



## RAPPORT DU BUSINESS FORUM DE L'OIT

"UNE CROISSANCE ÉCONOMIQUE DURABLE CENTRÉE SUR L'HUMAIN  
DANS LES CHÂÎNES D'APPROVISIONNEMENT À MADAGASCAR"

TENU AU NOVOTEL ALAROBIA ET EN LIGNE

Les 10-11 novembre 2022

Sous le haut-patronage de M. le Premier Ministre de la République de Madagascar

# CONTEXTE

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a organisé du 10 au 11 novembre 2022 à Antananarivo le premier Business Forum sur le travail décent à Madagascar. Les quatre projets Better Work (sous gouvernance conjointe OIT-IFC), Fonds Vision Zéro (VZF), Trade for Decent Work (T4DW) et Chaînes d'approvisionnement durables pour mieux reconstruire (SSCBFB) interviennent en cluster dans les secteurs du textile et de l'habillement, de la construction, de l'agriculture, du mica et autres chaînes d'approvisionnement à Madagascar, en étroite collaboration les uns avec les autres ainsi qu'avec les parties prenantes nationales et internationales sont les responsables opérationnels de l'événement.

Avec pour thème "Une croissance économique durable et centrée sur l'humain dans les chaînes d'approvisionnement à Madagascar", ce Forum était l'occasion d'aborder les opportunités et défis pour les chaînes d'approvisionnement du point de vue du travail décent et de la gouvernance sociale et environnementale dans les priorités d'industrialisation inscrites au Plan Emergence Madagascar.

# OBJECTIFS ET RESULTATS ATTENDUS

Le Business Forum avait comme visée l'amélioration des conditions de travail, la création d'emplois et la gouvernance sociale et environnementale des chaînes d'approvisionnement, notamment orientées à l'exportation à Madagascar, garants d'une bonne insertion dans l'économie mondiale.

Le Forum envisageait aussi d'examiner les bonnes pratiques existantes en matière d'application des normes internationales du travail et d'une bonne conduite responsable des affaires, pour que l'industrialisation soit un moteur de création d'emplois décents et productifs et de croissance inclusive et durable à Madagascar.

Cet évènement en format hybride comportait des sessions et des conférences thématiques autour des priorités nationales et ambitions pour l'industrie durable de demain, du respect des normes internationales du travail, de la promotion des solutions pour des chaînes d'approvisionnement responsables, sûres et saines ainsi que de politiques industrielles au service de la compétitivité.

A l'issue du Forum, il était attendu que toutes les parties prenantes s'engagent fortement pour faire avancer la justice sociale et l'industrialisation durable de Madagascar, en s'appuyant sur le mandat normatif et l'assistance technique de l'OIT dans les secteurs prioritaires et les chaînes d'approvisionnement du pays.

## **LES POINT FORTS DU FORUM**

LES GRANDS ENJEUX DU TRAVAIL DECENT DANS  
LES CHÂÎNES D'APPROVISIONNEMENT ET LE  
PROCESSUS D'INDUSTRIALISATION

## **CEREMONIE D'OUVERTURE**

# PRIORITÉS NATIONALES ET AMBITIONS POUR L'INDUSTRIE DE DEMAIN

Placé sous le haut-patronage du Premier Ministre, M. Christian Ntsay, Chef du Gouvernement de la République de Madagascar, l'évènement rassemblait les acteurs institutionnels du gouvernement, les partenaires sociaux, les acteurs du secteur privé malagasy et international, des représentants des bailleurs, institutions académiques, société civile, des médias et des partenaires techniques et financiers présents à Madagascar. La Cérémonie d'ouverture est une occasion pour expliquer le contexte du Business Forum, d'aborder les défis et opportunités liés à la promotion du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement et d'échanger sur la convergence entre industrialisation durable et compétitive. Etaient présent.e.s :

- ▶ M. Coffi Agossou, Directeur, Bureau de l'OIT pour Madagascar, Comores, Maurice et Seychelles (OIT) ;
- ▶ Mme Marcelle Ayo, Country Manager Comores, Madagascar, Maurice, Seychelles, Société financière internationale (IFC) ;
- ▶ M. Rémi Botoudi, Coordonnateur général, Conférence des Travailleurs de Madagascar (CTM) ;
- ▶ Mme Noro Andriamamonjjarison, représentante du Groupement des Entreprises de Madagascar (GEM) ;
- ▶ Mme Vera Perdigão-Paquête, Directrice, Département de la Gouvernance et du Tripartisme (OIT) ;
- ▶ Mme Isabelle Delattre, Ambassadrice, Chef de la Délégation de l'Union européenne à Madagascar et en Union des Comores (DUE) ;
- ▶ Mme Gisèle Ranampy, ancienne ministre du Travail, de l'Emploi, de la Fonction Publique et des Lois Sociales qui a prononcé l'ouverture officielle du Business forum au nom du Gouvernement Malagasy.

Quelques citations méritent d'être mentionnées ici dans le cadre de l'ouverture :



**Dr. Coffi Agossou, Directeur, Bureau de l'OIT pour Madagascar, Comores, Maurice et Seychelles )**

« Au nom de l'OIT, je tiens à remercier chaleureusement le Gouvernement Malagasy, à travers ses représentant.e.s qui sont ici maintenant, pour sa collaboration et son appui indéfectible à l'OIT et à la justice sociale. Mes remerciements vont également à l'endroit des employeurs et des travailleurs, piliers du dialogue social tripartite à Madagascar et dont la collaboration et la mobilisation ont été essentielles à la tenue de ce Forum. Je salue et remercie IFC pour son partenariat avec le programme Better Work. Je tiens à témoigner ma reconnaissance à l'Union européenne, la Finlande, la France et l'Allemagne pour les soutiens financiers aux projets de l'OIT à Madagascar ». Le Directeur a également rappelé le contexte de la mise en place du Cluster TEXTILE et chaînes d'approvisionnement au sein du Bureau ainsi que ses objectifs qui ont abouti à la tenue du Business Forum sur le travail décent.



**Mme Marcelle Ayo, Country Manager Comores, Madagascar, Maurice, Seychelles, Société financière internationale (IFC),**

a rappelé « l'importance de la justice sociale pour l'industrialisation durable et compétitive des pays et la nécessité d'investir et de préserver le capital humain qui se traduit par la nécessité de mise à niveau de la justice sociale dans le cadre du travail ». Elle a souligné les bienfaits générés par l'amélioration des conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement comme le textile l'habillement et notamment l'efficacité de la corrélation entre emploi décent et productivité.

**Mr Rémi Boutoudi, Coordonnateur  
Général du CTM, représentant des  
travailleurs.**



« Nous saluons l'initiative de l'OIT d'avoir bien voulu organiser ce forum avec focalisation sur le travail décent. En tant que mandant, les travailleurs reconnaissent l'effort de l'OIT dans la promotion de la justice social et du travail décent. Le travail décent résume les aspirations des travailleurs. Beaucoup sont faits mais les défis sont toujours là. En parlant du travail décent et l'application des normes, on doit redoubler d'efforts pur l'effectivité des leurs applications ».

**Mme Isabelle Delattre,  
Ambassadrice de l'Union Européenne**



«Il est important d'impliquer les entreprises dans le recensement, la prévention, l'arrêt ou l'atténuation des incidences négatives de leurs activités sur les droits de l'homme et sur l'environnement ». Ainsi, différentes mesures règlementaires – en particulier la directive sur la due diligence de février 2022 et la directive sur le travail forcé de septembre dernier - sont prises au niveau européen « pour éliminer du marché de l'UE tous les produits issus du travail forcé, quel que soit l'endroit où ils ont été fabriqués ». L'Union européenne s'attaque ainsi de manière proactive aux violations du travail décent, y compris le travail forcé, dans les multiples enceintes internationales, telles que l'Organisation internationale du Travail (OIT).



**Mme Vera Perdigao-Paquette,  
Directrice, Département de la  
Gouvernance et du Tripartisme,  
OIT Genève.**

« Le forum aborde le sujet de la croissance centrée sur l'humain. Dans ce sens, il me semble important de rappeler que l'intérêt pour les entreprises, comme pour les travailleurs et les travailleuses, est indéniable. De bonnes conditions de travail et le respect des droits des hommes et des femmes, y compris l'accès à un environnement de travail sûr et sain, sont un investissement payant pour la performance des entreprises, pas un coût supplémentaire. [...] Je voudrais ainsi inviter toutes les entités présentes durant ces deux jours, à Antananarivo et en ligne, à participer activement aux échanges et débats car vos contributions sont précieuses et aideront à identifier les pistes d'interventions qui renforceront la promotion de la justice sociale et du travail décent pour des chaînes d'approvisionnement plus compétitives et inclusives à Madagascar. »



**Mme Noro Andriamamonjiso,  
représentante du Groupement des  
Entreprises de Madagascar**

« (...) En effet il n'est plus à démontrer l'importance de la mise en place d'un travail décent pour tous les travailleurs du textile qui constitue un tissu majoritaire sur l'ensemble du tissu des emplois formels. Et pourtant l'industrie si elle doit être productive et compétitive, doit également être durable et respectueuse du droit des travailleurs, et ces exigences se nourrissent mutuellement. Le Plan Emergence Madagascar rappelle d'ailleurs bien l'ambition du pays d'atteindre une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un emploi décent pour tous et toutes, tel qu'énoncé par l'Objectif de développement durable ».

## Mme Gisèle Ranampy, ancienne Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Fonction Publique et des Lois Sociales de Madagascar



«Nous aspirons tous au Travail décent. Lors du Forum national des investissements pour l'émergence de Madagascar qui a eu lieu à la fin du mois d'octobre 2022, le Président Andry Rajoelina a réaffirmé la volonté de l'Etat à assurer un climat d'affaires favorable pour les opérateurs et les investisseurs[...] Dans la suite logique de cette volonté de l'Etat et pour la promotion des investissements, les principaux acteurs vont se réunir pendant deux jours[...] afin d'aborder les opportunités et les défis pour les chaînes d'approvisionnement malagasy du point de vue des enjeux de travail décent et de gouvernance sociale et environnementale. »



✍ Il est important de souligner par ailleurs que, plusieurs intervenant.e.s lors de cette cérémonie d'ouverture, notamment la Country Manager de l'IFC, la représentante des employeurs et l'Ambassadrice de l'Union européenne ont communément appelé de leurs vœux une adhésion effective de Madagascar au programme Better Work.

## 1ERE SESSION PLENIERE

# L'APPLICATION DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL, FONDEMENT D'UNE MEILLEURE GOUVERNANCE



### SUJETS:

- ▶ La promotion des principes et droits fondamentaux au travail tout au long de la chaîne d'approvisionnement ;
- ▶ La Déclaration de l'OIT sur les principes tripartites pour les entreprises multinationales et la politique sociale : un cadre d'action ;
- ▶ L'impact de bonnes conditions de travail sur la compétitivité des entreprises et pays ;
- ▶ Les exigences de bonne gouvernance dans les accords de libre-échange.

Cette session a vu la participation du **Ministère du travail, de l'ambassade américaine, de la Commission européenne et de représentant.e.s de différentes branches et départements de l'OIT.**

Le respect des NIT est une condition sine qua none de la promotion du travail décent. En effet, l'application effective des NIT contribue à l'amélioration des conditions de travail et également à l'amélioration de la productivité et de la performance des entreprises. Dans le cas de Madagascar, depuis son adhésion à l'OIT en 1960, 47 conventions ont été ratifiées dont 8 conventions fondamentales. En 2019, Madagascar a ratifié 5 conventions et un protocole dont la C143, la C151, la C154, la C181, la C189 et le protocole n°29 relatif au travail forcé. D'ailleurs, le projet Better Work agit, dans ce sens, pour renforcer l'application des NIT dans les chaînes d'approvisionnement du textile et de l'habillement ainsi que pour améliorer la productivité des entreprises du textile.

Dans la pratique, l'application des NIT n'est pas aussi effective qu'elle le devrait. De plus, l'absence de politique claire dans certains domaines ne permet pas une application efficace et efficiente des NIT dont l'exemple de la SST qui, d'ailleurs, est aujourd'hui considérée comme un droit fondamental au travail. Il faut, d'ailleurs que Madagascar ratifie les conventions sur la SST (C155 et C187) et inclut dans le curriculum de formations la SST.

Un défi majeur à l'application des NIT réside également dans la formalisation du secteur informel qui reste un chantier d'envergure pour l'économie et pour l'amélioration des conditions des travailleurs dans ce secteur. L'inspection du travail joue, dans ce sens, un rôle d'accompagnateur pour conseiller et orienter les acteurs de l'informel à transiter vers le formel. Les mesures soutenant les travailleurs et les employeurs dans l'application du code du travail et des normes internationales du travail sur le lieu de travail contribuent à l'objectif d'une industrialisation durable et d'entreprises résilientes et productives. Les investissements dans la conformité ont un retour d'investissement clair en termes de compétitivité et d'environnement de travail apaisé.

Il a également été fait mention de la lutte contre le travail des enfants qui demeure un défi pour le pays malgré les efforts entrepris dont la mise en place d'un plan d'action spécifique pour la lutte contre le travail des enfants dans le secteur du mica et ce, compte tenu du contexte socio-économique actuel. Il faudrait sensibiliser les entreprises dans le fait que leurs actions contribuent à l'élimination des causes profondes du travail des enfants en créant des emplois pour leurs parents. La déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale fournit des orientations directes aux entreprises sur les politiques sociales et sur des pratiques inclusives, responsables et durables dans le milieu du travail. D'où, la nécessité d'avoir un point focal au niveau du pays, comme certains pays en ont déjà, pour assurer l'applicabilité de la déclaration au niveau des entreprises.

Deux des grands marchés vers lesquels Madagascar exporte sous les accords de libre-échange dont l'APE (avec l'Union européenne) et l'AGOA (avec les Etats-Unis) ont mis l'accent sur les conditionnalités relatives au respect des NIT tout au long des chaînes d'approvisionnement. Les accords cités étant l'un en cours de négociation et l'autre en passe de se terminer en 2025, il devient urgent de renforcer la conformité des entreprises malgaches pour assurer la place de Madagascar, voire l'améliorer, dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. L'exemple de pays exportateurs de textile comme le Bangladesh a été mentionné pour illustrer le fait que plus les travailleurs ont de meilleures conditions de travail, plus les entreprises améliorent leur productivité et s'assurent d'attirer plusieurs investisseurs, et aident ainsi à augmenter les recettes d'exportation de l'Etat.

En résumé, le respect des NIT est la pierre angulaire d'un développement économique et social inclusif et d'une compétitivité accrue dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.



## CONFERENCES THEMATIQUES PARALLELES

### LE FONDS VISION ZÉRO ET LA PROMOTION DE CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT SÛRES ET SAINES À MADAGASCAR



Les parties prenantes ont consenti l'importance du rôle de chaque entité dans la promotion de la culture de prévention et de la nécessité d'engagement pour une amélioration de la situation. Toutefois, ils ont également approuvé à l'unanimité les impacts et résultats obtenus grâce aux initiatives lancées avec VZF.

Pour l'OIT, les statistiques alarmantes en matière de SST restent inacceptables en termes de perte en vies humaines, empirées par les coûts de prise en charge, pertes en productivité. Les démarches entamées ont témoigné de l'engagement des parties prenantes et de l'importance accordée à la protection des travailleurs qui est un droit fondamental. A Madagascar, il y a depuis quelques années une corrélation entre SST et dialogue social ; les deux se renforçant mutuellement.

Pour les Employeurs, la SST découle d'une responsabilité conjointe des Travailleurs et des Employeurs ; la promotion de la culture de prévention nécessite l'engagement de tous les acteurs. Pour les entreprises, la maîtrise des risques génère des répercussions positives pour ne citer que la réduction des prises en charge à la suite des accidents, la réduction des arrêts de travail et de l'absentéisme ou le maintien des compétences qui peuvent être perdues en cas d'accident du travail. Le bilan des collaborations avec le projet VZF est encourageant puisqu'elles ont permis d'essayer les réticences des chefs d'entreprise à s'investir dans la SST, de mettre sur pied un Pôle de compétences SST qui, après renforcement de capacités des membres, assurera des services de formation auprès des entreprises. La duplication de cette démarche dans le BTP est un indicateur fort d'efficacité et de pertinence.

Le Groupement des Exportateurs de Litchis a mis en avant l'absence de vision claire sur la SST avant la collaboration avec le projet VZF en 2017. Cette situation a été due au contexte particulier du secteur où la campagne de litchi est restreinte à une durée limitée et où les certifications axées sur la sécurité alimentaire ne permettaient pas de promouvoir la culture de prévention. Malgré cela, des avancées ont pu être constatées tant au niveau des sensibilisations surtout la SST auprès des exportateurs et des producteurs regroupés en coopératives, le rapprochement avec les fonctions de soutien, la prise des mesures concrètes dans les postes de travail ainsi que la formation du personnel encadrant.

Pour les Travailleurs, il est indéniable que leurs représentants jouent un rôle décisif dans l'amélioration de la SST à tous les niveaux. Toutefois, cette mission est entachée par le manque de connaissances sur la maîtrise des risques et la promotion de la culture de prévention. Les réalisations avec le projet VZF axées sur le renforcement de capacités des syndicalistes a permis de combler ces lacunes mais surtout de renforcer l'impact des travailleurs dans le dialogue social, en particulier lors des discussions concernant le renforcement de la SST dans le projet de nouveau Code du travail.

Le MTEFPLS a conscience du rôle déterminant de l'Inspection du travail dans l'application des normes (nationales et internationales) en matière de SST. La constitution d'une Task-Force d'inspecteurs du travail référents en SST a permis d'assurer le renforcement de capacités de l'ensemble des inspecteurs et contrôleurs du travail sur la SST dans tout Madagascar et assurer ainsi l'orientation des visites d'entreprises vers le contrôle de la SST et non juste des conditions de travail. Toute cette démarche a ainsi permis une meilleure application des normes en matière de SST dans les entreprises.

## Défis à relever / Difficultés

Malgré les avancées constatées, les parties prenantes ont concédé que le chemin est encore long pour une application effective de la culture de prévention compte tenu des difficultés rencontrées par chaque entité à son niveau. Au niveau du MTEFPLS, le défi à affronter reste l'amélioration de la SST dans les entreprises, la promotion de la culture de prévention et l'adhésion à la gestion des risques.

Pour les Travailleurs, plusieurs difficultés ont été mises en avant : en particulier la prépondérance de l'économie informelle qui limite l'étendue des actions, le manque de culture de prévention qui entraîne une réticence au respect des consignes (par exemple, port des EPI) et enfin le manque de compréhension de la langue française lors des formations sur la SST.

En ce qui concerne les Employeurs du GEL, les difficultés rencontrées sont inhérentes au contexte spécifique du secteur. D'une part, la saisonnalité de la campagne de litchi ainsi que le manque d'éducation des producteurs entraînent des difficultés de professionnalisation et de conscientisation de la main-d'œuvre. Ensuite, l'absence de politique et stratégie au sein du GEL en matière de SST ainsi que la persistance de la concurrence entre les entreprises membres empêche le partage de bonnes pratiques. De même, le manque de coordination des certifications qualité avec les institutions de l'Etat ne permet pas de mutualiser les initiatives. Enfin, le manque de culture de sécurité auprès des chefs d'entreprise (qui ne se focalisent que sur les implications financières) et de la main-d'œuvre. Enfin, les prestations proposées par les services de sécurité sociale et aux services de santé au travail sont encore pour le moment inadaptées au contexte du secteur et limite l'attrait à l'affiliation.

Pour le GEM, les défis demeurent dans le changement de mentalité vis-à-vis de la valorisation de la culture de conformité par rapport à la culture de prévention et les bénéfices que celle-ci peut apporter mais aussi vis-à-vis de l'absence d'engagement clair sans l'élaboration en entreprise de politique, stratégie, ou de système de gestion de la SST. Par ailleurs, des limites ont également été mises en avant concernant la CNaPS et des SMT, par exemple par l'absence de services de santé au travail dans les régions reculées. Des difficultés ont été également avancées concernant l'implémentation de la SST au sein des entreprises notamment concernant la proactivité dans l'identification des risques ; toutefois, le marché local des EPI reste également problématique puisque les modèles revendus à Madagascar sont souvent inadaptés et inefficaces. Enfin, le GEM a également concédé la prépondérance de l'économie informelle qui complique les démarches de contrôle et de maîtrise des risques.

Pour l'OIT, les défis résident sur 3 principaux volets : la nécessité de mise en place d'un cadre juridique adapté au contexte national et considérant les normes internationales ; le développement de la culture de prévention au-delà de la culture de conformité ; l'apport de solutions par rapport à l'informalité et à la précarité des emplois (liés à la saisonnalité) mais aussi par rapport aux difficultés des PME dans la gestion des risques. L'accès des travailleurs saisonniers ou occasionnels à la sécurité sociale et au service de santé au travail reste également un défi important.

## Perspectives et priorités d'actions futures

Compte tenu des différentes perspectives et résultats attendus en matière de SST à l'échelle nationale et au niveau des entreprises, les panélistes ont avancé plusieurs priorités d'action permettant de donner une palette complète de toutes les initiatives à mener à tous les niveaux.

Au niveau du MTEFPLS, les perspectives se tournent particulièrement vers une appropriation nationale de la SST nécessaire pour renforcer l'engagement déjà amorcé de l'administration du travail et des partenaires sociaux. Pour ce qui est de l'Inspection du travail en particulier, les priorités d'actions futures portent sur le renforcement de la SST dans le programme de formation de l'ENAM et sur l'extension de la Task-Force à toutes les régions.

Pour les Travailleurs, il existe plusieurs aspects sur lesquels se focaliser en priorité. Il s'agit en particulier de la redynamisation des syndicats en entreprises et de l'extension de la formation des syndicalistes vers des régions supplémentaires. Par ailleurs, en solution aux difficultés avancées, ils préconisent également des actions prioritaires en matière de traduction des documents/supports sur la SST en Malagasy. A une échelle plus large, les travailleurs considèrent leur contribution à l'élaboration prochaine de la politique nationale comme une des priorités d'actions dans l'immédiat.

Pour le GEL, les priorités d'actions futures sont surtout axées sur les spécificités du secteur : d'une part, le soutien au développement rural, à travers les coopératives ; le renforcement du soutien institutionnel ; la mise en place de convention claire pour les travailleurs saisonniers ; la modernisation des processus pour les exportateurs ; et le développement d'outils de mesures des avancées. Par ailleurs, le GEL appelle à la poursuite de la collaboration avec le Projet VZF pour un appui à l'amélioration de la SST et la promotion de la culture de prévention surtout auprès des producteurs.

Pour le GEM, les priorités résident surtout au niveau du changement de mentalité, en particulier par le renforcement des plaidoyers auprès des entreprises, la conscientisation des travailleurs afin de changer les comportements et que la SST soit ancrée dans les habitudes au quotidien. Pour ce faire, des séances d'information/d'éducation/de formation sur la SST et l'élaboration d'outils de prévention sont nécessaires. Au niveau de la Médecine du travail, la révision du cursus et l'ouverture à des débouchés d'emplois est nécessaire pour développer les compétences. De même, l'investissement dans les infrastructures de prise en charge de situations d'urgence est également primordial pour étendre la prise en charge par les services à toutes les régions de Madagascar.

Pour l'OIT, les perspectives sont multiples et à plusieurs niveaux. Premièrement, il est nécessaire d'accompagner tous les partenaires dans le développement de la culture de prévention ; dans cette perspective, l'accompagnement du gouvernement pour le renforcement des capacités auprès des étudiants, future main-d'œuvre, est également un volet important. Toujours dans l'aspect de renforcement de capacités, le soutien à la mise en place d'une offre de formation spécialisant en SST permettrait également de professionnaliser les métiers qui y sont liés.

A l'échelle nationale, l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique nationale de SST suivie de l'élaboration des textes d'application du Code du travail sont les priorités pour mettre en place un cadre en faveur de la SST. D'autre part, il est également primordial que le MTEFPLS appuie la coordination institutionnelle (définition des rôles et responsabilités) pour un meilleur impact.



# UNE POLITIQUE INDUSTRIELLE AU SERVICE DE LA COMPÉTITIVITÉ : L'EXEMPLE DU SECTEUR TEXTILE



La session sur une politique industrielle au service de la compétitivité a vu comme participants les représentant.es du **MICC**, de l'**EDBM**, du **MAE**, du **GEFP**, de l'**ONUUDI**, de l'**IFC** et de l'**OIT** et **Better Work**.

Les débats ont tourné autour de l'importance d'une politique industrielle pour le développement socio-économique d'un pays comme Madagascar ainsi qu'autour des défis et opportunités y afférents. L'exemple du secteur textile et habillement a été le cas d'espèce de la discussion qui peut aussi être transposée à d'autres secteurs pour une politique d'industrialisation nationale garante de croissance économique inclusive.

Le secteur textile et habillement est un secteur clé et considéré comme prioritaire dans le développement de l'économie du pays. L'industrie textile malgache existe depuis 30 ans et a évolué sous le régime des zones franches. En 2015, Madagascar était le premier exportateur de vêtements en Europe avec plus de 130,000 emplois créés et une participation à hauteur de 20% du PIB national. Premier pourvoyeur d'emplois formels, le secteur emploie également 70% de femmes dont la plupart viennent d'un milieu social défavorisé. Si, aujourd'hui, l'atout de Madagascar réside dans la qualité de sa main d'œuvre et dans les coûts de cette dernière, il apparaît important de souligner que le coût de la main d'œuvre, même si c'est un avantage comparatif important, se doit d'être vu sous l'angle de l'amélioration des conditions de travail, du renforcement de capacité des ressources humaines à travers les formations professionnelles dispensées soit par l'Etat, soit par ses partenaires dont le FMFP. En outre, le secteur est également un gage de stabilité en termes de recettes dans les caisses de l'Etat que cela soit sous forme d'IDE, d'impôts et taxes ou de rapatriement de devises.

Sur le plan international, les changements au niveau de la chaîne d'approvisionnement, que ce soit sous l'aspect des pays exportateurs ou des législations tendent vers un feu vert pour le secteur du textile et habillement malgache pour mieux attirer des investisseurs et pour mieux développer son attractivité. C'est dans ce sens que les efforts de tous doivent converger car d'abord, l'industrialisation du pays n'est pas l'apanage d'un seul ministère ni d'une seule entité mais l'affaire de tous et toutes et exige une bonne coordination. Ensuite, le développement d'un secteur économique dont l'exemple du textile et habillement nécessite la convergence des actions de tous les acteurs et donc, l'adoption d'une même vision. D'ailleurs, une étude menée par l'OIT met en exergue les avantages comparatifs de l'adoption et de l'implémentation d'une stratégie ou politique industrielle du textile et habillement. Cette étude s'est basée sur des politiques sectorielles mises en place dans des pays exportateurs de textile comme le Cambodge et l'Indonésie qui ont vu leurs volumes d'exportation augmenter et ce, grâce à l'insertion et à l'implémentation des normes internationales de travail dans les politiques publiques. En d'autres termes, une politique industrielle qui se veut converger vers un développement social et économique durable et inclusif se doit de mettre l'accent sur l'application des normes internationales de travail par tous les acteurs et le renforcement de la conformité des entreprises à ses normes.

Pour se démarquer des autres pays exportateurs de textile et habillement, Madagascar se doit, ainsi, de se doter d'une politique industrielle :

- ▶ Qui souligne l'importance du renforcement de capacités de son capital humain,
- ▶ Qui mette en avant l'innovation technologique comme vecteur d'un changement structurel en faveur des plus défavorisés et en amélioration des conditions de travail de la main d'œuvre,
- ▶ Qui prenne en compte les évolutions liées à la transition vers une économie plus verte et durable,
- ▶ Qui anticipe les métiers de demain et puisse assurer un cadre évolutif, certes, mais bien défini pour une meilleure justice sociale au service d'une compétitivité renforcée et un développement économique encore plus inclusif.

Ces points ne sont que quelques aspects qu'on a pu discuter et débattre autour du thème de la session. Outre ces points, une politique industrielle sert et servirait également pour positionner Madagascar dans le contexte de l'industrialisation au niveau global. Elle servira aussi de plaidoyer pour attirer plus d'investisseurs à Madagascar mais également de relais entre les acteurs nationaux et la visibilité du pays à l'international. Dans cette optique, l'EDBM joue un rôle de rassembleur en tant que guichet unique d'entrée des investissements sur le territoire malgache mais également en tant que fer de lance de la diplomatie économique du pays en amenant sous un même angle le juridique, le politique, l'économique et le social pour un meilleur développement du pays. D'ailleurs, au fil de ces discussions, plusieurs opportunités ont été dégagées dont les avantages liés à l'accès de marchés étrangers à travers les accords de libre-échanges comme l'AGOA et l'APEi mais également l'accès à d'autres marchés prometteurs comme les marchés sous la SADC ou le COMESA.

En résumé, une politique industrielle est importante non seulement pour retenir les accords de libre-échange en attirant plus d'investisseurs mais en améliorant également les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiale du textile et de l'habillement, une conditionnalité essentielle dans les accords internationaux. Le défi résidera dans l'inclusivité du processus d'élaboration de la politique afin de ne laisser de côté aucune partie prenante que ce soit les travailleurs, les employeurs ou l'Etat. D'où, également, l'importance d'un dialogue bipartite ou tripartite à l'instar des plateformes de dialogues public-privé.

## 2EME SESSION PLENIERE

# DES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLES : SOLUTIONS ET BONNES PRATIQUES



- ▶ Les défis qui existent à Madagascar et dans d'autres pays
- ▶ Les moyens concrets d'assurer la conformité dans les chaînes d'approvisionnement
- ▶ La nécessité de pratiques d'achat équitables de la part des donneurs d'ordre
- ▶ Les bonnes pratiques pour promouvoir des chaînes d'approvisionnement

Quelques entités ont partagé leurs expériences, résumées comme suit :

## Pour l'inspection du travail

L'inspection du travail mettait l'accent sur une approche réactive à cause du manque de temps pour les descentes sur terrains. Les contrôles se faisaient par rapport aux documents administratifs et aux conditions sociales économiques des travailleurs et 80% du temps était consacré à la conciliation.

Pour améliorer cela a été mise en place une TASK FORCE en collaboration avec le projet VZF de l'OIT en 2018 et 12 inspecteurs de travail ont reçu des formations sur la SST et ont mutualisé ces formations.

De ce fait, ils ont changé l'approche réactive en approche proactive, et des entreprises dans tous les secteurs confondus ont été visitées afin de :

- ▶ Contrôler la mise en œuvre et l'application des gestes barrières contre la COVID
- ▶ Contrôler la gestion de la SST dans les entreprises et mettre en place des recommandations
- ▶ Formaliser les emplois informels dans les entreprises formelles
- ▶ Et surveiller le respect des conditions de travail c'est-à-dire, l'accès des travailleurs aux services de santé de travail, la sécurisation sociale.

Les avantages à cela c'est que l'inspection de travail devient un accompagnateur des partenaires et non un surveillant en tant qu'inspecteur. Ils ont pour défi de promouvoir l'image de l'inspection de travail en tant qu'accompagnateur, d'étendre la couverture des entreprises et d'augmenter les financements pour les logistiques et les descentes.

Et comme perspective ils vont lancer la planification stratégique en termes d'intervention, sensibiliser les partenaires sociaux et parties prenantes à prendre part dans cette planification, présenter le nouveau code de travail et mettre en place la SST au niveau des entreprises.

## Pour l'entreprise Ultramaille

Afin de positionner l'entreprise sur un marché ils ont dû faire des démarches pour la certification des fibres qu'ils utilisent c'est-à-dire le coton (GOTS) et le raphia. Le label exige la conformité sur l'environnement et le social c'est pourquoi ils ont amélioré les conditions de travail i.e. moins d'heures supplémentaires, mis en place la SST en créant le DUER, le CSST en évaluant les risques professionnels afin de les réduire ou de les éliminer. Pour cela, ils ont collaboré avec la CNAPS, l'AMIT ainsi que BETTER WORK pour les formations, qui va aboutir à la mise en place de charte de fonctionnement.

Concernant le raphia, ils ont donné des formations de cohortes de crocheteurs professionnels à ULTRAMAILLE ou dans des ateliers extérieurs à l'entreprise. Mise en place de parcours de formation sur l'aspect gestion, droit et réglementation pour des ateliers partenaires formels, extérieurs à l'entreprise, qui ont besoin d'appui et d'accompagnement.

## Pour Colas

En tant qu'entreprise multinationale, COLAS a des valeurs qu'il exige à ses collaborateurs et sous-traitants. COLAS a insisté sur le fait que ses sous-traitants doivent respecter les règles SST, et sont évalués sur les critères SST. Ils font le transfert des exigences par le biais des contrats sur le QSSE. Les préventions coûtent cher alors COLAS offre des avances de démarrage pour leur faciliter l'acquisition des EPI sans avance de trésorerie.

## Pour l'ONG Vanille durable Bemanevika

Pour eux l'objectif est d'avoir une économie durable dans cette filière et d'accompagner les planteurs dans leurs emplois.

Comme le prix est très sensible dans cette filière et que les planteurs manquent de compétences, pour ne pas perdre notre rang mondial, ils ont pour défi de maintenir la pratique traditionnelle afin de maintenir la qualité du produit, attirer les acheteurs et les investisseurs et étendre les marchés, pour ce faire ils vont établir un relation de confiance entre acheteurs et producteurs, donner des formations et appliquer une meilleure gestion de finance mais il y a aussi le respect des règles comme le code du travail et le respect du prix minimum imposé par l'Etat

Pour le respect du droit de l'homme et des enfants l'ONG Vanille fait des études sur le travail des enfants sur la vanille, sensibilise à la lutte contre le travail des enfants, met en place des formations de jeunes et une médiathèque rurale et enfin offre une éducation de qualité dans les zones rurales

## L'ICS (Initiative for Compliance and Sustainability)

L'ICS est une initiative créée par plusieurs donneurs d'ordre français comptant à présent une soixantaine de membres afin de communiquer autour d'exigences communes vis-à-vis de la conformité sociale et environnementale, et mettre en place des projets communs avec les parties prenantes dont l'OIT. Et ce, afin d'aider à l'amélioration des conditions de vie des travailleurs sur l'ensemble des domaines d'activité.

L'ICS a mis en place des outils comme une cartographie des risques et un référentiel d'audits pour les améliorations et les actions correctives, établi une collaboration entre producteurs et fournisseurs pour les analyses de risques et aligné les exigences légales et réglementaires. En application du cadre législatif français du devoir de vigilance, depuis mars 2017, visant à renforcer le cadre pour les donneurs d'ordre, responsables des mesures de vigilance mises en place dans leur chaîne d'approvisionnement (filiales, sous-traitants, fournisseurs) dans la prévention des atteintes aux droits fondamentaux.

Comme perspective l'ICS a également un projet transparence et traçabilité sur toute la chaîne (y compris sous-traitance, coton etc.). Collaboration existante avec Centre commerce international, PNUE, OIT, Better Work, OCDE.

## D'après la vision de Michaël Bride, Vice-président senior pour la durabilité de Pvh :

Pour un approvisionnement responsable, il faut respecter les droits humains et l'environnement dans toutes les étapes de la chaîne d'approvisionnement. . Pour ce faire il faut avoir une claire visibilité dans toute la chaîne d'approvisionnement, respecter les couvertures sociales des travailleurs i.e les droits humains, promouvoir le dialogue social et le travail décent, avoir des fournisseurs transparents et établir un accord légal entre fournisseurs et producteurs et avoir une transparence sur la chaîne de valeur. Avec Better Work, promotion du dialogue social, et du rassemblement de tous les acteurs concernés au niveau des usines, afin de promouvoir une réglementation et promouvoir le travail décent dans une perspective globale. . La question n'est plus d'ordre logistique (nombre d'usines, etc.), mais d'ordre humain (origine des matières premières, conditions de travail, conditions de vie des ouvriers, etc.).

Comme perspectives, il a noté que dans un contexte de chaînes d'approvisionnement contraintes, les marques doivent trouver une niche et être flexibles afin de répondre à la demande de la clientèle. Il préconise la mise en place d'un système d'approvisionnement stratégique, travaillant d'usine en usine, communiquant avec de nombreux sous-traitants, et la mise en place de bonnes pratiques de partenariat et de transparence.

*DEUXIEME JOUR*

## **3EME SESSION PLENIERE**

### VERS UNE INDUSTRIALISATION DURABLE ET COMPÉTITIVE DE MADAGASCAR



- ▶ Opportunités pour Madagascar d'augmenter les exportations et acquérir une plus grande part dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (productivité et compétitivité ; automatisation et digitalisation ; intégration ; investissements et infrastructures ; tendances commerciales et de sourcing globales etc.) ;
- ▶ Renforcer le capital humain pour répondre à la demande du marché ;
- ▶ La place des femmes dans le développement industriel et la prévention de la violence et harcèlement ;
- ▶ L'impact sur l'environnement et durabilité environnementale

L'Industrie est un des principaux moteurs de développement de Madagascar. Estimée actuellement entre 12 et 14% du PIB en moyenne, de par l'industrialisation du pays, l'objectif est d'atteindre au moins 25% du PIB.

« Durable » rime avec pérennisation des clients sur le marché, en essayant de satisfaire leurs exigences qui sont de plus en plus contraignantes, à ne citer que les critères RSE, les aspects environnementaux, la sécurité du consommateur ainsi que celle des employés. Quant à la « compétitivité », il est impératif d'avoir un avantage comparatif par rapport aux autres pays se positionnant au sein des chaînes d'approvisionnement globales. Cela implique de renforcer les ressources humaines tant sur l'aspect technique que sur l'aspect managérial.

Au cours des débats, les panélistes ont mis en exergue certaines actions déjà entreprises dont :

- ▶ L'élaboration et la mise en application d'un cadre juridique qui se veut être attractif et stable pour garder et capter les investissements,
- ▶ La mise en place la mise en place de zones industrielles plus larges (à ne citer en exemple que le cas de Moramanga pour le textile et de projets d'industrialisation à l'instar du projet ODOF énoncé dans le PEM,)
- ▶ Les différents accompagnements et mesures incitatives relatifs aux investissements,
- ▶ L'anticipation des besoins en qualification afin de former une main d'œuvre qui sera opérationnelle et au fait des évolutions du monde du travail,
- ▶ La recherche et le développement d'infrastructures ou de mécanismes innovants,
- ▶ La continuité de la prévention des risques environnementaux liés aux investissements ainsi que la labélisation et les récompenses relatives aux investissements verts.

Si les parties prenantes reconnaissent l'importance d'asseoir un développement inclusif pour un meilleur processus d'industrialisation du pays, face aux évolutions du monde actuel liées au changement climatique et aux exigences de transparence et de respect des droits humains dans les chaînes d'approvisionnement globales, les panélistes ont identifié certains défis majeurs qui pourraient et qui peuvent rendre moins aisé l'effectivité d'un développement économique inclusif.

Les débats ont ainsi mis en lumière :

- ▶ Les pressions environnementales qui pèsent non seulement sur les investisseurs étrangers et nationaux mais également sur les employés et employeurs ainsi que sur l'Etat qui doit, dans ses politiques, prendre en compte l'aspect de mitigation et de résilience des communautés face aux changements relatifs à un investissement
- ▶ Le manque de compétences et de qualification des ressources humaines dans le pays surtout que, aujourd'hui, on assiste à une transition vers les emplois verts et vers une automatisation du monde du travail
- ▶ Le peu de considération de la place de la femme dans le processus d'industrialisation. Il est, en effet, nécessaire de noter que toutes actions prises dans le cadre de ce processus ne prend pas en compte l'aspect genre et placent ainsi les femmes dans une situation moins favorisée et moins avantageuse pour qu'elles puissent pleinement être acteur de développement
- ▶ L'accès au travail est inégal que cela soit du point de vue de la classe sociale ou du genre. Ceci est encore plus accentué par le niveau d'éducation assez bas qu'accuse le pays depuis quelques années
- ▶ Les conditions de travail inadéquates que cela soit en termes d'environnement de travail ou d'avantages financiers liés audit travail
- ▶ Une liberté d'expression mise à mal par le système en soi
- ▶ La situation géographique du pays qui impacte également sur le temps de réactivité des entreprises et sur la durée temporelle considérée entre la production d'un produit et son entrée dans le marché ciblé. Cette situation géographique reste, d'ailleurs, l'un des défis majeurs du pays en termes de compétitivité.

Ces tenants et aboutissants ont permis d'identifier des actions à entreprendre à court et moyen terme, à ne citer que :

- ▶ La mise à jour des textes en vigueur mais qui ne capturent pas l'évolution actuelle du monde du travail
- ▶ Une meilleure gestion des ressources naturelles
- ▶ Un renforcement de l'encadrement des ressources humaines, ceci en partenariat avec le secteur privé
- ▶ La mise en place d'une approche systémique dans l'évaluation des projets afin que ces dernières bénéficient au plus grand nombre et soient respectueux des exigences en matière sociale et environnementale
- ▶ Le renforcement du dialogue social tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau sectoriel et national.

En conclusion, l'industrialisation est l'affaire de tous. Aucun acteur ne devrait être mis de côté ni délaissé dans le processus. De plus chaque acteur se doit d'être responsabilisé pour qu'ensemble les actions soient entreprises d'une manière inclusive et juste. Une industrialisation durable, inclusive et compétitive se doit également de tenir compte de la progression rapide des dynamiques existantes au sein des chaînes d'approvisionnement mondiale. Ces dynamiques représentent un enchaînement positif pour le développement de l'industrie à Madagascar et conduisent ainsi à une amélioration continue des acquis et de l'existant pour que le pays et ses ressources naturelles et humaines.



## 4EME SESSION PLENIERE

UN ENGAGEMENT FORT DE  
TOUTES LES PARTIES PRENANTES  
POUR FAIRE AVANCER LA JUSTICE  
SOCIALE DANS LES CHAÎNES  
D'APPROVISIONNEMENT



### Sujets:

- ▶ Comment les résultats de la recherche contribuent à la prise de décisions
- ▶ La place du dialogue social dans les discussions sur l'avenir de l'industrie
- ▶ Quels besoins supplémentaires de renforcements des capacités pour mener des réformes institutionnelles ?

En guise d'introduction, il faut souligner que le dialogue social existe bel et bien à Madagascar, toutefois des améliorations sont encore à envisager. En entreprise, il se révèle plus vivant notamment dans le secteur du textile, mais au niveau institutionnel, le dialogue social manque de proactivité et ne permet de réagir qu'à des problèmes ponctuels. Le panel de discussion a ainsi permis de commencer par l'appréciation de toutes les parties prenantes représentées de ce qu'est le dialogue social et des perspectives qui y sont associées.

Selon le point de vue du MTEFPLS, le dialogue social est une voie incontournable vers le travail décent, qui permet la résolution équitable des problèmes grâce à des mécanismes d'échanges, de consultation et de négociation. La teneur du Programme Pays pour le Travail Décent souligne les priorités du Gouvernement sur des axes spécifiques en matière de dialogue social. Ces engagements se traduisent principalement par la dynamisation et la mise en place de structures tripartites à différents niveaux pour renforcer le dialogue social, entre autres le Conseil National du Travail, le Conseil National de Lutte contre le Travail des Enfants ou encore les Conseils de gestion des services médicaux du travail.

Pour l'OIE, le dialogue social présente un enjeu à l'échelle nationale ; il est impératif qu'il ait avant tout un impact global sur l'économie locale. Il permet ainsi d'apporter des changements significatifs grâce à des consensus, d'où l'importance de l'implication des partenaires sociaux dans le système de gouvernement. Des sujets centraux tels que le salaire minimum et le système de protection sociale doivent être convenus avec les différents partenaires concernés, à l'instar de démarches menées dans des pays tels que le Qatar où les conditions salariales ont été convenues en concertation.

Selon la vision du GEM, l'enjeu principal du dialogue social réside dans la capacité des mandants à maintenir un état d'esprit constructif malgré des avis divergents. Il s'agit ainsi de trouver un consensus entre le *socialement souhaitable* par les Travailleurs, avec l'*économiquement réalisable* par l'Employeur, sous l'égide des dispositions réglementaires. Pour le GEM, les perspectives en termes de dialogue social sont nombreuses. En premier lieu, il est impératif de clarifier les mécanismes de dialogue social, notamment les règles de représentativité, mais également d'impliquer systématiquement les parties prenantes dans un esprit d'égalité. En second lieu, il est également indispensable d'optimiser le fonctionnement du CNT à travers son institutionnalisation et par l'allocation de moyens humains et budgétaires permettant d'assurer son indépendance. Cette démarche devrait également s'accompagner de la mise en place des comités régionaux tripartites.

Pour l'ITUC, la promotion du travail décent se traduit en premier lieu par la promotion du dialogue social ; pourtant la promotion du dialogue social est inséparable de la promotion de la justice sociale. En effet, le dialogue social est indispensable pour éviter toute violation de lois et surtout pour permettre aux travailleurs de s'épanouir. Au-delà de cela, le dialogue social peut également être un outil déterminant de gouvernement, plusieurs exemples de démarches au sein de pays africains permettent de l'attester. Sur la base de ces réussites, de nombreux pays de la SADC se sont maintenant engagés dans le processus d'institutionnalisation du dialogue social.

En tant que représentants des travailleurs, la CTM considère le dialogue social comme étant le fondement du monde du travail. Toutefois, il devrait s'étendre à des domaines allant au-delà du monde du travail, tels que l'éducation ou encore l'environnement. A Madagascar, la portée du dialogue social reste limitée puisqu'il se restreint aux questions de conditions de travail et de salaire, d'autant plus qu'il n'existe réellement que dans le secteur formel. En plus de cela, de nombreux défis se posent également : le renforcement de capacités des acteurs ainsi que la facilitation d'accès aux informations ; l'exploitation des résultats de la recherche dans l'élaboration des dispositions réglementaires ; le recentrage du dialogue social au profit des travailleurs en plus de l'intérêt déjà porté au marché et aux employeurs ; enfin, la capitalisation sur les expériences des autres pays.

Pour l'OIT, la vision du nouveau DG donne une place primordiale au dialogue social pour pouvoir élaborer une coalition pour la justice sociale. A ce titre, le dialogue social doit s'axer sur tous les piliers du travail décent pour une justice sociale cohérente. Pour qu'il soit optimisé, il est impératif de poser des bases solides qui consistent à partager le maximum d'informations, à institutionnaliser les composantes clés à Madagascar et à mettre en place des structures solides de consensus. Le dialogue social est sous-tendu par des principes bien particuliers énoncés dans les conventions de l'OIT.

En termes de conception du dialogue social, les panélistes se sont accordés sur l'importance du dialogue social pour promouvoir le travail décent et la justice sociale. Par ailleurs, questionnés sur les pistes d'intervention qu'ils considèrent comme prioritaires, ils ont avancé des propositions très variées.

Pour le MTEFPLS, les défis prioritaires résident dans la priorisation de l'économie informelle pour étendre le dialogue social, dans la rationalisation du principe de représentativité et dans la prise en compte des changements importants qui se déroulent dans le monde du travail tant au niveau climatique que technologique.

Pour le GEM, il est en premier lieu primordial de se focaliser sur la vulgarisation des textes législatifs et normatifs en matière de SST, de justice sociale et de travail décent, ensuite d'institutionnaliser le CNT et mettre en avant les décisions ou conclusions qui y sont prises afin d'assurer une large communication auprès de tous les Employeurs et Travailleurs.

Au niveau de la CTM, la priorité est surtout accordée à une meilleure intégration du secteur rural dans les mécanismes de dialogue social. Par ailleurs, il est également indispensable de promouvoir un état d'esprit centré sur la résolution de problèmes et non l'affrontement.

Selon l'OIE, les défis en termes de dialogue social sont nombreux. En premier lieu, il est indispensable que le Gouvernement consulte systématiquement les partenaires sociaux, avec une implication le plus en amont possible des syndicats. Ensuite, le dialogue social doit s'étendre sur des problématiques plus larges et plus transversales telles que la productivité, la compétitivité ou encore le développement de compétences. Enfin, le rétablissement de la confiance entre les partenaires sociaux est également une priorité absolue afin d'avoir un dialogue social efficace.

Pour l'ITUC, il existe trois principaux axes : premièrement, le renforcement de capacités des acteurs afin de rehausser le niveau des échanges ; deuxièmement, l'engagement et l'ouverture de tous les acteurs pour assurer la pleine participation de toutes les parties prenantes ; enfin, l'appui au niveau institutionnel pour renforcer le mandat de toutes les instances de dialogue social.

En ce qui concerne l'OIT, l'engagement de toutes les parties prenantes autour de la discussion est un gage de réussite. Ainsi, l'OIT est prête à assurer la continuité de toutes les actions de promotion du dialogue social déjà initiées, notamment par le renforcement du dialogue social dans tous les maillons des chaînes d'approvisionnement (en particulier pour le textile) et par l'inclusion et la consultation de tous les acteurs concernés.



# RESOLUTIONS ET RECOMMANDATIONS

Avec la contribution active de toutes les parties prenantes impliquées et l'accompagnement avisé de l'OIT, le forum a donc examiné les différentes voies et moyens pour assurer une conduite responsable des affaires à travers les chaînes d'approvisionnement, dans un contexte où le devoir de diligence et la transparence constituent des éléments indispensables à la compétitivité de l'industrie. A cet effet, les bonnes pratiques existantes dans les différents secteurs prioritaires de la Grande île ainsi que dans d'autres pays sont présentés par les spécialistes du domaine et ont fait l'objet d'échanges et de discussion. Des orientations concrètes ont été adoptées afin de permettre aux industries exportatrices de continuer leurs rôles moteurs de la création d'emplois décents et productifs et d'une croissance inclusive pour Madagascar.

Le « Business forum sur le travail décent » a permis aux différents acteurs et mandants de l'OIT d'adopter des orientations concrètes afin que les industries exportatrices soient un moteur de la création d'emplois décents et productifs et d'une croissance inclusive pour Madagascar. Des recommandations par thématique ont été ainsi adoptées et feront l'objet de suivi de mise en œuvre par une cellule de suivi au sein du Comité de Pilotage du Cluster textile.

# PRIORITÉS IDENTIFIÉES POUR RENFORCER LA JUSTICE SOCIALE ET LE TRAVAIL DÉCENT POUR UNE INDUSTRIALISATION DURABLE À MADAGASCAR

1. Poursuite du renforcement du cadre législatif initié par l'Administration en prenant en compte les normes internationales du travail et les aspects d'emploi, de justice sociale, de travail décent et de durabilité sociale et environnementale ;
2. Poursuite des initiatives visant à améliorer la Sécurité et la Santé au Travail à Madagascar : ratification des Conventions fondamentales no. 155 & 187, élaboration de la politique nationale de sécurité et santé au travail, et des textes réglementaires sur la SST, etc. ;
3. Promotion et renforcement des mécanismes de dialogue social au niveau institutionnel, sectoriel et de l'entreprise ;
4. Consultation élargie par rapport à l'élaboration de la politique industrielle pour prendre en compte les intérêts de toutes les parties prenantes (institutions, syndicats, secteur privé, acheteurs et directives de devoir de diligence) et répondre aux exigences de gouvernance sociale et environnementale, de l'emploi et du renforcement du capital humain (y compris l'inclusion des femmes) ;
5. Renforcement de la plateforme Dialogue Public Privé – DPP de manière à inclure toutes les parties prenantes dans l'élaboration des politiques sectorielles ;
6. Amélioration de la gouvernance et de la transparence pour mieux répondre aux besoins de toutes les parties prenantes et assurer la stabilité ;
7. Renforcement du climat des affaires et de l'accès au financement pour tous les acteurs dans les chaînes d'approvisionnement afin de soutenir l'adhésion aux exigences de création d'emplois et de gouvernance sociale et environnementale ;
8. Formalisation de la demande de Madagascar d'adhésion au programme BETTER WORK sur la base d'un consensus tripartite ;
9. Renforcement et promotion des synergies et des coordinations entre les différentes entités (gouvernement, syndicats, secteurs privés, PTF, etc.) ;
10. Renforcement de la compréhension des exigences de gouvernance sociale et de conduite responsable des affaires dans les chaînes d'approvisionnement y compris la promotion de la Déclaration de l'OIT sur les MNE ;
11. Soutenir la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle à travers l'approche sociale : respect du droit du travail /association, sécurité sociale, SST, dialogue social, etc. ;
12. Révision du Code de prévoyance sociale.

## MOTS DE CLOTURE ET PROCHAINES ETAPES

Après la présentation des conclusions et de recommandations par les rapporteurs de chaque thématique, la Directrice de la Région Afrique de l'OIT a pris la parole pour prononcer son discours de clôture au nom de l'OIT.

Dans son allocution, elle a souligné qu'avec 80% de la population vit dans une économie de subsistance, Madagascar a pourtant plusieurs secteurs orientés vers l'exportation, notamment l'agriculture et l'agro-industrie, les mines ou le textile. « J'ai écouté très attentivement plusieurs sessions de ce forum et j'ai été captivée par la richesse des débats. Les panels ont en effet mis en évidence plusieurs facteurs qui contribuent à une transformation vers une économie industrialisée riche en emplois » a-t-elle fait remarquer. Elle a ensuite insisté sur deux points comme messages clés adressés aux parties prenantes.

- ▶ Bonne gouvernance, facteur de la compétitivité.

« D'abord, que la bonne gouvernance est un facteur fort de la compétitivité d'un pays et de sa capacité à attirer de nouveaux marchés. Le respect des normes internationales du travail est non seulement au cœur de la justice sociale, mais également ancré dans les politiques des principaux partenaires commerciaux de Madagascar. Cela m'amène à souligner que dans une économie mondiale, on ne peut négliger l'opportunité d'un tel effet sur le développement d'un pays. »

- ▶ *Dialogue social, droit fondamental et instrument de la cohésion sociale.*

« Deuxièmement, vous avez mis l'accent sur l'importance du dialogue social en tant que pilier du développement économique. Le dialogue social est un droit fondamental et un instrument clé de la cohésion économique et sociale et de la bonne gouvernance. Elle joue un rôle important en promouvant des relations de travail harmonieuses, des conditions de travail justes et décentes, la création d'emplois, une croissance inclusive et la compétitivité. Nous avons été témoins de l'engagement de tous dans l'amélioration du dialogue entre les mandants tripartites pour contribuer aux processus de prise de décision et de politiques publiques. »

Après avoir remercié Madame la Directrice régionale pour l'Afrique de l'OIT, Mr Christian NTSAY, le Premier Ministre et Chef de Gouvernement de prendre la parole en guise de clôture officielle. Tout en louant la richesse des échanges durant les deux jours et la pertinence des recommandations, il a tenu à souligner certains points qu'il recommande à être intégrés dans les recommandations du Business Forum :

- ▶ Ouverture de la protection sociale dans le secteur agricole et informel

Face à la situation de faible couverture de la CNAPS, le Premier ministre Christian Ntsay a insisté sur l'importance de la révision du Code de prévoyance sociale. Ce dernier devrait prendre en compte les paysans producteurs, le secteur informel (qui est appelé à se formaliser) sans pour autant exiger l'existence d'une cotisation patronale.

- ▶ La nécessité urgente de l'élaboration de la politique nationale de sécurité et santé au travail de Madagascar ainsi que l'adoption des textes législatifs sur la SST

Si les textes existants ne sont pas en mesure d'assurer pleinement le travail décent aux travailleurs, nous devrions adopter des nouveaux. L'Etat a une volonté et s'engage à soutenir les processus de révision. Afin de renforcer les chaînes d'approvisionnement depuis la communauté, il a rappelé l'existence de la loi sur l'agrégation agricole, sortie en juillet dernier que les participants ne devront pas omettre en aucun cas.

- ▶ Pour terminer, le PM de déclarer que la signature par Madagascar du Projet Better Work est acquise.

## CONCLUSIONS

Le Business Forum est un moment fort pour les parties prenantes et les mandants de l'OIT pour se concerter sur des thématiques d'actualité relatives au travail décent en général et dans les chaînes d'approvisionnement, en particulier. Il a rappelé l'importance des principes et droits fondamentaux au travail, fondés sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective, l'élimination du travail forcé, l'abolition du travail des enfants, et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi, et aussi et surtout pour la santé et la sécurité au travail. Les normes internationales du travail sont le fondement d'un cadre législatif national conforme et soutenu par une administration et une inspection du travail efficaces et un dialogue social tripartite harmonieux.

L'organisation du Business forum, n'est pas un effet de mode ou un autre forum en plus par rapport à ce que le pays a organisé ces derniers temps. Pour Madagascar, bien des efforts ont été entrepris au niveau du pays, mais beaucoup reste à faire. Le travail décent fait encore défaut à Madagascar. Bon nombre de salariés ne jouissent pas de leurs droits, dont la santé et la sécurité au travail ou encore la prévoyance sociale. Mais, fort de l'engagement à haut niveau et avec la mise en œuvre des recommandations prises lors du Forum, les participants sont optimistes et convaincus que la tenue du Business Forum a valu la peine et fera la différence sur le travail décent et la justice sociale à Madagascar.