d'année ou la fête nationale.

Il est à noter que tous ces éléments mentionnés sont subordonnés à un climat social favorable créé par l'instauration d'un dialogue à travers la pratique de la liberté syndicale et de la négociation collective.

Tableau 6 : Taux d'absentéisme et taux de démission

Secteur d'activités	Taux d'absentéisme mensuel	Taux de démission annuel
Tourisme	3%	3%
Textile	4%	3%
BTP/ Menuiserie Bois	5%	5%
Agro-alimentaire	11%	6%
Commerce	6%	3%
NTIC	2%	4%
Moins de 100 employés	4%	5%
Plus de 100 employés	14%	2%
Zone franche	3%	3,5%

3. La formation du personnel

Il importe de mentionner dans cette étude l'importance du facteur "formation" dans l'amélioration de la productivité de l'entreprise. Elle contribue au renforcement des compétences du personnel. Et si on parle de productivité, il s'agit de la formation technique, qui contribuera à l'amélioration de la capacité technique et au rendement du personnel.

La formation est un moyen d'épanouissement personnel du travailleur. Par une politique de formation pertinente au niveau de l'entreprise, on fait produire, non plus le travail brut qui serait, à la limite, identique au travail de l'esclave, mais le travail vraiment humain, pensé et réfléchi. C'est en cela que la formation rejoint les PDFT.

4. L'organisation de la gestion des ressources humaines

En ce qui concerne la gestion des ressources humaines, la faiblesse de l'organisation de la gestion du personnel constitue un problème important dans l'application des PDFT. Les conflits entraînés par cette situation constituent un frein au bon déroulement de la vie de l'entreprise et peut être source de perturbation du travail. On mentionne les problèmes cités dans le cadre des heures supplémentaires et de différences de salaire entre les employés d'une même catégorie professionnelle, les problèmes d'accès à la formation et la promotion interne.

L'instauration d'un mécanisme de concertation permanente par un dialogue social de qualité respectant les PDFT permettrait de mieux organiser le travail et les travailleurs en impliquant ces derniers dans la définition des objectifs de production à chaque niveau de la chaîne

On peut constater à travers ces résultats que l'application des PDFT peut avoir des incidences économiques sur la productivité de l'entreprise.

III. Expériences au niveau d'autres pays

Au Cameroun, une étude sur les liens entre les principes et droits fondamentaux au travail et le développement économique, a été réalisée en 2003. L'objectif de l'étude était de mettre en évidence l'impact de l'application des PDFT sur la performance de l'entreprise. Les principales conclusions ont fait ressortir que les PDFT ne sont pas encore bien connus, que les entreprises ne sont pas suffisamment convaincues de leurs incidences positives et qu'il n'existe pas d'outils permettant de cerner l'impact des PDFT sur la performance. Les conclusions ont aussi avancé qu'à long terme, l'introduction de la liberté syndicale ainsi que l'abolition du travail forcé et du travail des enfants favorisent une plus grande productivité de l'économie formelle.

Au Bénin, une étude sur les impacts des principes et les normes de l'OIT sur les performances de l'entreprise a été faite en 2005. Les principales conclusions font mention des moyens de suivi des PDFT, qui sont très limités, de l'inexistence de programmes spécifiques en faveur des entreprises pour l'application des PDFT. Le niveau de connaissance des textes des conventions est très bas chez tous les acteurs sociaux et en particulier ceux qui ne sont pas des chefs d'entreprise ou des responsables syndicaux.

Résumé

L'analyse des liens entre l'application des PDFT et la productivité a été abordée sur les plans qualitatif et quantitatif. Il existe des impacts positifs de l'application des PDFT sur la productivité de l'entreprise.

L'analyse sur le plan quantitatif rencontre des limites quand à la méthode de mesure et la disponibilité et la qualité des informations fournies par les entreprises, mais elle a été faite dans un souci d'avoir un élément d'appréciation des coûts qui pourraient être générés par la non application des PDFT. Les résultats sont donnés à titre indicatif et d'illustration. Une étude plus approfondie basée sur les comptes et les chiffres officiels des entreprises serait plus appropriée.

Le taux d'absentéisme et le turn-over constituent les éléments chiffrés disponibles qui permettent d'apprécier ces coûts. On peut dire que l'absentéisme et les démissions ont des conséquences négatives sur la productivité de l'entreprise. Notons l'impact de l'absentéisme sur les chiffres d'affaires, qui peuvent représenter jusqu'à 5% du chiffre d'affaires annuel.

Sur le plan qualitatif, les autres éléments pris en compte concernent l'existence d'un climat social favorable, l'amélioration de la capacité technique du personnel par la formation et une meilleure organisation de la gestion du personnel qui ont des impacts positifs sur le travailleur et sur son travail et qui peut augmenter la productivité de l'entreprise.

3ème Partie: Les orientations pour l'application des principes et droits fondamentaux et des normes fondamentales du travail pour une meilleure productivité de l'entreprise

Au vu des résultats de l'analyse des liens entre l'application des PDFT et la productivité de l'entreprise, on peut avancer que l'application des PDFT peut avoir des impacts positifs non seulement sur la vie sociale, mais aussi sur la vie économique de l'entreprise. Les problématiques relevées dans l'application des PDFT peuvent être de source d'ordre institutionnel, législatif mais aussi proviennent des employeurs et des travailleurs eux-mêmes. Dans cette dernière partie, les principaux obstacles quant à l'application des PDFT seront abordés dans un premier temps pour dégager ensuite les recommandations pour une meilleure pratique dans l'application des PDFT.

I. Les problèmes d'ordre institutionnel et législatif

Dans le cadre de l'étude, les entretiens réalisés avec les responsables d'institutions publiques et des groupements professionnels ainsi que de représentants des groupements de syndicats ont permis de dégager des problèmes d'ordre institutionnel et législatif sur l'effectivité de l'application des PDFT.

Sur la problématique du faible niveau d'application des PDFT, on peut avancer la lenteur de la sortie des textes d'application. Les procédures sont trop longues et on constate beaucoup de retard dans leur conception. A titre d'exemple, les textes d'application du Code du travail en instance sont au nombre de 39 (*Source: PNSE octobre 2006*). Les lois énonçant uniquement les principes généraux, l'absence de textes d'application, qui donnent les détails et les éclaircissements nécessaires, constituent des entraves et entraînent des conflits entre les employés et les employeurs.

L'ineffectivité de l'application des textes est aussi relative à la faiblesse de la capacité des institutions chargées des contrôles auprès des entreprises. On évoque généralement comme principale cause l'insuffisance des moyens mis à leur disposition.

II. Les problèmes inhérents aux employeurs et les travailleurs

Au niveau des employeurs et des employés, le problème commun est l'insuffisance des connaissances des PDFT. Certains employeurs manifestent leurs réticences à l'application des PDFT, notamment sur la liberté syndicale et la négociation collective, de peur que la stabilité sociale de l'entreprise ne soit perturbée par les actions syndicales, considérées comme politiques. Cette situation est surtout constatée dans les entreprises de zone franche où 26% n'ont pas de délégués du personnel et où une entreprise sur 62 adhère à une convention collective (*Source: La situation du secteur des entreprises franches à Madagascar, BIT, juin 2007*).

Dans leurs relations avec les employeurs, le personnel mentionne aussi souvent le retard dans la réponse à leurs demandes, qui parfois peuvent rester plusieurs mois entiers sans suite.

Au niveau des représentants du personnel, on note la faiblesse de leurs connaissances des PDFT ainsi que de leur capacité de négociation. Cette situation ne leur permet pas d'assurer leur rôle de défense des intérêts de leurs mandants auprès des employeurs.

Les syndicats malgaches ont une culture syndicale héritée de la période de lutte pour les droits civiques et l'indépendance. Les méthodes utilisées étaient les protestations et les grèves

qui les ont amenés généralement à des confrontations avec les autorités et la police. C'est la fixation "idéologique" de cette culture, pertinente en son temps, qui constitue un frein à l'assimilation d'une culture plus appropriée aux situations générées par la mondialisation à savoir, la culture du dialogue, de la concertation et de la négociation.

L'absence d'une vraie culture syndicale auprès des syndicats laisse les débats à un niveau de simples revendications, ce qui enlève en partie l'objectivité de leur manière d'assumer leur mission qui est celle de faciliter la communication entre les différentes parties et de jouer pleinement leur rôle dans l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

III. Les recommandations

Les recommandations permettront de donner des orientations pour faire face aux différents problèmes rencontrés dans l'application des PDFT. L'objectif étant de pouvoir améliorer et la connaissance et l'application de ces PDFT, pour une meilleure productivité des entreprises et une performance économique du pays.

3.1 Sur le plan institutionnel et législatif

Dans l'objectif du MAP d'atteindre le défi de promouvoir le plein emploi qui est de disposer d'une main-d'œuvre avec une productivité élevée et de poursuivre le plein emploi, le Ministère en charge du travail devrait disposer des moyens nécessaires pour faire une gestion active et dynamique du dialogue social et de veiller à l'application des textes et des règles régissant les PDFT.

L'augmentation des activités de contrôle serait un moyen parmi d'autres qui inciterait les entreprises à mieux appliquer les PDFT. L'Institut National du Travail occupe un rôle de premier plan étant donné que c'est une structure de formation et de recherche sur les relations de travail en général et qui peut-être à l'écoute des besoins et des demandes des syndicats des travailleurs.

L'accélération des procédures de sortie des textes d'application du Code de Travail devrait être envisagée car l'inexistence de ces textes laisse plusieurs points importants dans le flou. En l'état actuel des choses, cette carence constitue des facteurs de blocage dans l'application effective des lois. Le Programme National de Soutien à l'Emploi dans son axe stratégique n° 3 relatif à l'amélioration du cadre légal et institutionnel fait référence au renforcement de la législation du travail en faveur de la promotion de l'emploi décent et le renforcement de la gouvernance de l'emploi. Le PNSE préconise l'harmonisation de la législation du travail avec les conventions internationales et la promotion du dialogue social.

Les actions de la Conférence des Travailleurs de Madagascar (CTM), plate-forme des syndicats les plus représentatifs, devraient être poursuivies pour faire contrepoids aux pratiques tendant à faire entrave au respect des PDFT et pour influencer sur les questions relatives à la législation sociale.

Notons à cet effet, des avancées notables qui ont été faites car la CTM prend part aux processus de décision sur les grands accords économiques et sur les droits sociaux dans le cadre des coopérations régionales et internationales auxquelles Madagascar participe (SADC). Mention particulière doit être faite des actions réalisées avec le GEM/FIVMPAMA dans le cadre de rencontres régulières et avec le GEFP dans le cadre du Comité de suivi des Entreprises franches où sont réglées d'importantes questions économiques et sociales.

3.2 L'information, la formation et la sensibilisation sur les PDFT

Compte tenu de la faiblesse du niveau de connaissance des PDFT, des actions d'information et de sensibilisation devraient être entreprises à différents niveaux de responsabilité dans le domaine du travail, à savoir: les groupements professionnels, les dirigeants d'entreprise, les responsables des ressources humaines, les représentants du personnel et le personnel même. A noter que selon ces différentes cibles, les moyens de communication devraient être appropriés, compte tenu des intérêts respectifs de chaque entité dans l'accomplissement de leurs attributions.

Les actions d'information et de sensibilisation sont d'éclairer chaque acteur sur ses obligations et ses droits et permettraient d'éviter les incompréhensions, les tensions issues de revendications non fondées ou répétitives et des éventuelles formes de non-application des PDFT.

Il existe des groupements de syndicats qui procèdent d'ores et déjà à des actions de formation et de sensibilisation du personnel sur leurs droits, mais elles sont effectuées auprès d'un nombre assez restreint d'entreprises. On a constaté que malgré ces actions, le niveau de connaissance est encore insuffisant. Les récriminations, sources de conflits, sur des points cruciaux minima, constituent des problèmes récurrents : calcul et majoration des heures supplémentaires, travail de nuit et jours fériés, ainsi que les droits au congé, les normes d'hygiène et de sécurité propres à certains secteurs.

3.3 Le renforcement de la capacité du personnel et des représentants du personnel

Pour les représentants du personnel, les actions de renforcement de capacité devraient surtout être axées sur la capacité de négociation avec les employeurs et l'enracinement de la culture de négociation. Pour une culture syndicale moderne, dans le contexte actuel de la mondialisation, la base du syndicalisme devrait être renouvelée et non pas se cantonner sur le syndicalisme traditionnel, basée sur des revendications et des contestations sans lendemain. L'objectif est de faire du mouvement syndical un levier d'avancement et de développement et de positionner les représentants du personnel comme partenaires et non pas comme adversaires dans les processus de négociation.

3.4 L'amélioration de l'organisation de la gestion des ressources humaines

Au niveau des entreprises, une meilleure organisation de la gestion des ressources humaines contribuerait à une gestion efficace, à une meilleure appréciation du travail et des compétences du personnel et éviterait ainsi les conflits.

3.5 La liberté syndicale et le droit de négociation collective

Dans le cadre de l'étude, il a paru important de traiter particulièrement la liberté syndicale et le droit de négociation collective, car on peut avancer que la liberté syndicale et le droit de négociation collective sont des instruments incontournables pour contrebalancer la position de force qu'occupent nécessairement les employeurs sur le marché du travail.

Les structures institutionnelles de négociation collective peuvent encourager les travailleurs à partager avec leurs employeurs leurs idées sur le fonctionnement de l'entreprise. L'existence de ces structures garantit dans une certaine mesure que les gains de productivité profiteront à tous.

La liberté syndicale et la négociation collective peuvent également contribuer à l'efficacité, en renforçant la coopération et l'échange d'informations entre travailleurs et employeurs. Elles peuvent augmenter les coûts du travail, mais elles peuvent aussi accroître la productivité et donc diminuer les coûts unitaires de main-d'œuvre. L'amélioration des conditions de travail telles que l'augmentation des salaires, l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité, la formation technique du personnel entraînent certes des coûts supplémentaires mais auront des impacts sur le volume de la production, la qualité des produits et le rendement du travail.

Garantir les droits syndicaux peut-être un moyen d'améliorer les conditions de travail par le biais de la négociation collective. En l'absence de droit de négocier librement, les salaires pratiqués dans certains secteurs pourraient être maintenus à des niveaux artificiellement bas par rapport à ceux que justifieraient les mécanismes du marché. Les représentants du personnel peuvent influencer sur les pratiques de gestion et créer ainsi un climat propice à une production plus efficace, qui aura une incidence sur le revenu et un retentissement sur le bien-être et sur la demande de main-d'œuvre.

A travers les négociations collectives, les différents points relatifs aux PDFT peuvent être abordés, traités et discutés entre les employés et les employeurs qui pourront ainsi trouver des voies d'amélioration quant à leur application.

3.6 Le renforcement de la capacité technique

Le problème de la capacité technique du personnel constitue un élément-clé de l'augmentation de la productivité de l'entreprise. Dans le contexte de la libéralisation de l'économie mondiale, la recherche d'une meilleure compétitivité constitue l'atout principal pour pouvoir faire face aux jeux de la concurrence et faire jouer les avantages comparatifs du pays. Pour cela, l'acquisition des nouvelles techniques face à l'évolution de la technologie de production constituerait une condition fondamentale pour tirer profit de la mondialisation de l'économie.

Par ailleurs, l'intensification du renforcement de capacité sur la formation initiale et la formation continue du personnel constitue également un levier de croissance de la production.

3.7 Les conditions de travail

Une amélioration des conditions de travail du personnel est recommandée, par exemple en matière de transport du personnel, l'existence de cantine et d'infrastructures de loisirs et de sport. Des mesures incitatives dans ce sens existent déjà dans le code du travail, mesures qu'il faut renforcer dans leur mise en œuvre. Certaines entreprises ont mis en place des lactariums pour permettre aux mères d'allaiter leur enfant en bas âge. C'est une pratique qui mérite d'être généralisée dans le cadre de l'élimination de la discrimination basée sur le sexe dans l'emploi et la profession.

Résumé

Pour une meilleure application des PDFT qui contribuerait à l'amélioration de la productivité de l'entreprise, les orientations portent sur les points suivants:

- l'accélération de la sortie des textes d'application du Code du travail,
- le renforcement des activités de contrôle auprès des entreprises,
- une gestion active et dynamique du dialogue social par le Ministère,
- l'information, la formation et la sensibilisation sur les PDFT des différents acteurs dans le domaine du travail et de l'emploi,
- le renforcement de la culture syndicale et de la capacité de négociation des représentants du personnel,
- l'amélioration des structures de gestion du personnel au sein des entreprises,
- le renforcement des capacités techniques des travailleurs.

CONCLUSION

Cette étude sur l'analyse des impacts de l'application des PDFT sur la productivité de l'entreprise constitue un début de réflexion sur la base des indications fournies par les résultats des entretiens et des visites. On note que l'étude a été réalisée peu après la ratification intégrale des 8 conventions fondamentales, ce qui explique peut être en partie la faible connaissance encore des PDFT par les différents acteurs.

Il ressort des résultats de l'étude que le niveau de connaissance générale des PDFT, par les différents acteurs dans le domaine et l'environnement du travail, est encore faible. Les textes du Code du Travail sont relativement conformes aux PDFT. Les obstacles sont surtout d'ordre pratique.

Même en l'absence de méthodes encore plus fiables de mesure des impacts de l'application des PDFT sur la productivité de l'entreprise, l'analyse montre que l'application des PDFT ne peut être que bénéfique pour la vie économique de l'entreprise et ne peut qu'entraîner un développement favorable de l'économie en général.

Même si les PDFT sont parfois perçus comme coûteux et peuvent être considérés comme un obstacle à la performance de l'entreprise, de plus en plus d'études montrent que le respect de ces normes s'accompagne souvent d'une amélioration de la productivité.

Parmi, les points essentiels à souligner figure l'importance de la liberté syndicale et de la négociation collective, instrument par excellence pour mettre en place au sein de l'entreprise un dialogue positif entre les employés et les employeurs. La liberté syndicale et la négociation collective peuvent améliorer la coopération et la consultation entre travailleurs et employeurs, conduisant ainsi à une diminution du nombre de conflits du travail coûteux et à une plus grande stabilité sociale.

De cette situation découleront les solutions inhérentes aux problèmes sur les conditions de travail et les principales motivations du personnel, qui pourront les amener à une meilleure adhésion aux objectifs de l'entreprise et augmenter leurs rendements afin de contribuer à l'amélioration de la productivité de l'entreprise. Des normes sur les salaires minimums et la durée du travail ainsi que sur le respect de l'égalité peuvent se traduire par une plus grande satisfaction et une meilleure performance des travailleurs et donc un renouvellement moins fréquent du personnel.

L'investissement dans la formation professionnelle peut aboutir à une meilleure qualification de la main-d'oeuvre et à davantage d'emplois.

Les normes sur la sécurité au travail peuvent réduire le nombre d'accidents coûteux et les dépenses en soins médicaux. La sécurité de l'emploi peut encourager les travailleurs à prendre des risques et à innover.

Une protection sociale qui prévoit des systèmes d'allocation en cas de chômage ainsi que des politiques de l'emploi dynamiques peuvent améliorer la flexibilité du marché du travail et faire en sorte que la libéralisation économique et la privatisation soient durables et plus acceptables pour la population.

La fidélisation des travailleurs par de meilleures conditions de travail (qui peuvent être mises en place par le respect des PDFT) permet de maintenir au sein de l'entreprise les travailleurs les plus expérimentés, ceux qui connaissent mieux les pratiques de l'entreprise, qui s'identifient à l'entreprise à la manière des japonais et peut avoir des impacts positifs sur la productivité.

Dès lors, si l'entreprise améliore sa performance, elle pourra par la suite penser à procéder à l'amélioration du niveau de bien-être de son personnel, et offrir, entre autres, un salaire plus motivant et des conditions de travail meilleures.

Les effets positifs des normes du travail ne passent pas inaperçus auprès des investisseurs étrangers. La stabilité politique et sociale ainsi que la qualité de la main-d'œuvre sont pour eux plus importantes qu'une main-d'œuvre bon marché lors du choix d'un pays dans lequel investir.

De manière générale, les problèmes sur l'application des libertés syndicales et de la négociation collective sont communs à toutes les entreprises. Le respect des normes d'hygiène et de sécurité figure parmi les problèmes du secteur agro-alimentaire. Par ailleurs, l'analyse au niveau de la taille de l'entreprise montre qu'il existe des problèmes particuliers relatifs au nombre des employés. Notons l'importance du taux d'absentéisme mensuel dans les entreprises de plus de 100 employés.

Enfin, compte tenu des limites rencontrées sur la mesure de l'application des PDFT sur la productivité, une analyse plus approfondie, basée sur les comptes de résultats et de bilan des entreprises, permettra de mieux cerner les différents postes à étudier et serait plus appropriée. Cependant, la disponibilité des entreprises à fournir ces éléments, considérés comme confidentiels dans le cadre des entretiens, constitue un facteur de blocage.

Des réflexions devraient être menées pour mieux apprécier l'aspect économique des PDFT avec l'analyse des comptes officiels des entreprises par une méthode de mesure de la productivité beaucoup plus approfondie et en tenant compte de tous les facteurs de production. L'existence de données chiffrées sur les impacts des PDFT sur la productivité convaincrail plus les entreprises d'adopter une meilleure pratique et les encouragerait à aborder les questions relatives aux PDFT d'une manière plus positive pour la rentabilité de l'entreprise.

ANNEXES

Les recommandations générales issues de l'atelier de validation du rapport le 04 décembre 2007

- Approfondir l'étude des liens entre la productivité d'une part, et les PDFT et les conditions de travail, d'autre part (améliorer les méthodes, apporter des indicateurs avec des références qui permettent de se situer dans le temps , ...), et cibler les secteurs. Mettre en place un programme de suivi.
- Renforcer la capacité des responsables des ressources humaines au niveau des entreprises par le biais de la formation sur les PDFT et les liens entre la productivité et les conditions de travail.
- Mener une étude sur les incitations fiscales à l'amélioration des conditions de travail.
- Se pencher sur le problème actuel de la cohérence de la mise en œuvre de ces PDFT avec les impératifs de facilitation des affaires à Madagascar (par exemple les deux projets de loi: Loi sur les Investissements et Loi sur les Zones Franches)
- Mettre en exergue les problèmes posés par la communication (Investisseurs ne parlant ni le français ni l'anglais)
- Rechercher une nouvelle stratégie en vue de renforcer les activités de contrôle compte tenu du manque de moyens de l'Administration de travail
- Actualiser le contenu des offres de formation de l'INTRa (formation à axer sur les techniques de négociation, etc.)
- Guide pratique des salariés et des employeurs (collaboration entre le CNT et les praticiens du droit de travail tels que les magistrats, les inspecteurs du travail, etc.)
- Discuter préalablement au niveau du CNT tous les textes législatifs et ayant des impacts directs sur le salarié.
- Prévoir une formation en matière de management de gestion des ressources humaines au profit des cadres moyens étrangers (par exemple les sifus dans les entreprises franches). Une formation à prévoir dans le cahier de charge des investisseurs.
- S'inspirer de l'avant projet en cours avec APRODEF en vue d'élaborer une convention collective type par secteur d'activité reflétant les PDFT.
- Traduire en anglais le code du travail et ses textes d'application.
- Reconnaître que les travailleurs sont des partenaires mais non comme de simple moyen de production.

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.