



Organisation
internationale
du Travail



Chaîne d'approvisionnement
du textile de Madagascar:
Facteurs incitatifs
et contraintes pour
l'amélioration de la sécurité
et de la santé au travail
Etude de cas





Chaîne d'approvisionnement
du textile de Madagascar:
Facteurs incitatifs
et contraintes pour
l'amélioration de la sécurité
et de la santé au travail
Etude de cas

Copyright © Organisation internationale du Travail 2020

Première édition 2020

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

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

Chaîne d'approvisionnement du textile de Madagascar, Facteurs incitatifs et contraintes pour l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail, étude de cas. Organisation Internationale du Travail, Genève, 2020.

ISBN: 978-92-2-031801-0 (imprimé)

ISBN: 978-92-2-031802-7 (PDF)

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.

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

Imprimé à Madagascar



Préface

Chacun a droit à un travail sans risque pour sa sécurité et sa santé. Un travail sûr et sain est à la fois un droit humain fondamental et un pilier du développement durable. Pourtant, 2,78 millions de travailleurs meurent chaque année des suites d'accidents du travail et de maladies professionnelles, et 374 millions d'autres souffrent de lésions et de maladies non mortelles liées au travail. Outre une souffrance humaine dont les conséquences sont incalculables, les journées de travail perdues représentent près de 4 pour cent du PIB annuel mondial. Les émissions de substances chimiques et biologiques et autres émissions dangereuses liées aux procédures de travail détériorent non seulement la santé du travailleur, mais aussi la nourriture, le sol, l'eau et l'air environnants. Ces risques environnementaux contribuent au changement climatique qui, à son tour, nuit à la santé des travailleurs. Des mesures urgentes doivent être prises pour remédier à l'ensemble de ces risques.

C'est pour cette raison que l'Organisation internationale du Travail (OIT), à travers son programme phare « Sécurité + Santé pour tous », ambitionne de créer une culture de la sécurité et de la santé au travail (SST), notamment en concevant et mettant en œuvre des solutions efficaces au plan local et transposables à l'échelle mondiale. Un lieu de travail sain, sûr et salubre contribue sans conteste à la promotion du travail décent.

L'attention graduelle portée à la prévention dans les discussions politiques internationales vient également répondre à ces constats. La réunion du G20 en 2014 a adopté une Déclaration sur les lieux de travail plus sûrs et plus sains qui en est la preuve. L'engagement de ses membres a été réaffirmé en 2015 à Ankara dans une déclaration ministérielle confirmant leur détermination à améliorer la SST dans leur pays respectif et à l'échelle planétaire. En outre, la création du Fonds Vision Zéro (VZF), initiative du G7 soutenue par le G20 et administrée par l'OIT, est une preuve de l'engagement de la communauté internationale pour la SST dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

A Madagascar, le projet mis en œuvre par l'OIT grâce à un financement de la France au VZF dans le cadre du programme phare « Sécurité + Santé pour tous », a visé à améliorer la sécurité et la santé des travailleurs opérant dans les chaînes d'approvisionnement mondiales du textile et du litchi.

La présente étude, réalisée dans le cadre de ce projet, identifie les facteurs incitatifs et les contraintes pour la SST dans la chaîne d'approvisionnement du textile et illustre les différents points d'entrée au sein de la filière pour l'amélioration de la SST : culture du coton, égrenage et nettoyage, filature, tissage et confection de vêtements.

Suite aux résultats de cette étude et aux recommandations qui en découlent, validés de façon tripartite au niveau national, un nouveau projet financé par le VZF travaillera avec les acteurs et institutions nationales, régionales et sectorielles pour promouvoir la sécurité et la santé pour l'ensemble des travailleurs de la filière. A long terme, l'objectif est de réduire durablement le nombre de décès, d'accidents du travail et de maladies professionnelles et de créer une culture de prévention dans la chaîne d'approvisionnement du textile à Madagascar.



Coffi Agossou

Directeur

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



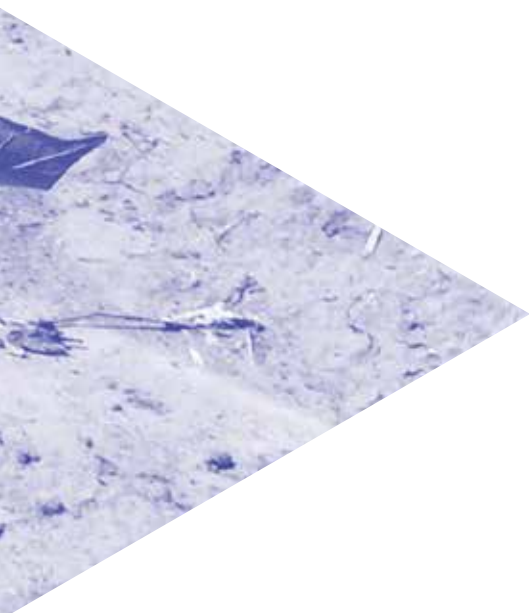
| Remerciements

La présente étude de cas a été réalisée par Fetra Henri Rasolonjatovoarivelo, consultant, avec le soutien d'Andrew Christian et Frédéric Laisné-Auer, spécialistes de l'inspection du travail et de la sécurité et santé au travail (OIT), Lauréat Rasolofoniainarison, administrateur national du projet Vision Zero Fund (VZF) (OIT Madagascar) et Lou Tessier, spécialiste de la protection sociale en santé (OIT).

L'auteur souhaite remercier toutes les parties prenantes de la chaîne d'approvisionnement du textile et leurs fonctions de soutien institutionnel à Madagascar qui ont accepté de partager leur expérience et d'ouvrir les portes de leurs entreprises et installations à l'équipe de recherche.

L'auteur remercie le bureau pays de l'Organisation internationale du Travail pour Madagascar, les Comores, Maurice et les Seychelles et son personnel pour leur soutien. L'auteur tient également à remercier Alizée Charbonneau, responsable technique (OIT) et Ana Catalina Ramirez, spécialiste technique en sécurité et santé au travail (OIT) pour la révision technique et l'édition de ce rapport, et Laetitia Dumas, coordinatrice des programmes et des opérations (OIT) et Justine Tillier, chargée des programmes et des opérations (OIT) pour leur contribution à la publication de rapport.

L'auteur est responsable du contenu et des opinions exprimées dans cette publication. Son contenu ne reflète pas la position officielle de l'OIT.



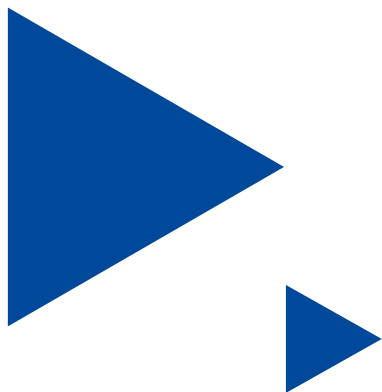


Table des matières

Résumé exécutif.....	12
Introduction	16
1. La chaîne d'approvisionnement du textile à Madagascar	21
1.1 Produit et marché	21
Produit.....	21
Marché	22
1.2 Structure de la chaîne d'approvisionnement	23
Production de coton-graine	24
Egrenage du coton	27
Filature et tissage	29
Confection.....	30
1.3 Environnement institutionnel de la chaîne d'approvisionnement à Madagascar	33
1.4 Cadre légal et réglementaire	34
2. Facteurs incitatifs et contraintes dans le cadre de la sécurité et de la santé au travail	37
3. Opportunités pour l'amélioration de la compétitivité et de la SST	41
3.1. Profils de vulnérabilité aux risques professionnels.....	41
Exploitants et travailleurs agricoles	42
Travailleurs des usines d'égrenage.....	44
Travailleurs des usines de filature et de tissage	47
Travailleurs des usines de confection exportatrices.....	49
Travailleurs des usines de confection non exportatrices	54
Travailleurs des usines de sous-traitance	55
3.2. Modèles d'intervention possibles.....	57
Références	58

| Illustrations

Illustration 1.	Cotonnier au stade de récolte
Illustration 2.	Carte de Madagascar avec localisation de la région d'Atsimo-Andrefana
Illustration 3.	Cartographie des principaux acteurs de la chaîne d'approvisionnement du textile à Madagascar
Illustration 4.	Nombre et localisation des entreprises franches du secteur textile à Antananarivo
Illustration 5.	Egrenage dans une usine
Illustration 6.	Déchargement du coton-graine
Illustration 7.	Presse et emballage des fibres en balles
Illustration 8.	Balles de coton entreposées
Illustration 9.	Machines des usines de filature et de tissage
Illustration 10.	Travailleuse qui réalise l'activité de détachage

| Tableaux

Tableau 1.	Différenciation pratique des systèmes de culture irriguée et de culture pluviale
Tableau 2.	Principales caractéristiques des différents types de producteurs de coton
Tableau 3.	Répartition des producteurs par opérateur
Tableau 4.	Profil des opérateurs (usines d'égrenage)
Tableau 5.	Distribution des travailleurs des entreprises franches par genre et par poste (%)



Sigles et abréviations

AFD	Agence française de développement
AGOA	African Growth and Opportunity Act
BCI	Better Cotton Initiative
CIC	Conseil interprofessionnel du coton
CNaPS	Caisse nationale de prévoyance sociale
EDBM	Economic Development Board of Madagascar
EF	Entreprise franche
EFOI	Entreprendre au féminin Océan Indien
EI	Entreprise individuelle
EPI	Equipement de protection individuelle
EURL	Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée
GEFP	Groupement des entreprises franchises et partenaires
GEM	Groupement des entreprises de Madagascar
GFEM	Groupement des femmes entrepreneurs de Madagascar
IDE-JETRO	Institute of Developing Economies - Japan External Trade Organization
INSTAT	Institut national de la statistique
ITC	Centre du commerce international
ODRES	Observatoire pour le développement national des ressources humaines du niveau de l'enseignement supérieur
OIT	Organisation internationale du Travail
OMIT	Organisation médicale inter-entreprises de Tuléar
PIC2	Pôles intégrés de croissance et corridors
PRCC	Programme de renforcement des capacités commerciales
SARL	Société à responsabilité limitée
SARLU	Société à responsabilité limitée unipersonnelle
SIM	Syndicat des industries de Madagascar
SMAE	Service médical autonome d'entreprise
SMIE	Service médical inter-entreprises
SMT	Service médical du travail
SST	Sécurité et santé au travail
VZF	Vision Zero Fund (Fonds Vision Zéro)

Résumé exécutif

On estime que plus de 173 000 personnes travaillent dans la chaîne d'approvisionnement du textile à Madagascar, dont plus de 50 000 dans les champs de coton et plus de 120 000 dans les usines de confection exportatrices. La chaîne d'approvisionnement du textile peut être divisée en six étapes : la culture du coton-graine, l'égrenage pour la production de fibres de coton, la filature, la fabrication de tissus, la confection et la commercialisation sur le marché local et international.

La confection de vêtements à des fins d'exportation est en pleine expansion et les produits textiles représentaient 20 pour cent des exportations totales du pays en 2017. En revanche, la production de coton, majoritairement exportée, a connu une régression notamment à cause de l'insuffisance d'eau et de l'accroissement des attaques des insectes ravageurs.

La production de coton et l'égrenage sont des activités saisonnières et la majorité des emplois sont de nature temporaire. Les travailleurs employés pour la filature ont des contrats à durée indéterminée, alors que les activités de tissage sont réalisées par des travailleurs temporaires et permanents. Quant aux sociétés de confection exportatrices, 76,7 pour cent sont agréées en entreprises franches. On estime que ces entreprises franches emploient plus de 110 000 travailleurs temporaires et permanents, dont 71 pour cent sont des femmes. Ces dernières occupent 85 pour cent des postes temporaires, souvent des postes non qualifiés. Certaines entreprises de confection sous-traitent une partie de leur production à des entreprises formelles et informelles. Les besoins en sous-traitance sont variables, et on rapporte que la plupart des contrats de production n'excèdent pas plus de quelques mois. Peu d'informations sont accessibles en ce qui concerne les sous-traitants informels, et il est difficile d'estimer le nombre de travailleurs concernés et la durée des activités.

Profils de vulnérabilité aux risques professionnels

Exploitants et travailleurs agricoles

Les risques professionnels identifiés dans la production de coton sont liés : à l'exposition aux produits insecticides, au contact avec les animaux, aux rayons ultraviolets, aux températures élevées, à l'utilisation d'outils tranchants, à l'exposition aux poussières de coton, aux postures de travail contraignantes, aux mouvements répétitifs, à la manutention de charges lourdes, à la présence de coton-graine hautement inflammable dans les habitations, aux piqûres de moustique et aux déplacements sur des terrains irréguliers.

Les exploitants, leurs familles et les travailleurs agricoles se trouvent en situation de vulnérabilité face aux risques professionnels. Les travailleurs ont des connaissances limitées sur les risques professionnels et les exploitants n'ont pas les ressources suffisantes pour réaliser des activités de prévention. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ils n'ont pas de couverture sociale. Le manque d'information, la nature saisonnière des activités et la distance géographique avec les points de services font obstacle à l'affiliation auprès de la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNaPS) et des services médicaux du travail (SMT).

Travailleurs des usines d'égrenage

Les risques professionnels identifiés dans les usines d'égrenage sont liés : aux mouvements répétitifs, aux postures de travail contraignantes, à la manutention de charges lourdes, à l'exposition aux poussières de coton, au travail en hauteur, aux installations électriques vétustes pouvant entraîner des incendies, aux rayons ultraviolets, aux températures élevées, au contact avec des pièces en mouvement et des machines pouvant entraîner des blessures par écrasement et aux mouvements des véhicules à l'extérieur des usines. Les travailleurs saisonniers ne reçoivent aucune formation et ne sont pas affiliés à un SMT. Ces facteurs contribuent à la vulnérabilité de cette catégorie de travailleurs face aux risques professionnels auxquels ils sont exposés.

Travailleurs des usines de filature et de tissage

Les risques professionnels observés dans une usine de filature/tissage sont liés : à l'exposition aux poussières et particules de coton et de fibres synthétiques, au travail en hauteur, à la manutention de charges lourdes, aux postures de travail contraignantes, à la chute d'objets lourds, au contact avec des pièces rotatives, à la forte luminosité, aux installations électriques vétustes et à la présence de matières inflammables (fibres et fils). Dans les usines, on rapporte avoir élaboré des politiques SST et mis en place des comités SST. Des analyses de risques et des contrôles internes sont généralement réalisés en préparation aux audits externes. Toutefois, il semble que les travailleurs sont peu informés au sujet des actions mises en place.

Travailleurs des usines de confection

Les risques professionnels identifiés dans les usines de confection exportatrices sont liés : à l'exposition aux produits chimiques, au rythme de travail élevé, à la charge de travail et à la pression exercée par les responsables de production, au travail en hauteur, aux mouvements répétitifs, aux postures de travail contraignantes, à la manutention de charges lourdes, à l'exposition au bruit, aux déplacements sur des planchers glissants, aux déplacements en transport en commun, aux piqûres avec des aiguilles et au contact avec des pièces tranchantes et des machines pouvant entraîner des blessures par écrasement.

Plusieurs mesures sont prises pour prévenir les accidents et les maladies professionnelles dans les usines. Toutefois, il a été constaté que les actions de sensibilisation et d'information auprès des travailleurs sont insuffisantes et que des changements inappropriés ont été mis en place suite aux recommandations non justifiées des auditeurs externes.

Des différences existent entre les travailleurs permanents et les temporaires. Les entretiens avec les travailleurs ont révélé que les équipements de protection individuelle (EPI) distribués sont de qualité différente pour les travailleurs temporaires et que ces derniers ne reçoivent pas les mêmes formations et sont moins impliqués dans les activités liées à la SST. Par ailleurs, le système de production basé sur des objectifs à atteindre favorise un rythme de travail élevé qui affecte plus particulièrement les

travailleurs temporaires. Il faut noter également que la plupart des usines n'affilient pas les travailleurs temporaires aux services de la CNaPS et des SMT. Les femmes sont particulièrement concernées, puisqu'elles occupent 85 pour cent des emplois temporaires.

Les principaux dangers et risques identifiés au niveau des usines de confection non-exportatrices sont les mêmes que ceux identifiés dans les usines exportatrices. Par contre, il a été identifié que certains risques sont plus élevés dans les usines de confection non-exportatrices ou concernent des catégories différentes de travailleurs.

Travailleurs des entreprises de sous-traitance

Les risques professionnels dans les usines de sous-traitance varient en fonction de la taille du sous-traitant, des outils utilisés et des activités réalisées. Dans l'ensemble, les risques identifiés lors des visites sont les mêmes que ceux identifiés dans les usines de confection. Toutefois, dans les sociétés sous-traitantes, il a été observé que la charge de travail et le temps de travail sont plus élevés. Durant les périodes de forte demande, les risques ergonomiques et psychosociaux sont plus importants et les travailleurs sont davantage exposés à l'ensemble des risques identifiés.

Facteurs incitatifs et contraintes pour l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail (SST)

Un ensemble de facteurs incite et contraint à l'adoption de mesures pour assurer des milieux de travail sûrs et salubres dans la chaîne d'approvisionnement du textile à Madagascar :

Demande croissante pour des produits responsables :

On observe une demande croissante pour des produits textiles et du coton certifiés incluant le respect des normes en matière de SST. Toutefois, dans la pratique, des limitations sont observées. Au niveau de la confection de vêtements, les compétences des auditeurs en matière de SST et les capacités de certains sous-traitants sont parfois limitées. De plus, dans les cas de sous-traitance auprès d'entreprises informelles, il est difficile d'assurer la traçabilité des activités. Quant à la culture du coton, les producteurs ont commencé à

mettre en place le programme Better Cotton Initiative (BCI), une initiative privée qui promeut une meilleure application des normes dans la culture du coton. Toutefois, certains producteurs rapportent avoir de la difficulté à respecter les normes en matière d'application des produits chimiques dangereux (phytosanitaires), en raison de l'augmentation des attaques d'insectes et des coûts liés à l'achat d'équipements de protection individuelle.

Soutien au développement rural : Pour la production de coton BCI, les producteurs bénéficient de l'appui du projet Pôles intégrés de croissance et corridors (PIC2), financé par la Banque mondiale, qui vise la croissance économique basée sur le développement du secteur privé, et du Conseil interprofessionnel du coton (CIC), qui est l'organe décisionnel chargé de la régulation de la filière coton. Avec l'appui des partenaires, des activités d'identification et de priorisation des risques professionnels ont été réalisées par les producteurs. Des plans de formation ont été élaborés pour les producteurs et les travailleurs sur les règles minimales en matière de SST et la mise en place de moyens de protection adaptés aux conditions locales et aux capacités des producteurs. En 2017, les activités de formation et d'information couvraient 30 pour cent des producteurs.

Cadre légal et réglementaire pour la SST :

Madagascar dispose de plusieurs lois et décrets en matière de SST, mais l'application de ces textes reste encore limitée. Cette contrainte peut être expliquée, en partie, par le manque de connaissance des entreprises et des travailleurs sur les textes, par la nature saisonnière et informelle des emplois et par les limitations des institutions de contrôle.

Faible capacité des institutions de support :

Les moyens des inspecteurs du travail restent limités pour assurer le respect des lois relatives à la SST. Ces limitations affectent plus fortement la capacité des inspecteurs à agir dans les régions

rurales ou éloignées de la capitale et dans les entreprises informelles.

En ce qui concerne la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, les infrastructures de proximité sont insuffisantes. Quant aux services de médecine du travail, la couverture et la qualité des soins sont limitées.

Opportunité pour l'amélioration de la SST

En tenant compte des facteurs incitatifs et des contraintes, ainsi que des différents profils de vulnérabilité aux risques professionnels, une consultation a été réalisée avec les différents acteurs de la chaîne de valeurs et a permis d'identifier des objectifs prioritaires pour améliorer la SST à tous les niveaux de la chaîne :

- Renforcer la coordination entre les différentes institutions de support, les employeurs et les organisations de travailleurs.
- Intégrer la SST dans les initiatives de productivité et de compétitivité existantes (programmes de certification et de coopération pour le développement du secteur).
- Renforcer les capacités des institutions de support à fournir des services en matière de SST, en particulier pour répondre aux besoins des travailleurs en situation de vulnérabilité.
- Développer des stratégies pour élargir la couverture des services fournis par les institutions de support (l'inspection du travail, la CNaPS et les SMT) aux travailleurs saisonniers et informels.
- Développer et promouvoir un système de gestion des produits chimiques sûr tout au long de la chaîne.
- Former les employeurs et les travailleurs à la gestion des risques à chaque étape de production de la chaîne.





Introduction

La présente étude de cas a été réalisée dans le cadre du projet sur la sécurité et la santé au travail (SST) dans les secteurs liés aux chaînes d'approvisionnement mondiales financé par le Fonds Vision Zéro (Vision Zero Fund - VZF) à Madagascar. Ce projet vise à soutenir les acteurs des chaînes d'approvisionnement du textile et du litchi à Madagascar dans leurs efforts de réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles, et de promotion de la sécurité et de la santé sur les lieux de travail. Le projet, mis en œuvre par l'OIT, contribue au programme phare « Sécurité + Santé pour tous » et au programme d'action 2017-2021 de l'OIT concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Dans chaque chaîne d'approvisionnement sélectionnée dans le cadre du projet, une étude de cas sur les facteurs incitatifs et les contraintes pour l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail a été réalisée, afin d'identifier des opportunités d'intervention. La méthodologie utilisée a été développée par l'OIT dans le cadre d'un projet conjoint avec l'Union européenne sur la SST dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Il s'agit d'une méthodologie adaptée de l'Approche systémique du travail décent (Market Systems Development for Decent Work Approach). Cette méthodologie comprend quatre étapes : la sélection de la chaîne d'approvisionnement, la cartographie de la chaîne, l'analyse de la chaîne et la formulation d'interventions¹.

Parmi les critères de sélection de la chaîne d'approvisionnement du textile à Madagascar figuraient :

- ▶ une forte intégration de la filière aux chaînes d'approvisionnement mondiales et la situation globale du marché ;
- ▶ un grand nombre d'emplois dans la chaîne d'approvisionnement locale ;
- ▶ l'existence de facteurs de risque importants pour la sécurité et la santé des travailleurs au niveau des différents maillons de la chaîne d'approvisionnement ;
- ▶ l'existence de structures organisées dans la chaîne d'approvisionnement (organisations du secteur, plates-formes rassemblant les parties prenantes, syndicats et associations) et leur importance économique et politique pour le pays ;
- ▶ le potentiel pour la capitalisation et la réplication des interventions (impliquant d'autres pays en développement).

Une fois la chaîne d'approvisionnement sélectionnée, une cartographie a été réalisée afin d'obtenir une typologie détaillée des acteurs et de leur environnement institutionnel et de marché. Cette étape a été suivie d'une analyse qualitative approfondie pour comprendre les causes profondes contribuant au développement de facteurs incitatifs et de contraintes pour l'amélioration de la SST.

1 Pour plus de détails sur cette méthodologie, voir https://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_649849/lang--fr/index.htm.

L'analyse est basée sur l'expérience des différents acteurs impliqués et sur une étude de l'environnement institutionnel et de marché. La méthodologie a permis d'identifier les profils de vulnérabilité à chaque étape de la production, ce qui inclut l'identification des risques professionnels ainsi que les facteurs de vulnérabilité tels que l'accès à la protection sociale et le statut dans l'emploi. Finalement, des modèles d'intervention ont été développés avec les parties prenantes de la chaîne d'approvisionnement.

L'étude et l'élaboration des interventions ont été réalisées à travers un processus participatif. Ce processus comprend les étapes suivantes :

- Une recherche documentaire préliminaire rassemblant des publications scientifiques et techniques, la législation en vigueur et des données et informations sur l'environnement institutionnel et de marché de la chaîne d'approvisionnement et sur le marché mondial.
- Une recherche de terrain fondée sur des entretiens qualitatifs semi-directifs et des groupes focaux représentatifs des principaux acteurs de la chaîne d'approvisionnement (producteurs agricoles, travailleurs et employeurs), ainsi que de leur environnement institutionnel et de marché à Madagascar (ministère du Travail, inspection du travail, services de médecine du travail, service de prévention de la caisse de sécurité

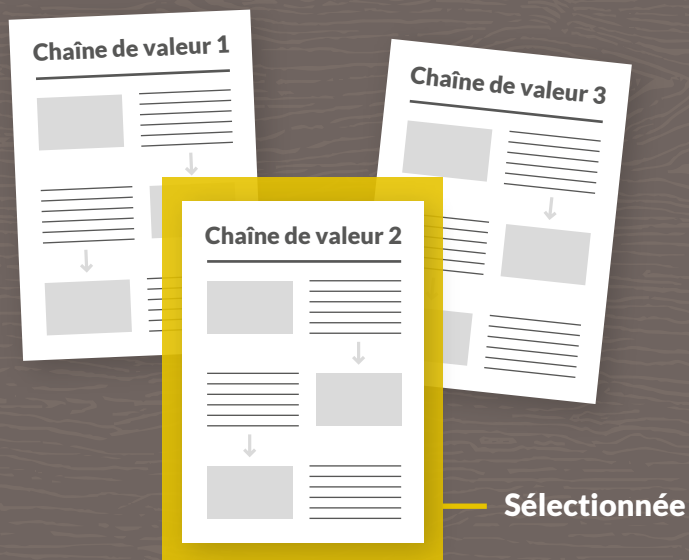
sociale, partenaires techniques et financiers pour le développement, organisations d'entreprises, organisations de travailleurs, organismes de certification, auditeurs et Comité interministériel du coton).

Des observations des lieux de travail et des techniques de travail ont aussi été réalisées dans les exploitations agricoles et dans les usines d'égrenage, de filature, de tissage et de confection. Les exploitants et les usines ayant participé à l'étude sont : 21 petits et moyens producteurs de coton de 7 communes différentes, 5 grandes plantations de coton, la seule usine de filature et les 4 usines d'égrenage existantes à Madagascar. Les détails de l'échantillon des entreprises de confection ayant participé à l'étude se trouvent en annexe 1.

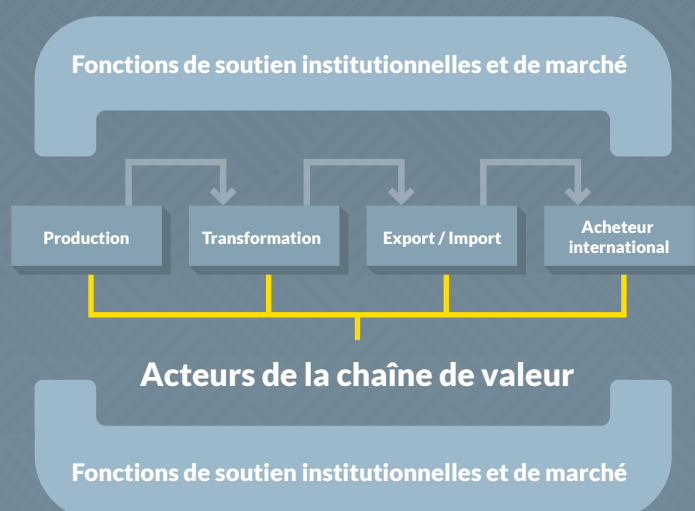
- Un atelier de consultation avec les acteurs clés de la chaîne d'approvisionnement et de son environnement institutionnel et de marché. Lors de l'atelier, sur la base des résultats de recherche présentés, les participants ont développé des modèles d'intervention permettant d'améliorer la SST dans la chaîne d'approvisionnement du textile.

La présente étude de cas restitue les résultats des trois étapes de recherche susmentionnées.

| Étape 1 : Sélection



| Étape 2 : Cartographie



| Étape 3 : Analyse



| Etape 4 : Conception d'interventions



Interventions pour l'amélioration durable de la santé et de la sécurité au travail

- _____
- _____
- _____





1 | La chaîne d'approvisionnement du textile à Madagascar

1.1 Produit et marché

Produit

Le coton est la fibre végétale qui entoure les graines du cotonnier. Sa culture nécessite des conditions climatiques très spécifiques en termes de chaleur, de quantité d'eau et de qualité du sol : une température de 12 à 15 °C pour la germination des graines, plus de 700 millimètres de pluie durant son cycle végétatif, des jours ensoleillés durant sa phase de maturation et un temps sec en fin de cycle végétatif pour éviter le pourrissement des fibres.

Illustration 1. Cotonnier au stade de récolte



Source : Auteur, 2018.

Le coton est cultivé pour obtenir des produits issus principalement des secteurs textile, alimentaire et cosmétique. Les fibres servent pour la fabrication de tissus, de couvertures et de coton hydrophile. Entre autres utilités, les graines fournissent une huile alimentaire, les poils très courts à la surface des graines servent à la fabrication de vernis, les coques sont utilisées comme combustible et la graine entière sert à l'alimentation des animaux.

A Madagascar, on cultive le coton depuis la fin des années cinquante. La principale zone productive est située dans la région d'Atsimo-Andrefana, au sud-ouest de l'île. La période végétative du cotonnier dure 4 à 5 mois, entre décembre et avril, et la période de récolte débute généralement au mois de mai pour se terminer en septembre. Le cotonnier est une plante pluriannuelle généralement cultivée en plante annuelle pour limiter, en particulier, les dégâts causés par les parasites.

Illustration 2. Carte de Madagascar avec localisation de la région d'Atsimo-Andrefana



Source : Wikipédia, 2018.

La presque totalité (90 pour cent) des fibres de coton produites à Madagascar sont exportées. Les quelques industries de tissage locales importent la majorité des fils de coton qu'elles utilisent pour la fabrication de tissus. De même, la plupart des entreprises de confection de produits textiles importent les tissus et autres produits qu'elles transforment.

Depuis les dix dernières années, la grande majorité des produits textiles confectionnés à Madagascar sont exportés. Les produits offerts sur le marché mondial sont très variés. Il est possible de les regrouper en cinq catégories, à savoir : les articles de bonneterie, les textiles tissés, les jeans, les sous-vêtements et la lingerie, les vêtements professionnels et la haute couture. Un bon nombre d'entreprises situées en zone franche misent sur les vêtements spéciaux et/ou la haute couture, qui ont une plus forte valeur ajoutée.

Marché

En 2017, la valeur des importations mondiales de coton était estimée à 49 554 130 dollars US. Les principaux importateurs sont la Chine, le Bangladesh, le Viet Nam, la Turquie, l'Indonésie, l'Italie, la République de Corée, l'Inde et l'Allemagne. Ensemble, ils représentent 61 pour cent de la valeur des importations. Alors que le marché du coton a connu une régression moyenne annuelle de 11 pour cent entre les années 2013 et 2016, la tendance s'est inversée entre 2016 et 2017 avec une croissance de 10 pour cent. Une augmentation de la demande est observée principalement au Pakistan, en Egypte, en Turquie, au Cambodge, au Bangladesh et au Viet Nam².

Les principaux producteurs de coton sont l'Inde, la Chine, les Etats-Unis et le Brésil. Ces quatre pays représentent la quasi-totalité de la production mondiale, alors que Madagascar représente 0,1 pour cent des parts de marché et se trouve au 77^e rang des exportations mondiales de coton³.

Quant aux vêtements et accessoires du vêtement, incluant ceux de bonneterie, la valeur des importations mondiales était estimée à 402 354 498 dollars US en 2017. Les principaux pays importateurs sont les Etats-Unis, l'Allemagne, le Japon, le Royaume-Uni, la France, l'Italie, l'Espagne, les Pays-Bas, le Canada et la République de Corée. Les principaux

2 ITC Trade Map (2018) disponible à l'adresse <https://www.trademap.org/Index.aspx>.

3 ITC Trade Map (2018) disponible à l'adresse <https://www.trademap.org/Index.aspx>.

fournisseurs sont la Chine, le Bangladesh et le Viet Nam. Madagascar figure au 55^e rang mondial pour l'exportation de vêtements et accessoires de bonneterie et au 44^e rang pour l'exportation de vêtements et accessoires autres que de bonneterie.

A Madagascar, l'industrie de la confection du vêtement est en pleine expansion, avec une performance croissante sur le marché mondial. Depuis les cinq dernières années, Madagascar enregistre une croissance supérieure à celle du marché. Les produits textiles représentaient 20 pour cent des exportations totales du pays en 2017 et une valeur totale de 566 367 dollars US⁴. Les vêtements et accessoires du vêtement, incluant ceux de bonneterie, représentaient 93 pour cent des produits textiles exportés et 18 pour cent des exportations totales de Madagascar.

Les vêtements et accessoires de bonneterie sont exportés de Madagascar principalement vers l'Allemagne (33,2 pour cent), les Etats-Unis (16,6 pour cent), le Royaume-Uni (14 pour cent), l'Afrique du Sud (12,8 pour cent), la France (7,5 pour cent), l'Espagne (4,7 pour cent) et les Pays-Bas (3,3 pour cent). Depuis sa rééligibilité au marché de l'African Growth and Opportunity Act (AGOA), en 2014, la valeur des exportations de Madagascar vers les Etats-Unis a significativement augmenté. Entre 2016 et 2017, cette valeur a connu une croissance de 32 pour cent.

Le marché des vêtements et accessoires autres que de bonneterie est moins diversifié. Au total, 89,8 pour cent des valeurs exportées sont concentrées vers la France (58,9 pour cent), les Etats-Unis (25,1 pour cent) et l'Afrique du Sud (5,8 pour cent). Depuis les cinq dernières années, les exportations vers les Etats-Unis d'Amérique ont connu une hausse significative de 78 pour cent.

Alors que l'industrie du vêtement est en pleine expansion à Madagascar, les exportations de coton, elles, n'ont cessé de diminuer depuis 2014, avec une régression annuelle moyenne de 5 pour cent. En 2017, le coton représentait 1,01 pour cent des exportations de Madagascar et une valeur de 28 845 dollars US. Parmi les pays importateurs figurent Maurice, l'Inde et le Pakistan. Avantagée par sa proximité géographique, Maurice achète 89 pour cent du coton exporté par Madagascar.

1.2 Structure de la chaîne d'approvisionnement

La chaîne d'approvisionnement varie en fonction du type de produit et du marché visé. Elle peut être divisée en six étapes :

- i. la culture du coton-graine ;
- ii. l'égrenage pour la production de fibres de coton ;
- iii. la filature et les autres transformations ;
- iv. la fabrication de tissus ;
- v. la confection ; et
- vi. la commercialisation sur le marché local et international.

Le pays exporte la plupart des fibres de coton qu'il produit, ce qui peut être expliqué, en partie, par le nombre actuellement limité d'entreprises de filature et de tissage à Madagascar. Seule une entreprise nationale exerce encore l'activité de filature pour produire des fils qu'elle utilise pour la fabrication de tissus par la suite transformés en produits destinés principalement au marché domestique. Quant à la fabrication de tissus, Madagascar compte trois sociétés de tissage industriel.

La majorité des entreprises de confection importent les tissus qu'elles transforment, même si quelques-unes s'approvisionnent localement auprès de l'une des trois sociétés de tissage industriel. Madagascar a importé 56 733 tonnes de tissus (coton : 20 pour cent, synthétique : 80 pour cent) au cours de l'année 2017. La Chine est le premier pays fournisseur de tissus de coton et de tissus synthétiques. Il existe aussi des sociétés importatrices d'accessoires (bobines de fils, boutons, etc.) et de tissus qui approvisionnent les entreprises de confection non exportatrices.

4 ITC Trade Map (2018) disponible à l'adresse <https://www.trademap.org/Index.aspx>.

La quasi-totalité des vêtements et accessoires du vêtement produits à Madagascar sont exportés. Les entreprises de confection sous-traitent certaines tâches à des entreprises formelles et informelles.

Une seule grande entreprise formelle de confection arrive à subsister tout en vendant ses produits textiles sur le marché domestique grâce à la diversification de son offre. Elle produit des couvertures, des tissus d'ameublement, du linge de maison, des vêtements et des produits d'hygiène (coton hydrophile par exemple).

Ses acheteurs sont principalement des boutiques de vêtements, des hôtels, des restaurants, des pharmacies et des institutions publiques comme l'armée, les hôpitaux et les centres de santé.

En ce qui concerne l'exportation de produits textiles, il y a peu d'intermédiation dans le circuit de distribution. Les entreprises franches (EF) ont un accès direct aux grandes marques ou à des réseaux de distribution, sans passer par des entreprises de négoce ou des intermédiaires similaires. La clientèle des entreprises franches malgaches est essentiellement constituée de grandes marques de vêtements américaines et européennes, incluant des marques de la grande distribution. Ces grandes marques ont une influence importante sur la structure de la chaîne et les procédés de fabrication des produits textiles.

Production de coton-graine

Les producteurs de cotonniers sont répartis dans 28 communes de la région d'Atsimo-Andrefana. La surface semée de coton est d'environ 21 473 hectares⁵. D'après les données fournies par le Conseil interprofessionnel du coton (CIC), pour la saison 2017-2018, le nombre de producteurs a augmenté : il est de 7 495 par rapport aux 6 956 de 2016-2017. La majorité des producteurs sont situés dans les 10 communes suivantes : Ankililoaka (24 pour cent), Soahazo (12 pour cent), Analamisampy (11 pour cent), Ankilimalinika (8 pour cent), Milenaka (5 pour cent), Ankazoabo (5 pour cent), Tsianisiha (4 pour cent), Maromiandra (4 pour cent), Andamasiny-Vineta (3 pour cent) et Marofoty (3 pour cent)⁶.

Deux systèmes de culture du cotonnier sont utilisés : la culture pluviale et la culture irriguée. Le choix du système dépend principalement de la source d'eau utilisée. Le système pluvial est pratiqué dans la partie nord et la culture irriguée est pratiquée par les producteurs situés dans la zone du bas Fiherenana, où le fleuve est utilisé pour l'irrigation de champs de cotonniers. Le tableau 1 présente les étapes de production du coton-graine, qui varient en fonction du système de culture utilisé. La période de culture est comprise entre septembre et mai et la récolte se déroule généralement de mai à septembre.

Tableau 1. Différenciation pratique des systèmes de culture irriguée et de culture pluviale

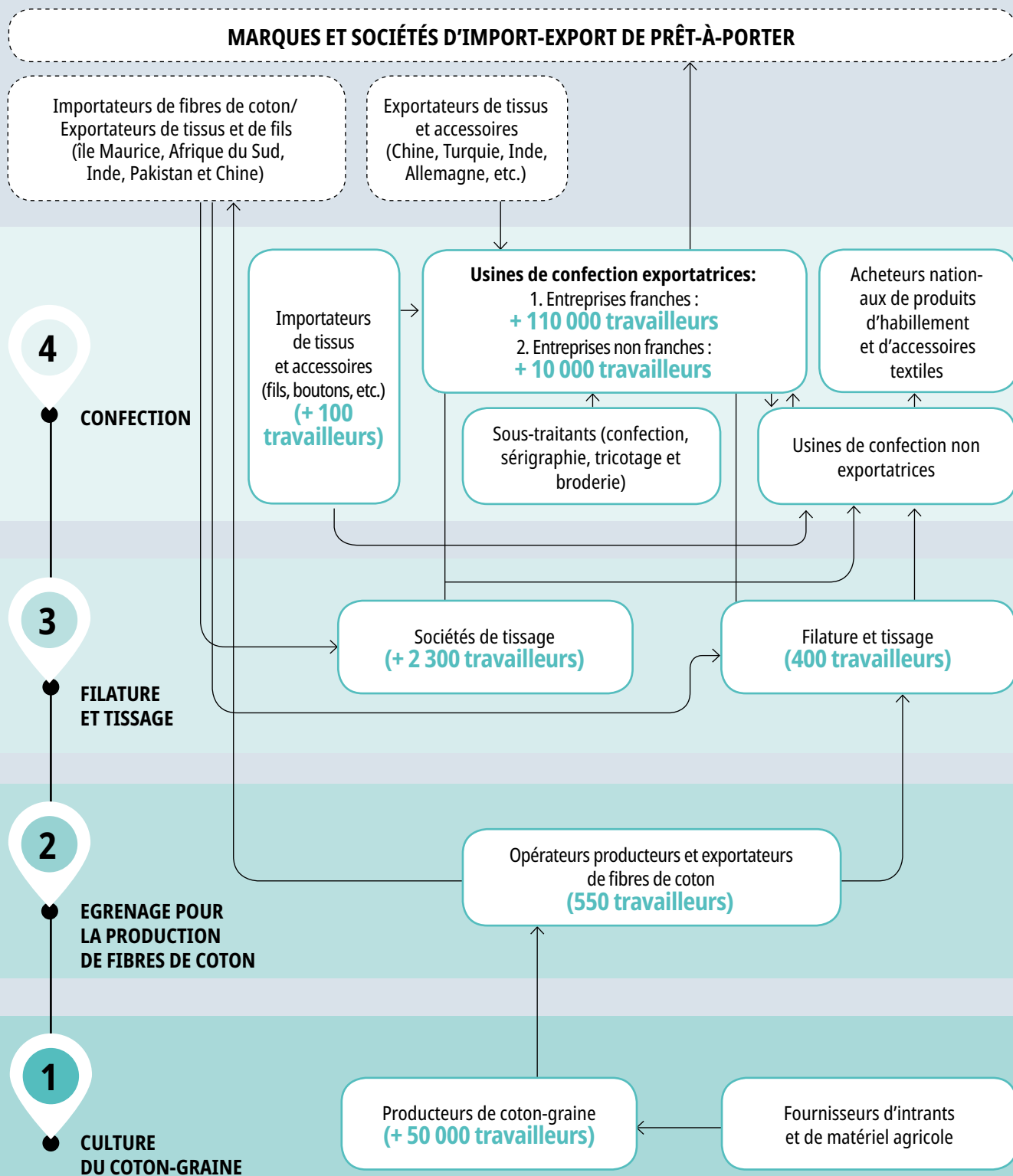
Etape de production		Système irrigué	Système pluvial
1	Entretien et préparation des canaux et des barrages : nettoyer les canaux bouchés et restaurer les digues et les barrages	X	
2	Préparation du sol : défrichage, labour (travail du sol pour le rendre meuble) et billonnage (confection de billons permettant de faire circuler l'eau dans les parcelles de coton)	X	X
3	Semis des graines de coton (préparation et triage des semences, préparation des lits de semences et des trous, transport des graines vers les champs, traçage des lignes, pose de piquets et mise en terre)	X	X
4	Irrigation (à deux reprises durant la saison : ouverture des canaux pour irriguer les champs)	X	
5	Sarclage (2 ou 3 fois avant la récolte : consiste à désherber)	X	X
6	Démariage (enlever certaines parties au pied du cotonnier pour favoriser son développement)	X	X
7	Rebillonnage (les billons sont refaits pour assurer la bonne irrigation des parcelles de cotonniers)	X	
8	Traitement des insectes (pulvérisation d'insecticides)	X	X
9	Récolte (1 à 3 fois par saison : consiste à enlever le coton-graine sur les capsules des cotonniers et à le mettre dans un sac)	X	X
10	Transport et stockage jusqu'au moment de la collecte par les opérateurs	X	X

Source : Auteur, 2018.

⁵ Données fournies par le CIC (2018).

⁶ Données fournies par le CIC (2018).

Illustration 3. Cartographie des principaux acteurs de la chaîne d'approvisionnement du textile à Madagascar



Fonctions de soutien :

ministère du Travail,
 ministère de l'Agriculture,
 ministère de l'Industrie et du Développement du secteur privé,
 ministère du Commerce et de la Consommation,
 organisations de travailleurs,
 organisations d'employeurs,
 Caisse nationale de prévoyance sociale,

services médicaux du travail,
 Banque mondiale,
 Agence française de développement,
 Comité interministériel du coton,
 Conseil interprofessionnel du coton,
 organismes de certification, etc.

Selon les données fournies par le CIC (2018), la production de coton-graine dans la région d'Atsimo-Andrefana a diminué considérablement depuis les dernières années, passant de 12 000 tonnes en 2015 à 5 400 tonnes en 2017. Cette diminution peut être expliquée par plusieurs facteurs interdépendants : i) l'insuffisance de pluie et d'eau nécessaires pour la culture du coton et la pulvérisation des produits insecticides ; ii) l'accroissement des attaques des insectes ravageurs, surtout la jasside (*Jacobiella facialis*), qui se multiplie rapidement en l'absence d'humidité ; iii) les difficultés d'approvisionnement des cultivateurs en intrants (semences et pesticides), dont les prix ont

augmenté en raison d'une demande croissante et supérieure à l'offre. En l'absence d'espace de stockage approprié et sécurisé, certains producteurs se trouvent contraints d'entreposer les produits chimiques et le coton-graine qu'ils récoltent dans leurs habitations. L'absence de local propre affecte la qualité du coton.

Les producteurs peuvent être divisés en trois différents types : familial, attelé et mécanisé. La majorité sont de type attelé (72 pour cent) et familial (13 pour cent). Il y a de moins en moins d'exploitants de type mécanisé depuis 2017. Ces derniers ont diminué les surfaces cultivées en raison de l'insuffisance de pluie et des attaques des insectes ravageurs⁷.

Tableau 2. Principales caractéristiques des différents types de producteurs de coton

Type	Familial	Attelé	Mécanisé
Surface cultivée (hectare : ha)	Moins de 10 ha	Entre 10 et 50 ha	Supérieure à 50 ha
Main-d'œuvre	100 % membres de la famille de l'exploitant	50 % membres de la famille 50 % travailleurs agricoles	25 % membres de la famille de l'exploitant 75 % travailleurs agricoles
Outils de production	Angady (pelle), faucille, hache	Angady (pelle), faucille, hache, charrue attelée aux bœufs, sarcluse manuelle	Charrue et autres outils attelés à un tracteur (ex. : billonneuse), sarcluse mécanique et tracteur à remorque pour le transport

Source : Auteur, à partir des entretiens avec les producteurs, 2018.

Les producteurs ont des contrats avec des opérateurs-exportateurs agréés par le Comité interministériel du coton, qui achètent le coton-graine pour procéder à la séparation de la fibre et de la graine. Il existe quatre opérateurs-exportateurs agréés : la coopérative KFBMH et les sociétés MSG, Tianli Agri et Indosuma.

Les détails sur le nombre de producteurs affiliés à chaque opérateur sont présentés dans le tableau 3. On constate que la production de coton-graine attendue est 3,5 fois plus élevée que la production effective. De 2016 à 2018, malgré une augmentation de la surface productrice de coton, il y a une diminution de la production effective totale.

Tableau 3. Répartition des producteurs par opérateur

	Total	Opérateur A	Opérateur B	Opérateur C	Opérateur D
Nombre de producteurs	7 495	6 358	962	157	18
Surfaces semées (ha)	21 473,43	16 275,09	3 833,34	590	775
Surfaces productives (ha)	19 445,83	14 247,49	3 833,34	590	775
Production attendue (kg)	17 368 259	12 361 586	3 641 673	590 000	775 000
Rendement moyen attendu (kg/ha)	954	867	950	1 000	1 000
Production effective (kg)	4 891 829	3 332 028	808 160	354 241	397 400

Source : Données fournies par le CIC (2018).

7 Source : Entretiens avec les producteurs (2018).

Emplois. Il est estimé que la production de coton-graine génère des emplois pour plus de 50 000 personnes. Compte tenu de la nature saisonnière de l'activité, la majorité des emplois sont temporaires. Les principaux besoins en main-d'œuvre se situent durant les activités de défrichage et de préparation du sol, d'entretien (sarclage manuel et démariage) et de récolte.

Dans les plantations de types « familial » et « attelé », la main-d'œuvre est constituée surtout des membres de la famille, mais aussi de quelques travailleurs journaliers. Les membres de la famille ne reçoivent pas de salaire fixe. Les plantations de type « mécanisé » emploient généralement plus de 20 travailleurs agricoles qui sont surtout des ouvriers agricoles journaliers, des tâcherons et des travailleurs saisonniers.

Les travailleurs journaliers sont employés principalement pour les activités d'entretien de la culture comme le sarclage et le démariage ou pour des besoins urgents de main-d'œuvre temporaire. Ils sont payés par jour de travail (entre 4 000 et 5 000 ariarys).

Les tâcherons sont des travailleurs engagés pour réaliser une tâche prédéfinie, surtout pour la préparation du sol (labour, défrichage, billonnage) et les activités d'entretien et de traitement. Ils sont rémunérés une fois la tâche réalisée ou avant la tâche à travers l'avance d'une partie du montant fixé. Ils reçoivent en moyenne 3 705 ariarys par jour.

Les travailleurs saisonniers viennent généralement chaque année chez un même exploitant pour les activités qui nécessitent beaucoup de main-d'œuvre (semis, sarclage et récolte). Durant la récolte, la rémunération se fait par kilo de coton-graine (de 100 à 120 ariarys par kilo en 1^{re} récolte, 150 ariarys/kilo en 2^e récolte et 200 ariarys/kilo en 3^e récolte). Cette augmentation s'explique par le fait que les capsules sont de plus en plus rares et qu'il faut plus de temps pour les récolter.

Les différents types de travailleurs qui participent à la production de coton-graine sont payés au-dessous du salaire minimum légal pour le secteur agricole qui est de 1 065 ariarys par heure, soit 8 520 ariarys pour une journée de 8 heures de travail.

Coûts et chiffre d'affaires. Le coût moyen de production par tonne est de 808 703 ariarys. D'après les calculs faits par le CIC (2018), les principales sorties d'argent des producteurs sont les salaires des travailleurs agricoles (61 pour cent), l'achat de semences (19 pour cent) et les pesticides (17 pour cent). Le prix d'achat est discuté avant l'ouverture de la campagne et dépend des coûts de production et du cours mondial des fibres de coton. La marge brute moyenne calculée par tonne de coton-graine est de 391 300 ariarys pour un prix de vente moyen, en 2018, de 1,2 million d'ariarys par tonne. La marge moyenne brute des exploitants de type « familial » est estimée à 102 136 ariarys/hectare, alors qu'elle est estimée à 119 536 ariarys/hectare pour les exploitants de type « attelé »⁸.

Egrenage du coton

Les quatre opérateurs qui collectent le coton-graine auprès des producteurs procèdent à l'égrenage du coton pour séparer la fibre de la graine. La totalité des fibres de coton produites par les sociétés d'égrenage sont exportées. La majorité de ces fibres sont importées par une même société de filature située à l'île Maurice. Cette dernière est actionnaire majoritaire d'une des sociétés malgaches d'égrenage. Moins d'un dixième de la production de coton intègre le secteur textile local. Seules les fibres de coton produites par une coopérative (ci-dessous opérateur B) sont transformées à Madagascar.

Les activités d'égrenage débutent à partir du mois de mai et se terminent en septembre. Il arrive que les sociétés terminent plus tôt, si les quantités de coton-graine produites sont insuffisantes. En 2018, un opérateur rapporte avoir dû sous-traiter l'égrenage de son coton-graine auprès d'une autre société, puisque la production attendue était inférieure à la capacité minimale de traitement de l'usine.

Tableau 4. Profil des opérateurs (usines d'égrenage)

Opérateur	Opérateur A	Opérateur B	Opérateur C	Opérateur D
Statut juridique	Société de capitaux	Coopérative	Société de capitaux	Société de capitaux
Nombre d'employés	140	50	103	250
Nombre d'employés temporaires pour l'égrenage	90	50	50	80
Activités	Egrenage Exportatio	Egrenage Vente locale	Egrenage Exportation	Egrenage Production d'huile alimentaire Exportation
Capacité de traitement	Plus de 100 tonnes par jour	10 à 20 tonnes par jour	50 tonnes par jour	Non précisé
Durée de l'activité d'égrenage	3-4 mois	4-5 mois	3-4 mois	4 mois

Source : Entretiens avec le management, 2018.

La collecte de coton-graine au niveau des producteurs est assurée par l'opérateur. Les producteurs sont localisés dans des zones difficiles d'accès et où les routes sont en mauvais état, ce qui rend cette collecte difficile et coûteuse. Par conséquent, certains opérateurs ont mis en place des points de collecte de proximité où les producteurs livrent directement leur coton-graine.

Le processus d'égrenage est réalisé en trois étapes : i) le séchage à l'air ambiant et au soleil pendant quelques jours pour réduire l'humidité ; ii) l'égrenage, qui consiste à séparer les fibres et les graines ; et iii) le nettoyage complémentaire pour retirer les fibres restantes. Les graines obtenues après la séparation avec les fibres sont séchées au soleil puis entreposées jusqu'à leur vente. Les graines servent de semences pour les producteurs.

L'opération d'égrenage se fait principalement avec des machines égreneuses, qui ont des capacités de traitement différentes.

Les travailleurs doivent charger le coton-graine dans le tunnel des machines et assurer la surveillance du processus mécanique de séparation des fibres.

Les fibres de coton égrenées sont ensuite comprimées en balles par des presses mécaniques, scellées manuellement avec du plastique et généralement enveloppées dans un revêtement de protection. Les balles de coton sont transportées dans les entrepôts en attente de l'expédition à l'export ou vers les usines de filature.

Les exportations de coton sont réalisées toute l'année, mais la majorité des exportations ont lieu durant le troisième trimestre de l'année. Les opérateurs peuvent facilement changer d'acheteur pour l'exportation puisque la demande est supérieure à l'offre mondiale.

Les opérateurs-exportateurs sont confrontés à la réduction de l'approvisionnement en coton-graine. Face à une offre réduite de coton-graine, les opérateurs achètent sans tenir compte de la qualité. Le triage avant l'égrenage génère des déchets qui constituent des pertes pour les opérateurs.

Il existe aussi une concurrence déloyale entre les acteurs. Le problème est communément appelé « phénomène de Kilaboly ». Ce phénomène correspond au fait que les producteurs ne respectent pas les ententes contractuelles faites avec les opérateurs. Les producteurs et les opérateurs ont l'habitude de conclure des ententes qui prévoient que l'opérateur fournit les intrants nécessaires à la production de coton-graine (semences, engrais, insecticides, équipements de traitement), en échange de quoi le producteur s'engage à lui vendre sa production à un prix préalablement fixé. Dans les faits, face à la baisse de production causée par le manque d'eau et les attaques des ravageurs, plusieurs producteurs n'honorent pas leurs engagements et vendent leur production aux opérateurs qui offrent le prix le plus élevé. Les opérateurs ont de la difficulté à recouvrer les avances faites en début de saison.

Emplois. Ensemble, les quatre sociétés fournissent des emplois à plus de 550 travailleurs par an. La majorité des travailleurs employés pour les activités d'égrenage sont temporaires et travaillent de mai à septembre. Les ouvriers d'usine ont généralement des contrats écrits (d'une durée maximum de 6 mois), travaillent 8 heures par jour 5 jours par semaine et reçoivent un salaire mensuel fixe. Le travail de nuit est réalisé dans une seule des quatre usines. Les postes permanents sont réservés à l'administration et à quelques agents d'encadrement et techniciens d'usine. Les employés qui ne sont pas cadres reçoivent le salaire minimum légal, soit 168 019 ariarys pour le secteur non agricole, sauf pour le cas d'une usine qui paie au-dessous du salaire minimum légal.

Coûts et chiffres d'affaires. Il faut 2,7 kilos de coton-graine pour produire 1 kilo de fibres. Les données provenant des opérateurs ont permis de calculer le coût de production de 1 tonne de fibres, qui est de 4,9 millions d'ariarys. L'achat de coton-graine représente 60,67 pour cent du coût de production totale. Considérant le prix du marché, qui est de 5 153 280 ariarys par tonne, la marge brute moyenne par tonne de fibres produite est de 253 280 ariarys (4,9 pour cent).

Filature et tissage

A Madagascar, la production de fils de coton et la fabrication de tissus sont réalisées par un nombre limité d'acteurs. Les trois sociétés de tissage encore actives ont le statut d'entreprise franche et sont membres du Groupement des entreprises franches et partenaires (GEFP). Elles vendent principalement leurs produits au niveau national et fournissent quelques sociétés de confection exportatrices. Il est facile pour les sociétés de tissage de changer d'acheteur, car la demande des sociétés de confection excède l'offre locale.

Compte tenu, entre autres, de la faible production de fibres de coton au niveau national et de la politique d'exportation des sociétés exportatrices de coton, très peu de filature est réalisée à Madagascar. Une seule entreprise procède encore à la filature du coton pour ses propres besoins de tissage. Les frais et les délais de transport des fibres de coton vers l'usine constituent une contrainte pour l'entreprise (trajet de 2 à 3 jours en absence d'incident).

L'industrie de la filature à Madagascar est aussi affectée par la mauvaise qualité de l'électricité fournie par le distributeur national d'eau et

d'électricité, qui cause des dommages aux machines utilisées.

Comme les besoins en fils ne sont pas satisfaits, la société de filature importe, tout comme les autres sociétés de tissage, des fils de coton et des fils synthétiques provenant principalement de la Chine, de l'île Maurice, de l'Inde et du Pakistan. Madagascar importe des fils de coton à raison de 4 322 tonnes par an en moyenne, depuis 2015⁹. Ces matières premières sont transportées du port de Tamatave jusqu'à Antananarivo et Antsirabe. Le trajet est d'une durée de 2 à 4 jours s'il n'y a pas d'incident sur la route.

Les étapes de la production du fil de coton et du tissu sont les suivantes :

- i. **Réception.** Les balles de fibres de coton provenant des opérateurs sont livrées par des camions qui sont déchargés par les ouvriers de l'usine. Ces derniers montent sur le camion pour décharger les balles et les transporter avec des transpalettes vers l'entr+epôt où elles sont remises jusqu'à la filature.
- ii. **Nettoyage.** Les balles de fibres sont détachées et ouvertes par les ouvriers pour aérer les fibres qui ont été pressées. Une équipe assure le contrôle qualité avant le chargement des fibres dans la machine qui procède à l'épluchage, au nettoyage et au mélange des fibres.
- iii. **Cardage.** Les fibres sont battues et cardées dans le but de les individualiser avant d'être condensées sous la forme de rubans. Les opérateurs de machines surveillent le processus et contrôlent le bon fonctionnement des machines.
- iv. **Etirage et filature.** Les rubans sont groupés et étirés, puis passent dans les machines (« banc à broches » et peigneuse) où s'effectuent l'étirage, la torsion et l'envilage. A cette étape, les fibres sont « parallélisées » par glissement fibre à fibre grâce à des trains de rouleaux en pression. Les mèches obtenues sont par la suite mises dans le métier à filer pour obtenir le fil de coton. Les opérateurs de machines surveillent le processus et le bon fonctionnement des machines.
- v. **Bobinage.** A cette étape, le fil est enroulé sur un cône ou une bobine. Les opérateurs de machines surveillent le processus.

9 Calcul réalisé sur la base des données de l'ITC Trade Map (2018) disponible à l'adresse <https://www.trademap.org/Index.aspx>.

vi. Teinture. Le fil passe ensuite par la salle de teinture. Ce sont les préparateurs de produits et les opérateurs de machines qui sont en charge de cette tâche. Le fil et les produits de coloriage sont préparés par les travailleurs, puis l'opération est mécanisée.

vii. Tissage. Les fils sont préparés et mis sur la trame et la chaîne du métier à tisser. Ces opérations sont mécanisées et la surveillance est assurée par les opérateurs de machines.

viii. Contrôle qualité. Les tissus obtenus sont vérifiés par les opérateurs de machines pour identifier les imperfections avant l'entreposage.

Emplois. On estime que les activités de filature et de tissage fournissent des emplois à plus de 2 700 travailleurs par an à Madagascar. Pour la filature, on emploie des opérateurs de machines et un chef section qui ont des contrats à durée indéterminée et plus de cinq ans d'ancienneté. Les activités de tissage sont réalisées par des travailleurs temporaires et permanents.

Confection

Au niveau de la confection de produits textiles, il existe deux grands groupes d'acteurs. Le premier est constitué des sociétés légalement constituées. Le second regroupe une multitude d'acteurs et de petites unités de production informelles qui gravitent autour des entreprises formelles. Il est difficile de dénombrer et de localiser ces entreprises informelles, qui sont parfois des sous-traitants de sociétés exportatrices. Ces sous-traitants sont isolés et ont peu de contacts entre eux, ce qui limite les opportunités d'échange d'informations.

Les sociétés de confection peuvent être catégorisées comme suit :

- ▶ sociétés exportatrices à statut d'entreprise franche de capital étranger ou de capital malgache, bénéficiant du régime fiscal et d'avantages spécifiques aux zones franches ;
- ▶ sociétés exportatrices qui n'ont pas le statut d'entreprise franche ;
- ▶ sociétés non exportatrices, à capital étranger ou à capital malgache ;
- ▶ sociétés de confection sous-traitantes légalement formées et informelles¹⁰.

Il a été identifié que 423 entreprises formelles¹¹ déclarent exercer des activités en partie ou en totalité dans le secteur textile en 2017. Parmi ces entreprises, 102 sont agréées en entreprises franches et 41 sont membres du GEFP. On estime que 76,7 pour cent des sociétés de confection exportatrices sont agréées en entreprises franches¹².

Près de la moitié (49,1 pour cent) des entreprises franches sont des filiales de firmes multinationales, alors que l'autre moitié sont des firmes indépendantes qui ont des contrats commerciaux directs avec des sociétés importatrices. Les principaux investisseurs sont les mauriciens, les chinois et les français. Les sociétés textiles malgaches représentent 10 pour cent des entreprises franches.

La plupart des sociétés de confection se sont installées en périphérie d'Antananarivo, la capitale de Madagascar. Elles sont dispersées dans quelques zones industrielles (zone Filatex, zone Forello, zone Galaxy et zone Futura) et quartiers d'Antananarivo. La proximité de la main-d'œuvre et surtout la disponibilité de l'eau et de l'électricité permettent d'expliquer ce choix. Parmi les entreprises franches, seulement quatre sociétés se sont installées à Antsirabe.

10 Article 50 de la loi n° 2003-044 portant sur le Code du travail : « Le sous-traitant est une personne physique ou morale qui passe avec une entreprise un contrat écrit pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire. Il recrute lui-même la main-d'œuvre nécessaire à l'exécution du travail. »

11 Les données sur l'effectif des entreprises de confection à Madagascar restent incomplètes et ne sont pas à jour. Les données provenant de l'Institut national de la statistique (INSTAT), du ministère de l'Industrie et de l'EDBM pour l'année 2017 ont été recoupées afin d'obtenir le nombre d'entreprises textiles formelles à Madagascar.

12 Selon les données de 2017 provenant de l'INSTAT, du ministère de l'Industrie et de l'EDBM.

Les filiales des multinationales dépendent totalement des consignes et des objectifs de la société mère. Les tissus sont généralement envoyés précoupés par les sociétés importatrices et seront assemblés à Madagascar pour être réexportés. Les multinationales imposent souvent des exigences de certification. Les filiales peuvent faire l'objet de contrôles de conformité réalisés par la maison mère. Les exigences doivent être respectées pour assurer la reconduction du contrat.

Certaines sociétés de confection exportatrices sous-traitent une partie de leur production. Les principales activités sous-traitées sont la confection, le tricotage, la sérigraphie et la broderie. D'après les entretiens réalisés avec 15 entreprises sous-traitantes, la majorité des activités sous-traitées sont la confection et la broderie à la machine. Les sous-traitants sont des entreprises légalement formées (employant entre 50 et 200 travailleurs) et des entreprises informelles. Aucune étude n'a été réalisée jusqu'à maintenant sur les entreprises sous-traitantes textiles à Madagascar. Le recensement du nombre de sous-traitants n'est pas disponible.

Les besoins en sous-traitance sont variables et dépendent des demandes des sociétés mères et des importateurs. Dans la plupart des cas (73 pour cent), les contrats sont d'une durée déterminée n'excédant pas plus de 2 mois. La durée des activités des sous-traitants n'excède généralement pas 8 mois au total¹³. Comme ils reçoivent un encadrement de la part des sociétés de confection exportatrices pour produire des produits spécifiques qui requièrent des techniques parfois complexes, les coûts associés à un changement de partenaire sont élevés. Les entreprises sous-traitantes n'ont pas les moyens de prospecter et de trouver de nouveaux clients. Elles sont particulièrement dépendantes vis-à-vis des sociétés de confection exportatrices.

Dans la majorité des cas, les sociétés exportatrices franchises sous-traitent à des sociétés légalement formées à travers un contrat (écrit ou non). Les matières à transformer sont approvisionnées directement par les sociétés exportatrices. Le délai de production est convenu au début du contrat. Il arrive que du matériel ou des machines soient fournis au sous-traitant. Dans ce cas, la société exportatrice fournit également aux employés de la société sous-traitante la formation à l'utilisation des machines

et, quelquefois, aux techniques de production. Le tricotage et la sérigraphie sont des activités qui requièrent des machines spécifiques et du personnel formé.

Quant aux sociétés exportatrices non franchises, elles sous-traitent à des entreprises individuelles situées principalement dans les habitations des propriétaires. La principale activité sous-traitée est la broderie. Il n'y a pas de contrat écrit entre les acteurs. Les prix de production par pièce sont convenus entre les deux parties. Les sous-traitants fournissent les outils et les machines nécessaires tandis que les clients apportent les tissus et les fils.

Emplois. Les sociétés de confection exportatrices et non exportatrices emploient les catégories de travailleurs suivantes : cadres supérieurs et autres cadres, ingénieurs, contrôleurs qualité, superviseurs de chaînes, opérateurs de machines (couture et tricotage), « petites mains » pour la confection, agents de sécurité et personnel de nettoyage. Elles établissent des contrats écrits avec leurs travailleurs permanents et temporaires.

On estime que les sociétés de confection exportatrices à statut de zone franche emploient plus de 110 000 travailleurs par an et celles qui n'ont pas ce statut plus de 10 000 travailleurs. Les visites réalisées dans quelques sociétés de confection exportatrices ont montré que les postes d'opérateurs représentent plus de 60 pour cent de la main-d'œuvre totale. La main-d'œuvre employée dans les usines de confection exportatrices est à majorité féminine, soit plus de 80 pour cent¹⁴.

Quant aux entreprises sous-traitantes, le nombre, les catégories de travailleurs et les conditions de travail y varient considérablement de l'une à l'autre. Pour cette raison, une estimation du nombre de travailleurs est difficile à établir. On retrouve généralement des cadres en charge de la gestion administrative et financière (salariés permanents) et du personnel de la production : machinistes (opérateurs) et « petites mains¹⁵ », dont la majorité sont des travailleurs temporaires ou journaliers sans contrat écrit.

Dans les entreprises tant exportatrices que sous-traitantes, les contrats à durée déterminée sont souvent renouvelés de façon successive.

¹³ Source : Entretiens avec le management (2018).

¹⁴ Source : Entretiens avec le management (2018).

¹⁵ Travailleurs recrutés temporairement pour réaliser des petits travaux d'appoint comme l'enlèvement de fils et la broderie.

Contraintes et coûts de production. Les industries à Madagascar, tous secteurs confondus, sont contraintes par les interruptions d'électricité fournie par la société nationale de distribution d'eau et d'électricité. L'instabilité provoque des dommages sur les machines et retarde la production. De plus, le mauvais état des infrastructures routières affecte la durée de livraison (2 à 4 jours entre le port de Tamatave et Antananarivo) et les coûts de transport des matières premières et des produits finis.

Au début de l'année 2018, les industries textiles malgaches ont aussi été touchées par des problèmes au port de Tamatave qui ont provoqué des retards de production et de livraison. Certaines usines ont été contraintes de fermer ou d'envoyer leurs produits par voie aérienne.

L'entretien du matériel et des machines industrielles (pour la confection et la sérigraphie par exemples) est coûteux. Il n'y a pas à Madagascar de services ou de prestataires pour l'entretien et la maintenance industrielle dans l'industrie textile. Les sociétés doivent faire appel à des prestataires étrangers pour les réparations et la maintenance¹⁶.

1.3 Environnement institutionnel de la chaîne d'approvisionnement à Madagascar

L'environnement institutionnel de la chaîne d'approvisionnement est composé d'institutions de support publiques et privées :

- ▶ Le ministère auprès de la Présidence chargé de l'Agriculture et de l'Elevage, qui assure la tutelle de la culture de coton et le contrôle de la gestion des produits insecticides et pesticides.
- ▶ Le ministère de l'Industrie et du Développement du secteur privé, qui donne l'agrément pour les entreprises franches.

- ▶ Le ministère du Commerce et de la Consommation, qui est l'autorité compétente en ce qui concerne les exportations des entreprises franches de confection.
- ▶ Le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Fonction publique et des Lois sociales, qui contrôle et assure le respect de la législation du travail.
- ▶ La Caisse nationale de prévoyance sociale (CNaPS), qui, entre autres, délivre aux travailleurs affiliés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle une indemnité en cas d'incapacité, et rembourse les frais de traitement, de réadaptation fonctionnelle, de rééducation professionnelle et de reclassement de la victime.
- ▶ Les services médicaux du travail (SMT) : dans la région d'Atsimo-Andrefana, l'Organisation médicale inter-entreprises de Tuléar (OMIT), qui assure des prestations de médecine du travail pour travailleurs dans les sociétés d'égrenage ; à Antsirabe et à Antananarivo, les différents SMT, qui fournissent des services aux sociétés affiliées.
- ▶ Le Comité interministériel du coton, qui est composé du ministère auprès de la Présidence chargé de l'Agriculture et de l'Elevage, du ministère de l'Economie et du Plan, du ministère de l'Industrie et du Développement du secteur privé et du ministère du Commerce et de la Consommation. Il est l'organe décisionnel chargé de la régulation de la filière coton à travers l'octroi, la suspension, le retrait d'agrément, ainsi que le contrôle et le suivi de la campagne cotonnière.
- ▶ Le Conseil interprofessionnel du coton (CIC) dans la région d'Atsimo-Andrefana appuie le Comité interministériel du coton. Il est constitué du collège des producteurs, du collège des transporteurs et du collège des opérateurs. Le Conseil a pour objet d'assurer la pérennité de la filière coton. Il assure le suivi et le contrôle régulier des acteurs, émet son avis et rend compte au Comité interministériel afin que ce dernier puisse prendre les dispositions nécessaires.

16 Source : Entretiens avec le management (2018).

Les institutions de support comprennent aussi les organisations d'entreprises qui représentent les intérêts de leurs membres. Les groupements suivants ont été identifiés dans le secteur textile :

- ▶ Syndicat des industries de Madagascar (SIM) ;
- ▶ Groupement des entreprises franchises et partenaires (GEFP) ;
- ▶ Groupement des entreprises de Madagascar (GEM) ;
- ▶ Entreprendre au féminin Océan Indien (EFOI) ;
- ▶ Groupement des femmes entrepreneurs de Madagascar (GFEM).

Quant aux organisations de travailleurs, on retrouve à Madagascar la Conférence des travailleurs de Madagascar (CTM), qui regroupe plusieurs syndicats de travailleurs (FISEMA, SEKRIMA, FISEMARE, etc.).

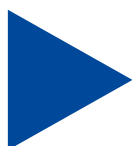
D'autres partenaires apportent un appui technique et financier au secteur textile à Madagascar :

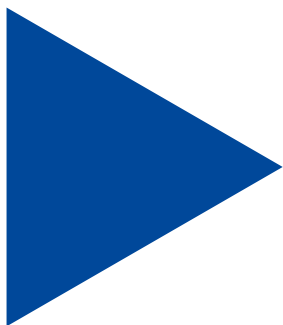
- ▶ La Banque mondiale finance la mise en œuvre du projet Pôles intégrés de croissance et corridors (PIC2), qui vise la croissance économique basée sur le développement du secteur privé dans trois régions cibles incluant la région d'Atsimo-Andrefana. A travers ce projet, le Comité interministériel du coton a été mis en place et un arrêté interministériel n° 20208/2016 portant organisation de la filière coton dans la région d'Atsimo-Andrefana est entré en vigueur en 2016.
- ▶ L'Agence française de développement (AFD), à travers le projet Programme de renforcement des capacités commerciales (PRCC), a fourni des appuis au cluster Text'ile Mada (une association des professionnels en textile, mode, habillement et accessoires) et à d'autres organisations intermédiaires regroupant des petites et moyennes entreprises de confection locales et exportatrices, en collaboration avec l'International Trade Board of Madagascar (2015-2017).

1.4 Cadre légal et réglementaire


Différentes lois et décrets définissent les obligations et les droits se rapportant à la SST et aux conditions de travail, ainsi que les fonctions et responsabilités des institutions impliquées. Les principaux sont les suivants :

- ▶ loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004, portant Code du travail ;
- ▶ loi n° 94-026 du 17 novembre 1994, portant Code de protection sociale ;
- ▶ loi n° 94-027 du 18 novembre 1994, portant Code d'hygiène, de sécurité et de l'environnement du travail ;
- ▶ décret n° 2005-728 du 8 novembre 2005, portant organisation et fonctionnement du comité d'entreprise ;
- ▶ décret n° 2003-1162 du 17 décembre 2003, organisant la médecine d'entreprise ;
- ▶ loi n° 2007-037 du 14 janvier 2008 sur les zones et entreprises franchises à Madagascar, prévoyant que les dispositions du Code du travail sont applicables aux entreprises franchises en tout ce qui n'est pas contraire aux dispositions de la loi (article 5, paragraphe 5.6, de la loi) ; aussi, toute entreprise franche est tenue de verser aux organismes concernés les cotisations sociales prévues par le Code du travail et le Code de prévoyance sociale (article 5, paragraphe 5.4, de la loi).









2 Facteurs incitatifs et contraintes dans le cadre de la sécurité et de la santé au travail

Demande croissante pour des produits responsables

On observe une demande croissante pour du coton et des produits textiles certifiés comme étant socialement responsables. Les normes à respecter pour obtenir ces certifications incluent souvent des exigences liées à la SST.

Les importateurs de vêtements demandent de plus en plus que soient respectés les droits des travailleurs dans les usines de confection exportatrices. Les différentes certifications exigent le respect de normes semblables en ce qui concerne l'élimination des produits chimiques dangereux et la mise en place de conditions de travail qui assurent la sécurité et la santé des travailleurs.

Sous la pression des clients, les usines de confection doivent mettre en place des systèmes de gestion qui ont pour but d'assurer la conformité de chaque usine aux exigences de certification. Il s'agit principalement d'évaluations annuelles à travers des audits externes. Toutefois, il a été observé que les recommandations des auditeurs sont parfois inappropriées par rapport aux risques professionnels. Il faut noter également que certains auditeurs externes ne parlent pas malgache. Il peut donc être difficile de collecter des informations auprès des travailleurs. Les auditeurs se basent principalement sur la documentation disponible.

De plus, le marché mondial demeure très concurrentiel, ce qui entraîne une forte volatilité, une faible prévisibilité et des marges bénéficiaires généralement limitées. La concurrence est vive à tous les niveaux et les acteurs cherchent constamment à réduire les coûts. Le recours à la

sous-traitance informelle est fréquent, ce qui rend difficile la traçabilité, sans compter que ces acteurs ont de faibles capacités financières.

Au niveau de la production de coton, on observe une augmentation de la demande pour les fibres de coton labellisées Better Cotton Initiative (BCI). La production mondiale de coton BCI a connu une croissance significative de 2011 à 2017¹⁷. En 2017, elle représentait 14 pour cent de la production mondiale¹⁸.

Pour produire du coton BCI, il faut procéder, entre autres, à l'évaluation et au contrôle des dangers et risques en matière de SST dans la production de coton. Les exigences incluent également : le port d'équipement de protection individuelle (EPI) lors de la préparation et de l'application de pesticides, le respect des normes internationales en matière de SST, la formation des employés aux premiers secours, des trousseaux de premiers secours accessibles, le transport des travailleurs blessés vers un centre médical, etc.

A Madagascar, les producteurs ont commencé à mettre en place la culture de coton BCI. En 2017, 2 106 producteurs, soit 41 pour cent de la surface totale productive de coton, étaient concernés par l'initiative. Toutefois, les exigences du BCI sont difficiles à respecter. L'augmentation des insectes ravageurs rend difficile le respect des normes en matière d'application des produits chimiques dangereux (phytosanitaires). Il est difficile pour les producteurs de coton BCI de convaincre leurs voisins d'éviter l'épandage excessif de produits insecticides dans les champs. Par ailleurs, certains producteurs n'ont pas les capacités financières d'assumer des coûts supplémentaires pour la protection des travailleurs (pour l'achat d'EPI par exemple), d'autant qu'il a été rapporté que le prix de vente du coton-graine BCI n'est pas plus élevé que celui du coton produit de façon conventionnelle.

Enfin, le coton BCI exige l'élaboration d'un plan d'amélioration continue. Il a été rapporté que les travailleurs agricoles n'ont pas été et ne sont pas impliqués dans l'élaboration de ce plan.

Quant à la production de coton biologique, elle est impossible dans les conditions

climatiques actuelles de la région d'Atsimo-Andrefana, en raison de l'insuffisance d'eau et de la dépendance aux produits insecticides pour éliminer les ravageurs.

Soutien au développement rural

Pour la production de coton BCI, les producteurs bénéficient de l'appui du projet PIC2, du CIC et d'une société d'égrenage. Un plan de formation annuel a été élaboré pour renforcer leurs capacités. En 2017, 2 106 producteurs ont été regroupés dans 91 groupes d'apprentissage¹⁹. Les formations sont gratuites pour les producteurs.

Sur le terrain, des agents d'encadrement font la promotion de la collaboration et de la communication entre les producteurs membres de l'initiative, y compris les travailleurs. Ces agents assurent la formation et la mise en place de systèmes documentaires pour l'enregistrement des activités d'identification des risques liés au travail et des principales mesures à prendre pour réduire ces risques.

Les activités d'identification et de priorisation des risques professionnels liés à la culture de coton ont été réalisées par les producteurs avec l'appui et l'encadrement des partenaires susmentionnés. Des plans d'action ont par la suite été établis pour former les producteurs (2 106 producteurs) et les travailleurs (estimation : 11 000 travailleurs en 2018) sur les règles minimales en matière de SST et la mise en place de moyens de protection adaptés aux conditions locales et aux capacités des producteurs. Les principaux thèmes de formation sont la gestion intégrée des ravageurs, le port d'EPI, le rangement des produits pesticides dans des endroits isolés et fermés à clé et les moyens de transport des produits chimiques pour éviter la contamination.

17 Better Cotton Initiative. 2017. Annual Report 2017. Disponible à l'adresse https://2017.bciannualreport.org/wp-content/uploads/2018/10/BCI_2017_Annual_Report_PDF.pdf.

18 Better Cotton Initiative. 2017. Annual Report 2017. Disponible à l'adresse https://2017.bciannualreport.org/wp-content/uploads/2018/10/BCI_2017_Annual_Report_PDF.pdf.

19 Source : Entretien CIC (2018).

Les services d'encadrement ne permettent pas encore de couvrir l'ensemble de la surface productrice de coton. En 2017, les activités de formation et d'information couvraient 30 pour cent des producteurs.

Les producteurs participant à l'initiative qui ont été interrogés rapportent avoir besoin de plus d'information, de formation et d'encadrement pour assurer la mise en place effective des exigences du BCI.

Cadre légal et réglementaire pour la SST

Madagascar dispose de plusieurs lois et décrets en matière de SST, dont les principaux sont :

- ▶ loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004, portant Code du travail ;
- ▶ loi n° 94-026 du 17 novembre 1994, portant Code de protection sociale ;
- ▶ loi n° 94-027 du 18 novembre 1994, portant Code d'hygiène, de sécurité et de l'environnement du travail ;
- ▶ décret n° 69-145 du 8 avril 1969, fixant le Code de prévoyance sociale ;
- ▶ décret n° 2005-728 du 8 novembre 2005, portant organisation et fonctionnement du comité d'entreprise ;
- ▶ décret n° 2003-1162 du 17 décembre 2003, organisant la médecine d'entreprise.

Cependant, l'application de ces textes reste encore limitée. Cette contrainte peut être expliquée, en partie, par le manque de connaissance des entreprises et des travailleurs sur les textes (particulièrement les producteurs de coton), par la nature saisonnière et informelle des emplois dans la chaîne d'approvisionnement et par les limitations des institutions de contrôle, lesquelles seront indiquées dans les sections suivantes.

Faible capacité des institutions de support


Les capacités des inspecteurs du travail et des lois sociales restent limitées pour assurer le respect des lois relatives à la SST. Les ressources humaines et matérielles sont encore insuffisantes pour réaliser des visites d'inspection en matière de SST, et les principales activités des inspecteurs se limitent à la conciliation, la délivrance d'autorisations pour réaliser des heures supplémentaires et le contrôle des contrats à l'embauche. Ces limitations affectent plus fortement la capacité des inspecteurs à agir dans les régions rurales ou éloignées de la capitale et dans les entreprises informelles. Les travailleurs des exploitations de coton, des usines d'égrenage et des usines de confection rapportent ne jamais avoir été témoins de la visite d'un inspecteur. Dans la région d'Atsimo-Andrefana, compte tenu de l'informalité des activités et de la situation géographique (éloignée du centre-ville) des champs de coton, les activités de contrôle sont très limitées.

En ce qui concerne la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, les infrastructures de proximité de la CNaPS et des SMT sont insuffisantes. L'accès à des services de qualité est limité pour les entreprises, que ce soit à Tuléar, à Antananarivo ou à Antsirabe.

Le seul bureau interrégional de la CNaPS, dans la région d'Atsimo-Andrefana, est situé dans la ville de Tuléar. Il est alors difficile pour les producteurs éloignés de la ville de déclarer les accidents du travail et de demander les compensations auxquelles ils ont droit.

Quant aux services de médecine du travail, la couverture et la qualité des services sont limitées. D'ailleurs, certains travailleurs préfèrent consulter des médecins indépendants, puisqu'ils affirment que les prescriptions données par les médecins des SMT ne correspondent pas aux symptômes décrits par les travailleurs malades. Dans la région d'Atsimo-Andrefana, le seul SMT est situé à Tuléar. Les zones productrices de coton sont éloignées, à plus de 80 kilomètres de la ville, dans des zones enclavées où les routes sont en très mauvais état.





3 | Opportunités pour l'amélioration de la compétitivité et de la SST

3.1 Profils de vulnérabilité aux risques professionnels

L'évaluation des risques pour la SST dans leur contexte permet d'appréhender le degré de vulnérabilité que rencontrent différentes catégories de travailleurs et de mieux comprendre ce qui le détermine. La méthode consiste à explorer les dimensions suivantes pour évaluer les vulnérabilités en matière de SST :

- L'**exposition** identifie les risques professionnels par activité et fournit une évaluation de leur gravité ainsi que leur probabilité d'occurrence.
- La **sensibilité** identifie les caractéristiques spécifiques de la situation de l'emploi des travailleurs qui sont liées à leur exposition aux risques professionnels et influencent les résultats en matière de SST. En particulier, les facteurs suivants sont identifiés et analysés : l'existence sur le lieu de travail d'un système de gestion des risques professionnels ; l'accès sur le lieu de travail à l'information et à la formation sur les mesures de contrôle des risques professionnels ; la situation d'emploi si elle est liée à un accès différentiel à la prévention, à la promotion et à la protection en matière de SST ; le statut des entreprises ou exploitations s'il est lié à une différence d'accès aux contrôles de conformité par les institutions pertinentes (inspection du travail, sécurité sociale, etc.).
- La **capacité d'adaptation** identifie les stratégies et les ressources que les travailleurs ont à leur disposition pour faire face aux conséquences de l'occurrence des risques professionnels. En particulier, il s'agit d'évaluer l'accès à des services de soins et de compensation en cas d'accident ou de maladie professionnels, etc.

Exploitants et travailleurs agricoles

Les opérations de production du coton varient en fonction du type de production (irriguée ou pluviale). Les outils utilisés varient en fonction de la taille de l'exploitation (familiale, attelée ou mécanisée). L'analyse ci-dessous est limitée aux petits producteurs de type « familial » et « attelé ». De plus, il faut noter que les observations ont été faites à partir du mois d'avril et donc certaines tâches n'ont pu être observées (travail et préparation du sol, application des pesticides et entretien des cultures).

a. Risques professionnels

Risques ergonomiques :

Pour la production de coton-graine, différentes tâches et activités comportent des risques ergonomiques liés aux **postures de travail contraignantes et aux mouvements répétitifs** :

- Les activités d'entretien (sarclage, démaillage et « rebillonnage » manuels) requièrent des mouvements répétitifs des mains, des bras et du dos à un rythme élevé pendant plusieurs heures (5-6) par jour et peuvent entraîner des troubles musculo-squelettiques au niveau des membres supérieurs.
- Dans les petites exploitations, la mise en terre des semis est une opération manuelle réalisée au niveau du sol qui nécessite d'alterner entre la position debout et la position penchée pendant 6-7 heures par jour. Le rythme de travail est élevé. Cette opération est réalisée principalement par des femmes (travailleuses temporaires). Il a été rapporté que l'intensité et la répétitivité de la tâche, durant plus de 2 semaines, entraînaient des crampes musculaires, de la fatigue et des troubles musculo-squelettiques.
- La récolte se fait manuellement en position alternativement debout et penchée pendant 8-9 heures, pouvant entraîner des troubles musculo-squelettiques au niveau du dos (lombaires) et des membres inférieurs.

On retrouve aussi des risques ergonomiques liés à la **manutention de charges** lourdes dont les conséquences sont des troubles musculo-squelettiques au niveau du dos. Durant les activités de semis, le transport des graines (sacs de 30 kilos en moyenne) vers les champs (distance de 7-8 kilomètres) se fait sur la tête pour ceux qui n'ont pas de bœufs et de charrette. Pour l'application des insecticides

dans les champs, l'exploitant porte sur son dos un pulvérisateur rempli (10-15 kilos) pendant 20 minutes de façon continue, pour un total de 1,5 heure par jour. Après chaque récolte, les exploitants portent les sacs remplis de coton-graine (10-15 kilos) sur une distance moyenne de 6 kilomètres.

Risques physiques :

Exposition aux rayons ultraviolets : Les travailleurs sont exposés au soleil sans protection, et ce durant 4 heures par jour pour l'entretien des digues et l'application des produits chimiques, 6 heures par jour pour la préparation du sol et les activités de semis, et 7-8 heures par jour durant la récolte. Des maux de tête, des troubles visuels et des cas de déshydratation et d'insolation sont rapportés.

Exposition à des températures élevées : Les activités dans les champs de cotonniers sont réalisées durant la période chaude de l'année. La température moyenne est de 26 à 28 °C. Les activités de semis, d'entretien et de récolte sont réalisées durant les moments de la journée les plus chauds (entre 11 et 14 heures). Le travail à des températures élevées entraîne la déshydratation et peut mener à l'insolation. Dans la région, le risque est intensifié par un accès limité à l'eau potable.

Risques biologiques :

Piqûres de moustique : Les exploitants et les travailleurs agricoles sont exposés aux piqûres de moustique durant les travaux de préparation du sol et d'entretien de la culture (entre 4 et 6 heures du matin). La dengue et le paludisme sont transmis par les piqûres de moustique à Madagascar. Le risque diminue après le traitement des cultures avec les produits insecticides.

Exposition aux poussières de coton : Dans leur habitation, l'exploitant et les membres de sa famille sont exposés aux poussières de coton, puisqu'ils y entreposent le coton-graine. Cette exposition dure en moyenne entre 1 et 2 mois. Certains exploitants qui n'ont pas de local de stockage préfèrent entreposer le coton-graine dans la chambre à coucher, par crainte de vol. La respiration des poussières de coton peut avoir comme conséquences une bronchite chronique ou un emphysème. L'exposition aux poussières de coton expose aussi au risque chimique dès lors que le coton a été traité par des intrants.

Risque de coupure : Les opérations d'entretien des digues, de préparation du sol, de semis et d'entretien de la culture sont réalisées avec des outils tranchants (socs des charrues, mèche

de l'angady (pelle), lamelles des sarcleuses manuelles, etc.). Les exploitants et les travailleurs manipulent ces outils dans leur habitation, pendant le transport, durant les opérations, le lavage et l'aiguisage. Les outils sont maintenus aiguisés et peuvent causer des blessures graves.

Risques liés à l'exposition aux animaux : Dans les plantations de type « attelé », les bœufs sont utilisés pour la préparation du sol et le transport. Les exploitants et les travailleurs sont en contact avec les bœufs durant toute l'opération (avant, pendant et après). Les bœufs peuvent faire des mouvements non contrôlés pouvant entraîner des blessures. Il existe aussi un risque de zoonose.

Risque d'incendie : Le coton-graine est hautement inflammable. Dans les habitations, les exploitants utilisent des bougies et des lampes à pétrole pour l'éclairage. La présence de coton-graine dans les habitations durant le stockage présente un risque d'incendie.

Risque de chutes de plain-pied : Le risque de trébucher et de tomber durant les opérations de pulvérisation a été rapporté par les travailleurs agricoles, en raison de la surface souvent escarpée du terrain de culture.

Risque chimique : Il résulte de l'exposition aux produits insecticides²⁰ dans les champs durant la pulvérisation et dans les habitations où sont entreposés les contenants et les fibres de coton. Les travailleurs agricoles, les exploitants et leurs familles sont particulièrement en contact avec les produits insecticides pendant environ 2 mois, avec des fréquences d'application de 10 jours. Les travailleurs préparent le produit (mélange avec de l'eau), l'appliquent à l'aide de pulvérisateurs et procèdent au lavage des pulvérisateurs, souvent sans EPI. Les produits sont inhalés et peuvent être en contact avec la peau. Certains travailleurs rapportent des malaises durant la pulvérisation de produits dans les champs, entraînant quelquefois des chutes. La toux et les troubles de la vue sont très fréquents durant les périodes de traitement (entre février et avril)²¹. Les travailleurs rapportent ne pas prendre de douche et ne pas changer de vêtements après la pulvérisation. Ils se limitent au lavage des mains, en raison de la rareté de l'eau. De fortes odeurs de produits

insecticides sont rapportées dans les villages près des plantations en période de pluie.

Bien qu'un centre de traitement des contenants de produits chimiques vides existe à Tuléar, les exploitants ne pratiquent pas une gestion appropriée des contenants. Les contenants sont entreposés dans les habitations ou près des habitations.

Dans les champs de coton, on retrouve des enfants qui, à partir de l'âge de 14 à 16 ans, aident leurs parents pour la préparation du sol et l'entretien de la culture. D'après les entretiens réalisés avec les travailleurs, l'âge moyen des travailleurs agricoles dans les plantations est de 17 à 36 ans.

b. Sensibilisation au risque

Les travailleurs agricoles ne reçoivent aucune formation aux risques pour leur santé et leur sécurité, aux modes de travail et aux précautions à prendre pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Leur connaissance des risques est limitée.

Malgré le fait que les exploitants sont conscients des dangers et des risques susmentionnés, ils n'ont pas les connaissances et les moyens pour réaliser des activités de prévention. Par exemple, ils ne disposent pas de ressources suffisantes pour acheter des équipements de protection et du matériel adéquat. Les opérateurs (usines d'égrenage) distribuent des EPI (masques, gants et bottes), mais le nombre n'est pas suffisant pour couvrir tous les producteurs de la région.

Il a été rapporté que les producteurs membres des groupes d'apprentissage pour la production de coton BCI sont moins exposés aux produits chimiques. Ils ont bénéficié de formations à la gestion intégrée des ravageurs basée sur le nombre de ravageurs observés, ce qui leur a permis de réduire la quantité et la fréquence d'application des produits insecticides. Des EPI (gants et masques) ont aussi été distribués.

De plus, les producteurs enregistrés dans le cadre du BCI ont reçu des formations et du soutien en ce qui concerne la prévention des accidents durant les activités de labour, d'entretien des cultures, de traitement phytosanitaire et de récolte.

20 Le choix de l'insecticide dépend des insectes identifiés, du pouvoir d'achat de l'exploitant, du degré d'infestation et des dégâts constatés sur la culture. Les substances, les composés et les produits les plus utilisés sont les suivants : cyperméthrine, lambda-cyhalothrine, thiodicarbe, diméthoate, chlorpyrifos, carbosulfan, acétamipride, éméctine et perméthrine.

21 Source : Entretiens avec les producteurs (2018).

c. Capacité d'adaptation

Les petits exploitants, leurs familles ainsi que les travailleurs agricoles (saisonniers, tâcherons et journaliers) n'ont pas les capacités de faire face aux conséquences d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Ils n'ont pas de couverture sociale. Les champs et les villages où vivent les exploitants et les travailleurs sont éloignés des centres de santé les plus proches. L'évacuation sanitaire est difficile en cas d'accident grave. Durant les entretiens, 65 pour cent des producteurs ont affirmé que le centre de santé le plus proche était situé à 45 minutes de marche. Les moyens de déplacement motorisés sont rares.

Compte tenu de la nature saisonnière des activités, de leurs capacités financières et d'un manque d'information, les exploitants n'enregistrent aucun travailleur auprès de la CNaPS et du service médical inter-entreprises situé à Tuléar.

Travailleurs des usines d'égrenage

a. Risques professionnels

Risques ergonomiques :

Les travailleurs sont exposés à des risques ergonomiques liés aux mouvements répétitifs, aux postures de travail contraignantes et à la manutention de charges lourdes pouvant entraîner des troubles musculo-squelettiques. Pour le chargement et le déchargement des camions, les travailleurs effectuent des mouvements répétés de soulèvement, de transport manuel et de dépôt de sacs remplis de coton-graine qui pèsent en moyenne 30 kilos. Les opérations sont effectuées par les

travailleurs saisonniers pendant plus de 4 heures par jour. Pour l'emballage des fibres de coton, il a été observé dans une usine que les travailleurs saisonniers effectuent des mouvements répétés de soulèvement et de déplacement des balles de fibres (230 kilos) dans des positions inconfortables (il faut deux ou trois employés pour transporter manuellement une balle). Certains utilisent des transpalettes pour faciliter le transport. Ce sont les ouvriers masculins qui sont généralement assignés à la manutention des charges lourdes. Certains employés affirment ressentir la fatigue et un mal de dos après la fin de la journée de travail.

Risques physiques :

Exposition aux rayons ultraviolets : Les travailleurs saisonniers qui travaillent à l'extérieur sont exposés au soleil. Certains travaillent torse nu. L'exposition aux rayons ultraviolets peut entraîner des brûlures de la peau et d'autres maladies.

Exposition à des températures élevées :

Le travail dans les usines est effectué sous des températures élevées (plus de 27 °C entre 12 et 14 heures) pouvant entraîner une déshydratation, des troubles de la vue, une perte d'équilibre et des étourdissements. Par ailleurs, il n'y a pas d'eau disponible pour les travailleurs dans les usines d'égrenage.

Risque biologique :

Exposition aux poussières de coton : La manipulation du coton-graine du déchargement jusqu'à l'emballage produit des particules en suspension dans l'air qui sont concentrées à l'intérieur de l'usine. Tous les travailleurs y sont exposés. Les mesures de contrôle collectives et individuelles (masques) sont insuffisantes ou inadéquates. Certains travailleurs rapportent ne pas être à l'aise lorsqu'ils portent l'EPI.

Illustration 5. Egrenage dans une usine



Source : Auteur, 2018.

D'autres se couvrent la bouche et le nez avec un bout de tissu. Des travailleurs rapportent des problèmes respiratoires, surtout des toux, qui se manifestent après la période de travail dans l'usine d'égrenage. L'exposition aux poussières de coton expose aussi au risque chimique dès lors que le coton a été traité par des intrants.

Risque de chute de hauteur :

Durant les opérations de déchargement du coton-graine, la hauteur des camions est

d'environ 4 mètres. Les travailleurs saisonniers doivent monter sur le camion pour décharger le coton. Les chutes peuvent occasionner de graves blessures (multiples fractures). De plus, les travaux d'entretien des machines égreneuses sont effectués à des hauteurs de 8 à 10 mètres par les techniciens de maintenance. Dans certaines usines, les escaliers ne sont pas équipés de garde-corps. Les surfaces sont couvertes de poussières, ce qui les rend glissantes.

Illustration 6. Déchargement du coton-graine



Source : Auteur, 2018.

Risque électrique et risque d'incendie :

Il a été observé dans une usine que les installations électriques sont vétustes et peuvent causer des courts-circuits et mener à des incendies, d'autant plus sérieux considérant que les fibres de coton sont hautement inflammables.

Risque mécanique :

Lors de la séparation des fibres et des graines, il a été observé dans une usine que les

travailleurs peuvent être en contact avec des pièces en mouvement sans équipements de protection collective. Les courroies des machines égreneuses ne sont pas protégées et peuvent causer des blessures graves (écrasement, coupure, brûlure). Les travailleurs saisonniers sont les plus exposés à ce risque. L'utilisation de presses hydrauliques pour l'emballage des fibres présente aussi des risques de blessures par écrasement.

Illustration 7. Presse et emballage des fibres en balles



Source : Auteur, 2018.

Risques liés aux déplacements : Lors du mouvement des véhicules à l'extérieur de l'usine pour le chargement et le déchargement du coton, tous les travailleurs sont exposés au risque d'écrasement, pouvant entraîner des blessures mortelles.

b. Sensibilisation au risque

Les travailleurs saisonniers engagés pour réaliser les opérations d'égrenage ne reçoivent aucune formation. D'après les entretiens réalisés avec les travailleurs, les ouvriers saisonniers ne sont pas affiliés à un SMT et ne bénéficient donc d'aucun service de médecine du travail préventive. Cette situation augmente la sensibilité des travailleurs face aux risques identifiés dans les usines d'égrenage.

Bien que certains travailleurs (administration, techniciens et agents d'encadrement) soient affiliés à un SMT, ce service ne réalise pas de visite d'aptitude médicale ni de surveillance de la santé des travailleurs. Cette situation peut être expliquée par la distance entre le SMT et les usines, qui sont situées à plus de 12 kilomètres de la ville de Tuléar²². Une seule entreprise dispose de son propre SMT au sein même de l'usine. Le centre est ouvert 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Des initiatives de politiques SST ont été élaborées par trois des quatre sociétés d'égrenage dont les objectifs sont de protéger la sécurité et la santé de l'ensemble des travailleurs, de respecter la législation et la réglementation relatives à la SST et de veiller à ce que les travailleurs soient consultés et à ce que leur état de santé soit suivi par des médecins du travail.

Dans les usines, la politique SST a été conçue par la direction mais n'a pas été communiquée aux travailleurs. Ces derniers ont affirmé lors des entretiens ne pas être au courant de l'existence d'un tel document.

Des activités internes d'identification des dangers et d'analyse des risques ont été réalisées par 75 pour cent des sociétés d'égrenage²³. Elles ont permis d'identifier les risques d'incendie, de blessures liées aux machines égreneuses, de chutes de hauteur et de troubles musculo-squelettiques.

Suite à ces analyses, les actions entreprises ont été principalement la mise à disposition d'extincteurs et de trousse de premiers soins dans les usines. Les résultats des analyses sont documentés et disponibles pour consultation, mais il semble qu'ils ne soient pas connus par les travailleurs. Quelques travailleurs affirment avoir été formés à l'utilisation des extincteurs. Les plans d'évacuation et les sorties en cas d'urgence sont affichés et signalés dans 75 pour cent des usines d'égrenage.

Dans les quatre usines, il ne semble pas y avoir de suivi pour la gestion des mesures mises en place. Aucune activité de formation et d'évaluation continue n'a été prévue ou entreprise. Les extincteurs ne sont pas contrôlés régulièrement. L'accès aux voies de sortie en cas d'urgence est gêné par des balles de fibres de coton. Dans les usines, il n'y a pas de responsable de SST ni de comité SST désigné.

c. Capacité d'adaptation

D'après les entretiens réalisés avec les travailleurs, toutes les catégories de travailleurs dans les usines d'égrenage sont affiliées à la CNaPS. Une seule des quatre sociétés n'affilie pas ses travailleurs saisonniers à la CNaPS.

Les travailleurs saisonniers qui ne sont pas affiliés à la CNaPS ou à un SMT (l'OMIT) n'ont pas les moyens financiers pour payer les frais médicaux en cas de maladie ou d'accident²⁴.

22 Source : Entretiens avec un service médical inter-entreprises et avec le management (2018).

23 Source : Entretiens avec le management (2018).

24 Source : Entretiens avec les travailleurs (2018).

d. Principales fonctions et avantages sociaux rencontrés dans trois usines d'égrenage

Fonction	Type de contrat	Horaires de travail	Rémunération	Sécurité sociale
Administration	Contrat écrit à durée indéterminée	8 heures par jour	Fixe, salaire mensuel	Affiliation à la CNaPS et à l'OMIT Congés annuels et congés maladie payés
Techniciens d'usine	Contrat écrit à durée déterminée ou indéterminée	6 à 8 heures par jour	Fixe, salaire mensuel	Affiliation à la CNaPS et à l'OMIT
Agents d'encadrement de terrain	Contrat écrit à durée déterminée ou indéterminée	Variable Dans le contrat : 8 heures par jour	Fixe, salaire mensuel	Affiliation à la CNaPS et à l'OMIT Congés annuels et congés maladie payés
Ouvriers d'usine	Contrat à durée déterminée de 6 mois au maximum	8 heures par jour	Fixe, salaire mensuel	Affiliation à la CNaPS

Source : Entretiens avec les employés, 2018.

Certaines usines d'égrenage n'ont pas de personnel formé au secourisme ou aux premiers soins même si des trousseaux de secours sont disponibles. Toutefois, les contacts des services d'urgence sont affichés et visibles par les travailleurs. Des véhicules sont aussi disponibles pour évacuer les travailleurs (75 pour cent des usines).

Travailleurs des usines de filature et de tissage

Les informations ci-dessous sont basées sur des entretiens réalisés avec les travailleurs et le management dans une seule usine de filature et de tissage. L'observation des opérations n'a pu être réalisée puisque la visite a été effectuée pendant une coupure d'électricité.

Dans les trois usines de tissage, il est important de noter que le tissage est réalisé en quasi-totalité par des hommes. Pour la filature et le tissage, la journée de travail est généralement de 8 heures. Le travail est divisé en équipes de jour et de nuit. Les femmes ne font pas de travail de nuit. Le transport des travailleurs de nuit est assuré par les sociétés²⁵.

a. Risques professionnels

Risques ergonomiques :

Manutention de charges lourdes : Lors de la réception des fibres (coton et synthétique) à l'entrepôt de stockage, les balles de fibres (230 kilos) sont déchargées manuellement des camions par deux ou trois ouvriers et sont transportées avec l'aide de transpalettes. Le rythme de travail est élevé, puisqu'il faut libérer rapidement l'espace.

Postures de travail contraignantes : Les opérateurs de machines (cardage, étirage-filage, bobinage et tissage) travaillent de façon continue en position debout pour assurer le contrôle et le fonctionnement continu des machines, ce qui peut entraîner des troubles musculo-squelettiques.

Risque biologique :

Exposition aux poussières et particules : Les particules de coton et de fibres synthétiques sont abondantes durant tout le processus de filature. Le sol et les machines sont couverts de poussières. Les travailleurs les plus exposés sont les ouvriers dans l'entrepôt et les opérateurs de machines. L'exposition aux poussières de coton expose aussi au risque chimique dès lors que le coton a été traité par des intrants.

25 Source : Entretiens avec le management et les travailleurs (2018).

Risque d'écrasement par la chute d'objets :

Les balles de fibres (230 kilos) sont entreposées les unes sur les autres et risquent de tomber sur les ouvriers.

Illustration 8. Balles de coton entreposées



Source : Auteur, 2018.

Risque mécanique : Les pièces rotatives (courroies de transmission) de la majorité des machines ne sont pas protégées par des équipements de protection collective. Le contact avec les pièces peut provoquer des blessures graves et même mortelles. Les travailleurs les plus exposés sont les opérateurs de machines.

Risque de chute de hauteur : L'escalier utilisé pour assurer le contrôle de la machine d'étirage et de filature n'est pas muni de garde-corps et les chutes (plus de 1,5 mètre) peuvent causer de graves blessures. Les travailleurs les plus exposés sont les opérateurs de machines assignés à ce poste.

Risque physique : Les contrôleurs qualité travaillent sous une forte lumière pour pouvoir identifier les imperfections des tissus. Cette forte luminosité entraîne la fatigue des yeux pendant le travail et la réduction de l'acuité visuelle.

Illustration 9. Machines des usines de filature et de tissage



Machine qui procède à l'épluchage, au nettoyage et au mélange de la fibre



Machine pour le cardage



Machine pour l'étirage et la filature



Machine pour le bobinage

Source : Auteur, 2018.

Risque électrique et risque d'incendie : Les matières premières manipulées au cours des activités de filature sont inflammables (fibres et fils). De plus, les travailleurs rapportent que les installations électriques au sein de la société sont anciennes et vétustes. Toutes les sections de l'usine sont exposées au risque d'incendie. Le risque est plus important dans l'entrepôt.

b. Sensibilisation au risque

Des politiques SST font partie des politiques générales des sociétés de tissage et de leur politique de responsabilité sociale. Dans les usines, la politique est élaborée par la direction et portée à la connaissance des travailleurs sur le tableau d'affichage. La politique est revue annuellement après les résultats des audits. Des responsables appelés « responsables compliance » et des comités SST sont en place. Les membres du comité d'entreprise sont constitués de travailleurs en majorité (70 pour cent).

L'équipe chargée de la SST dans l'entreprise se réunit mensuellement pour discuter des problèmes rencontrés et des possibilités d'actions correctives à mettre en place. Cette équipe élabore des rapports de réunion et les soumet à la direction pour évaluation. L'équipe reçoit des formations payées par la société pour renforcer ses capacités en matière de gestion de la SST, au moins une fois par an²⁶. Cette formation est une exigence pour la certification qui est évaluée lors des audits externes. Les équipes font des analyses de risques (dans deux sociétés) et des contrôles internes (dans deux sociétés) en vue de se préparer pour les audits externes.

La réalisation des audits externes par les organismes de certification et les clients a conduit certaines sociétés à minimiser les analyses de risque réalisées en interne et à attendre les recommandations des auditeurs pour mettre en place des actions de conformité en matière de SST²⁷.

Les actions de communication auprès des travailleurs ne semblent pas suffisantes, car

les travailleurs ne comprennent pas toutes les mesures mises en place. Certains travailleurs ne sont pas convaincus de l'utilité des EPI²⁸. Ils les mettent par peur d'être sanctionnés et font semblant de les porter durant les audits.

En ce qui concerne la sécurité incendie, en cas d'urgence, les sorties de secours sont signalées et les voies d'évacuation sont marquées sur le sol et sur les murs. Des exercices de simulation sont réalisés une fois par an, avec tous les travailleurs, en collaboration avec le service des pompiers. Des équipements de lutte contre le feu sont présents (extincteurs, détecteurs de fumée et alarme incendie). Ces équipements sont vérifiés et contrôlés annuellement.

c. Capacité d'adaptation

Les travailleurs de la section filature sont affiliés à la CNaPS et à un SMT. Les sociétés de tissage affirment que leurs travailleurs permanents et temporaires sont affiliés à la CNaPS et à un SMT (tant à Antananarivo qu'à Antsirabe).

Les services de santé sont à proximité de deux sociétés sur trois. En cas d'évacuation d'urgence, des véhicules sont disponibles en tout temps pour le transport. Les travailleurs sont formés au secourisme et aux premiers soins par le personnel médical des SMT.

Travailleurs des usines de confection exportatrices

a. Risques professionnels

Les observations et les entretiens réalisés dans les sociétés de confection exportatrices ont permis d'identifier les risques professionnels ci-dessous.

Risques chimiques : Des produits chimiques sont utilisés pour le détachage, la teinture, le lavage et le délavage. Les produits sont multiples et présentent des degrés de toxicité différents. Entre autres, le perchloroéthylène est utilisé pour enlever les taches. Ce sont les femmes (« petites mains ») qui sont assignées à cette tâche²⁹. Elles font des rotations de 4 à 5 heures par équipe.

²⁶ Source : Entretiens avec le management (2018).

²⁷ Source : Entretiens avec le management (2018).

²⁸ Source : Entretiens avec les travailleurs (2018).

²⁹ Source : Entretiens avec les travailleurs (2018).

Elles portent des masques à cartouche, mais, considérant la nocivité du perchloroéthylène³⁰ et la durée d'exposition, l'utilisation de ces masques ne suffit pas pour protéger les travailleuses.

En effet, le produit est aussi en contact avec les vêtements et les cheveux.

Au niveau des autres opérations (teinture, lavage), le risque est élevé lors de la préparation, du dosage et du mélange des produits. Durant ces activités, les travailleurs sont exposés à de très fortes concentrations sans EPI (sans gants, masque, combinaison, chaussures ni lunettes). Les produits utilisés pour la teinture peuvent entraîner des cas d'eczéma, d'urticaire et d'asthme. Les hommes (préparateurs de produits) sont assignés à la teinture.

Illustration 10. Travailleuse qui réalise l'activité de détachage



Source : Auteur, 2018.

Risques psychosociaux : La charge de travail et la pression exercée par les responsables de production entraînent des états de stress permanent pendant et après le travail³¹. Les travailleurs doivent maintenir un rythme de travail élevé pour atteindre les objectifs fixés. Cette pression est observée à tous les postes de travail.

Risques liés aux déplacements : Toutes les entreprises franches exportatrices arrêtent généralement leurs activités vers 16-17 heures. Le flux de personnes au cours de cet intervalle est important, alors que le nombre de taxi-be (transport en commun) est limité. Les usagers se bousculent pour entrer dans le véhicule en mouvement. Les accidents de trajet sont fréquents³². De façon générale, les allées et venues des camions de livraison présentent aussi un risque.

Risque de chute de hauteur : Les tissus qui sont livrés dans les usines de confection sont placés sur des étagères dont la hauteur est de 2 à 4 mètres jusqu'à leur utilisation. Des transpalettes et des chariots élévateurs sont généralement utilisés. Pour ranger et descendre les matériaux, les ouvriers (hommes) travaillent en hauteur. Les chutes peuvent entraîner des blessures graves (multiples fractures).

Risques ergonomiques : Les opérations de coupe, de confection, de pose de boutons, de repassage et d'emballage sont très répétitives (mouvements des membres supérieurs et inférieurs). Le rythme de travail est élevé pour respecter les objectifs de production et éviter le travail de nuit. Pour des raisons de sécurité, le travail de nuit est rarement réalisé³³. La majorité des tâches sont réalisées en position debout, sauf pour la confection, qui est effectuée en position assise.

Les travailleurs aux postes de confection peuvent effectuer la même tâche de façon continue pendant 8 à 10 heures (avec une pause

30 D'après la fiche toxicologique de l'INRS, le perchloroéthylène (synonyme : tétrachloroéthylène) induit des effets neurologiques lors d'expositions aiguës ou chroniques. Il est irritant pour la peau et les muqueuses en cas d'exposition chronique. Plusieurs études ont montré ses effets cancérogènes sur divers organes chez l'homme. A très forte concentration, peut survenir un coma parfois accompagné de troubles respiratoires et d'arythmie cardiaque. Quelques cas d'hépatite et d'atteinte rénale ont été décrits. Des cas mortels ont été attribués à une dépression du système nerveux central. L'inhalation de concentrations atmosphériques moins élevées est à l'origine de céphalées, de sensations de vertige, de troubles de la coordination motrice, d'irritation des yeux et des voies aériennes supérieures et de nausées. L'ingestion est marquée par l'apparition de troubles digestifs (nausées, vomissements, douleurs abdominales et diarrhées) et peut provoquer une pneumopathie de déglutition avec toux et surinfection broncho-pulmonaire. Elle serait également responsable d'effets sur le foie (cytolyse) et les reins (protéinurie, hématurie). Des brûlures cutanées avec phlyctènes peuvent apparaître après un contact massif et prolongé avec ce solvant. Dans les mêmes circonstances, des lésions oculaires graves peuvent être observées. Pour plus d'information : http://www.inrs.fr/dms/ficheTox/FicheFicheTox/FICHETOX_29-1/FicheTox_29.pdf.

31 Source : Entretiens avec les travailleurs (2018).

32 Source : Entretiens avec les travailleurs (2018).

33 Source : Entretiens avec les travailleurs (2018).

déjeuner de 1 heure). Les travailleurs sont assis à des postes de travail qui ne sont pas toujours ajustables et adaptés aux opérateurs de machines. Les mouvements répétitifs et les postures de travail contraignantes et maintenues de façon continue peuvent entraîner des troubles musculo-squelettiques au niveau du dos et des membres supérieurs. La majorité des travailleurs à ces postes sont des femmes (75 pour cent).

Le transport de charges lourdes présente aussi un risque. Une fois les produits emballés, les travailleurs (majoritairement des hommes « petites mains ») doivent transporter des cartons remplis d'articles dont le poids est supérieur à 50 kilos.

Exposition au bruit : Les opérateurs de machines pour la confection sont exposés aux bruits des machines à coudre toute la journée. Le niveau de bruit mesuré lors des visites, dans 85 pour cent des sociétés, se situait entre 81 et 89 décibels pour une exposition de 8 heures par jour.

Risque de glisser, trébucher et tomber :

Au niveau des opérations de lavage, le sol est constamment mouillé. Même si les travailleurs portent des bottes en caoutchouc (74 pour cent des sociétés), les glissades font partie des principaux risques rapportés par les travailleurs à ces postes. Au niveau de la confection, il a été observé que les sols peuvent être glissants (carrelage ciré par exemple). Également, lorsque les travailleurs se pressent pour sortir, les chutes dans les escaliers sont possibles.

Risque de coupure : Aux postes de coupe, les travailleurs utilisent différentes machines avec des pièces tranchantes. Il a été constaté que la plupart des travailleurs (64 pour cent) aux postes de coupe n'ont pas l'habitude d'utiliser les équipements de protection collective et les EPI (gants en cote de mailles). Ce sont principalement les hommes qui sont assignés aux postes de coupe (89 pour cent). Même si les coupures ne sont pas fréquentes, les lésions qu'elles peuvent occasionner sont très graves (amputation des doigts).

Risque mécanique : Dans les sociétés de confection d'articles avec des boutons métalliques, l'opération de pose des boutons est celle qui entraîne le plus de blessures rapportées. La machine exerce une pression sur le bouton afin de l'ancrer dans l'article. Le rythme de travail élevé augmente le risque de blessure par écrasement des doigts.

Risque de piqûres : 93 pour cent des travailleurs des sociétés visitées affirment que les piqûres avec les aiguilles des machines de confection sont fréquentes. Le risque est plus élevé en fin de journée, d'après 70 pour cent des travailleurs. La probabilité d'occurrence est accentuée par la fatigue des travailleurs en fin de journée et la diminution de la concentration.

b. Sensibilisation au risque

Les normes à respecter, pour obtenir les certifications exigées par les clients, ont amené la création de comités SST (présents dans 61 pour cent des sociétés exportatrices visitées) et du poste de « responsable compliance » pour contrôler les conditions de travail dans les usines de confection certifiées. Cette situation a contribué à améliorer les conditions de travail en ce qui concerne, entre autres, l'accès aux services médicaux du travail. Les usines disposent maintenant d'équipements de protection collective (garde-doigts) et d'EPI (gants en cote de mailles, masques, blouses à manches longues, gants en plastique, bottes en caoutchouc et bouchons d'oreilles). Les procédures d'urgence ont été élaborées et documentées au sein des sociétés exportatrices (80 pour cent). Des formations sont fournies aux travailleurs sur les premiers soins, le secourisme, la lutte contre le feu et l'évacuation en cas d'urgence. 51 pour cent des sociétés de confection exportatrices ont réalisé des formations pour les différents postes de travail sur les règles minimales de sécurité à connaître pour réaliser les tâches.

Cependant, malgré la mise à disposition d'EPI dans certaines usines, il a été constaté que les actions de sensibilisation et d'information sont insuffisantes. Les travailleurs ne sont pas encore convaincus de l'utilité des EPI et de leur importance.

Plus de la moitié des sociétés exportatrices (56 pour cent) affirment avoir une politique incluant la SST³⁴. Cette politique a été élaborée par la direction en réponse aux exigences de certification. Ce document est porté à la connaissance des travailleurs sur le tableau d'affichage des sociétés et est revu annuellement en fonction des résultats obtenus à partir des audits externes. Le document est disponible en français et/ou en anglais. Toutefois, la majorité des travailleurs ne maîtrisent pas bien le français, encore moins l'anglais. Des évaluations des

34 Source : Entretiens avec le management (2018).

risques sont réalisées au moins une fois par an, la plupart du temps avant les audits externes³⁵.

Pour répondre aux exigences des acheteurs et en réponse aux recommandations des auditeurs, il a été observé que des changements inappropriés par rapport aux risques professionnels ont été mis en place dans certaines usines de confection (par exemple le port de bouchons à des postes de travail dans des espaces où il n'y a pas d'exposition au bruit).

Des différences existent entre les travailleurs permanents et les temporaires. Les entretiens avec les travailleurs ont révélé que les EPI distribués sur le même poste sont de qualités différentes pour les travailleurs temporaires et les permanents. De plus, il a été rapporté que, comme les travailleurs temporaires ne sont pas toujours présents, ils ne reçoivent pas les mêmes formations et ne se sentent pas réellement concernés et impliqués en ce qui concerne la SST. La plupart des usines n'affilient pas les travailleurs temporaires aux services de la CNaPS et des SMT.

Par ailleurs, le système de production basé sur des objectifs à atteindre favorise un rythme de travail élevé qui affecte plus particulièrement les travailleurs temporaires. Certains travailleurs aux postes d'opérateurs et de « petites mains » rapportent être rémunérés au temps et à la pièce. Les travailleurs qui n'arrivent pas à atteindre les objectifs fixés sont exposés à des sanctions qui se présentent sous forme d'avertissements répétés pouvant aboutir à un renvoi.

De plus, de façon générale, les travailleurs prennent peu de congés. Les entretiens avec les travailleurs ont révélé que ceux qui ont une ancienneté de plus de deux ans n'ont jamais demandé de congé.

c. Vulnérabilité spécifique au genre

Les femmes représentent 71 pour cent des emplois dans les entreprises franches. Elles occupent 85 pour cent des postes temporaires et 48 pour cent des postes de cadres. Les tâches apparentées aux travaux domestiques continuent d'être attribuées aux femmes. Les tâches qui requièrent des habiletés techniques et celles liées à la manutention sont assignées aux hommes. Il a été rapporté que les hommes sont les plus concernés pour les heures supplémentaires³⁶.

Les activités de détachage à l'aide de perchloroéthylène sont effectuées exclusivement par les femmes. Le perchloroéthylène passe dans le lait maternel³⁷. Pour cette tâche, il a été précisé que des visites de surveillance de la santé des travailleuses sont effectuées plus de deux fois par an.

Des études menées par l'ODRES, IDE-JETRO et GEFP en 2009-2010 ont permis d'établir la distribution des travailleurs selon le genre et le poste (tableau 5). D'après les entretiens réalisés lors de la présente étude, il semble que les données sont représentatives de la situation actuelle. Ces données montrent qu'on retrouve plus de femmes aux postes non qualifiés : opérateurs (60,8 pour cent contre 51 pour cent), petites mains (12,3 pour cent contre 7 pour cent) et contrôleurs qualité (6,7 pour cent contre 4,1 pour cent), tandis que les hommes sont plus nombreux pour les postes de : cadres supérieurs et autres cadres (7,8 pour cent contre 2,4 pour cent ; 6,1 pour cent contre 4,7 pour cent), ingénieurs (7 pour cent contre 3,4 pour cent) et superviseurs (9,2 pour cent contre 4,4 pour cent). Les sociétés qui n'ont pas le statut d'entreprise franche emploient plus de femmes que les entreprises franches.

35 Source : Entretiens avec les responsables SST (2018).

36 Source : Entretiens avec les travailleurs (2018).

37 INRS. 2012. Base de données Fiches toxicologiques. Tétrachloroéthylène, fiche n° 29. Disponible à l'adresse http://www.inrs.fr/dms/ficheTox/FicheFicheTox/FICHETOX_29-1/FicheTox_29.pdf.

Tableau 5. Distribution des travailleurs des entreprises franches par genre et par poste (%)

Poste	EF			Non EF			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres supérieurs	3,8	0,9	1,2	19,7	6,3	6,9	7,8	2,4	2,7
Autres cadres	4,5	4,2	3	11,2	6	6,9	6,1	4,7	4,1
Ingénieurs	9,2	3,3	6,6	0,1	3,9	2,7	7	3,4	5,5
Contrôleurs qualité	4,4	7,9	5,3	3,1	3,5	3,1	4,1	6,7	4,7
Superviseurs	10,2	3,8	5,9	5,9	6	4,6	9,2	4,4	5,5
Opérateurs	54,9	62,8	62,1	39,2	55,5	56,2	51	60,8	60,5
Petites mains	6,1	11,8	10,1	9,6	13,7	12,4	7	12,3	10,7
Autres*	6,8	5,3	5,9	11,2	5,2	7,2	7,9	5,2	6,2
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

*Autres : chauffeurs, agents de sécurité, personnel de nettoyage.

Sources : ODRS, IDE-JETRO, GEFP (2010).

La politique salariale qui repose sur le rendement et les objectifs de production entraîne une disparité de salaire entre les hommes et les femmes. Le salaire maximum versé aux hommes est supérieur aux rémunérations des femmes, ce qui pourrait être dû à une différence relative aux capacités de réalisation des objectifs. De plus, les femmes reçoivent des salaires inférieurs de 8 pour cent à ceux des hommes pour les postes d'ouvriers et inférieurs de 20 pour cent pour les postes de cadres.

En ce qui concerne le droit au congé de maternité (14 semaines), les entretiens avec les travailleurs ont révélé que l'état de grossesse d'une employée est souvent objet de licenciement déguisé, surtout pour les femmes affectées aux postes d'opératrices. La baisse de production est un motif de licenciement évoqué. Par crainte d'être licenciées, les travailleuses cachent leur état de grossesse. Des cas d'avortements précoces durant les périodes de travail ont été rapportés par les travailleurs et associés à la position debout prolongée³⁸.

Le droit à l'allaitement prévu par la législation (1 heure par jour) est respecté dans la plupart des entreprises. Les modalités de jouissance de ce droit varient d'une entreprise à l'autre. Les pratiques suivantes sont les plus fréquentes :

- Les entreprises accordent aux femmes qui allaitent le droit de rentrer chez elles 1 heure

avant l'heure de sortie de l'usine, en fin d'après-midi.

- Les entreprises ont installé une salle d'allaitement dans l'enceinte de leur usine et les femmes peuvent allaiter entre 10 et 11 heures ou 12 et 13 heures.
- Les entreprises accordent 1 heure entre 12 et 14 heures pour l'allaitement. Les femmes allaitent à l'extérieur de l'enceinte de l'usine.

d. Capacité d'adaptation

Les travailleurs permanents sont affiliés à la CNaPS et aux services des SMT. Cependant, les travailleurs ne sont pas totalement satisfaits de la qualité des services fournis par ces institutions, car ils perçoivent les traitements et prescriptions inadéquats et inefficaces et considèrent que dans les SMT certaines catégories de travailleurs sont privilégiées.

De plus, certaines sociétés textiles ne paient pas régulièrement leur cotisation à la CNaPS, ce qui entraîne des retards pour la prise en charge et la compensation des travailleurs en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Quant aux services médicaux du travail, ils sont fournis soit par des services médicaux inter-entreprises (SMIE) auxquels les travailleurs sont affiliés et qui sont situés à proximité des usines (à

38 Source : Entretiens avec les travailleurs (2018).

Antananarivo et Antsirabe), soit par des services médicaux autonomes d'entreprises (SMAE) installés dans l'enceinte des usines, soit par des antennes des SMIE situées dans les locaux de l'usine ou encore par des médecins indépendants sous contrat avec les sociétés exportatrices.

Le recours aux médecins indépendants répond aux plaintes des travailleurs concernant la mauvaise qualité des services fournis par les SMT légalement formés.

En cas d'évacuation d'urgence, les sociétés exportatrices disposent de véhicules pour transporter les travailleurs vers le centre de santé ou l'hôpital le plus proche. Les contacts téléphoniques des services d'urgence (pompiers et centres d'urgence) sont affichés, à chaque poste, avec les noms des personnes formées au secourisme (96 pour cent des sociétés visitées).

Travailleurs des usines de confection non exportatrices

a. Risques professionnels

Les principaux dangers et risques identifiés au niveau des usines de confection non exportatrices sont les mêmes que ceux identifiés dans les usines exportatrices. Par contre, il a été identifié que certains risques sont plus élevés dans les usines de confection non exportatrices ou concernent des catégories différentes de travailleurs. Les principales différences sont les suivantes :

Risques ergonomiques : En plus de travailler à des postes de travail non ajustables, les opérateurs de machines travaillent dans des espaces de travail restreints dans certaines usines. La liberté de mouvements est limitée³⁹.

Risque de chute de hauteur : Le rangement des matières premières à des hauteurs de 2 à 4 mètres se fait à l'aide d'échelles en équipes de deux. Le manque de coordination et de synchronisation entre les travailleurs peut entraîner des chutes. Les ouvriers et les manutentionnaires sont les plus exposés à ce risque.

Exposition au bruit : L'environnement de travail est très bruyant. De vieilles machines à coudre sont utilisées. D'après les mesures effectuées, dans 74 pour cent des sociétés visitées, le niveau de bruit moyen est de 87 décibels.

Risque électrique et risque d'incendie : Les installations électriques sont vétustes dans certaines usines. Peu de sociétés (12 pour cent) ont des disjoncteurs différentiels, ce qui expose les travailleurs à des courts-circuits pouvant provoquer des incendies.

Risque de chutes de plain-pied : Le sol est encombré par des fils électriques ou des bacs remplis de tissus ou d'articles confectionnés. Les espaces de circulation sont restreints (1 à 1,5 mètre). Il a aussi été constaté que le sol est glissant dans 46 pour cent des sociétés (carrelage ciré).

Risque de piqûres : La plupart des machines utilisées sont vieilles et ne sont pas équipées de garde-doigts, ce qui augmente la probabilité d'occurrence des piqûres.

b. Sensibilisation au risque

On affirme avoir réalisé des activités d'identification des risques professionnels dans seulement 17 pour cent des sociétés visitées et procédé à une analyse des risques dans 12 pour cent. Des mesures préventives ont été mises en place dans 15 pour cent des sociétés visitées (formation des travailleurs aux risques et aux mesures de prévention, techniques de premiers soins et de secourisme, mise en place d'équipements de lutte contre le feu et exercices d'évacuation en cas d'urgence). Il n'y a pas d'équipements de protection qui sont fournis. Aucun plan de formation n'est prévu pour les travailleurs. Les formations aux premiers soins et au secourisme ont été dispensées par la Croix-Rouge (45 pour cent des sociétés).

Des extincteurs sont généralement disponibles mais ne sont pas contrôlés régulièrement. Des trousseaux de premiers soins sont disponibles (41 pour cent des sociétés visitées), mais la majorité (88 pour cent) affirment ne pas avoir de personnel formé aux premiers soins. Parmi les sociétés visitées, 24 pour cent ont désigné des responsables SST dont le rôle principal est d'assurer le respect des exigences légales en matière de SST.

39 Source : Entretiens avec les travailleurs (2018).

Les heures supplémentaires ne sont pas fréquentes. Si les commandes dépassent les capacités de production, les sociétés recrutent des travailleurs journaliers ou sous-traitent auprès de petites entreprises individuelles une partie des commandes⁴⁰. En général, les heures supplémentaires ne dépassent pas 10 heures par semaine.

Des différences en fonction du type de travailleurs ont été identifiées. Les opérateurs de machines et les « petites mains » ne reçoivent généralement pas de formation. Beaucoup d'entreprises embauchent des travailleurs sans expérience pour les postes de « petites mains ». Les travailleurs interrogés rapportent que les droits aux congés annuels et de maternité sont respectés. Cependant, les travailleurs temporaires et journaliers ne bénéficient pas de ces avantages.

c. Capacité d'adaptation

L'affiliation des travailleurs à la CNaPS et à un SMT dépend de la taille des sociétés non exportatrices. Les petites entreprises individuelles (EI et EURL) n'affilient pas leurs travailleurs à la CNaPS ni à un SMT (80 pour cent des sociétés visitées). En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les travailleurs ne sont pas couverts. Ces sociétés ont affirmé de ne pas être capables de payer les cotisations. De plus, la qualité des services fournis par la CNaPS et les SMIE est critiquée par plusieurs⁴¹. Les sociétés de capitaux (SARLU et SARL), pour leur part, affilient les travailleurs permanents aux services de la CNaPS et à un SMT.

Les travailleurs qui ne sont pas couverts n'ont pas les capacités financières pour payer les frais médicaux et les conséquences liées à leur incapacité. Le salaire minimum des travailleurs dans les sociétés de confection non exportatrices est inférieur au salaire minimum légal.

De plus, 57 pour cent des sociétés de confection non exportatrices visitées sont situées dans des quartiers périphériques de la ville d'Antananarivo, où l'accès est limité en cas d'urgence et pour l'évacuation des travailleurs accidentés, et ce, surtout pour les véhicules d'intervention des pompiers.

Travailleurs des usines de sous-traitance

a. Risques professionnels

Les risques professionnels dans les usines de sous-traitance varient en fonction de la taille du sous-traitant et des activités réalisées. Dans l'ensemble, les risques identifiés lors des visites sont presque identiques aux risques identifiés dans les usines de confection non exportatrices.

Toutefois, dans les sociétés sous-traitantes, il a été observé que les charges de travail sont particulièrement élevées. Durant les périodes de forte demande (généralement durant 3 à 4 mois dans l'année), les travailleurs peuvent travailler plus de 10 heures par jour 6 jours par semaine. La cadence de travail est élevée. Durant ces périodes, les risques ergonomiques et psychosociaux sont plus importants et les travailleurs sont davantage exposés à l'ensemble des risques identifiés.

Il a aussi été constaté que les machines utilisées sont vieilles et génèrent beaucoup de bruit et de vibrations. Le niveau de bruit mesuré se situe entre 89 et 91 décibels.

Au niveau de la confection et de l'emballage, les sous-traitants ne disposent généralement pas d'outils mécaniques pour le transport des charges. Les déplacements des charges avec des chariots à roulettes sont difficiles en raison de l'irrégularité du sol et de l'état défectueux des roues. Les travailleurs s'entraident pour déplacer les charges manuellement.

Pour la teinture, les colorants utilisés contiennent de l'auramine et des amines aromatiques qui sont cancérogènes. Le diméthylformamide, utilisé comme solvant pour le traitement de tissus, est une substance qui provoque de sévères irritations des yeux et peut nuire au fœtus⁴².

40 Source : Entretiens avec le management (2018).

41 Source : Entretiens avec le management (2018).

42 INRS. 2012. Base de données Fiches toxicologiques. N,N-diméthylformamide, fiche n° 69. Disponible à l'adresse http://www.inrs.fr/publications/bdd/fichetox/fiche.html?refINRS=FICHETOX_69§ion=pathologieToxicologie.

b. Sensibilisation au risque

Les conditions de travail dans les entreprises sous-traitantes varient en fonction de la taille de l'entreprise, de la stabilité de la relation avec les clients, des activités réalisées et de la durée des saisons de production. Les activités dans les sociétés de confection sous-traitantes sont généralement saisonnières. Certaines sociétés ne sont actives que 2 à 3 mois durant l'année.

La situation financière des sociétés sous-traitantes constitue une contrainte majeure à la réalisation d'investissements pour améliorer les conditions de travail. Les prix sont fixés forfaitairement par les clients. Les sociétés sous-traitantes n'ont pas la capacité de négocier un prix leur permettant d'absorber leurs charges actuelles. Aucune mesure n'est donc mise en place pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les entreprises ne disposent pas de ressources humaines compétentes pour entreprendre des activités d'identification et d'analyse des risques⁴³. Les connaissances des sous-traitants en matière de législation du travail sont limitées (12 pour cent des entreprises visitées seulement). La volonté d'améliorer les conditions de SST a toutefois été constatée dans 44 pour cent des entreprises visitées.

Les contraintes financières découragent aussi les sociétés d'engager des travailleurs permanents et d'affilier les travailleurs à la CNaPS et à un SMT. La nature répétée des contrats à durée déterminée rend difficile l'affiliation des travailleurs temporaires et journaliers. Les travailleurs engagés changent chaque année. La concurrence est intense et il est difficile de conserver les travailleurs⁴⁴. Les entreprises se disent aussi insatisfaites de la qualité des services fournis par la CNaPS et les SMT.

Une politique de SST a tout de même été élaborée par 40 pour cent des entreprises sous-traitantes visitées. Le document est disponible, même s'il n'est pas communiqué aux travailleurs. Ces entreprises affirment que la politique a été mise en place au début des activités de production, mais qu'elle a été délaissée et n'est plus utilisée. Les travailleurs ignorent l'existence de cette politique SST. Ils précisent que c'est une perte de temps car chaque employé est

responsable de sa propre sécurité et de sa santé⁴⁵.

La situation semble un peu différente dans les sociétés sous-traitantes légalement formées employant plus de 50 travailleurs. Il a été observé qu'elles disposent d'un système de documentation sur les mesures de prévention, d'un cahier d'enregistrement des accidents du travail, de trousse de premiers soins et de procédures en cas d'accident et d'évacuation. Le personnel a été formé aux premiers soins et au secourisme par les SMT.

c. Vulnérabilité spécifique au genre

Seuls les travailleurs permanents bénéficient de congés annuels et de congés maternité⁴⁶. Les travailleurs temporaires et journaliers n'y ont pas accès. Dans la majorité des entreprises, les salaires des opérateurs et des petites mains (majoritairement des femmes) sont calculés sur la base de la production réalisée par chaque travailleur et du temps de présence. Une absence entraîne une perte de salaire. Les femmes enceintes préfèrent arrêter de travailler et revenir après la naissance de leur enfant, pour éviter tout conflit avec leur employeur et minimiser les perturbations de travail⁴⁷.

d. Capacité d'adaptation

Il est difficile pour les travailleurs des usines sous-traitantes de faire face aux accidents du travail, aux maladies professionnelles et à leurs conséquences. Cette faible capacité d'adaptation est liée à l'absence de couverture sociale et à l'instabilité de l'emploi. Leurs salaires ne permettent pas d'épargner.

Bien que les travailleurs ne soient pas affiliés à la CNaPS ni à un SMT, certaines entreprises sous-traitantes ont mis en place des alternatives pour permettre aux travailleurs de faire face à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à savoir :

- Les employeurs prennent en charge les dépenses liées aux soins et les consultations des travailleurs auprès de médecins indépendants.
- Les employeurs versent directement des sommes forfaitaires, etc.

43 Source : Entretiens avec le management (2018).

44 Source : Entretiens avec le management (2018).

45 Source : Entretiens avec les travailleurs (2018).

46 Source : Entretiens avec le management (2018).

47 Source : Entretiens avec les travailleurs (2018).

Quelques entreprises (2 pour cent) essaient aussi d'affilier les travailleurs, principalement à la CNaPS, malgré les retards de paiement des cotisations.

L'évacuation des travailleurs malades et/ou accidentés est difficile. La majorité des entreprises sous-traitantes ne disposent pas de véhicule. Elles sont situées dans des quartiers en périphérie du centre-ville d'Antananarivo, où l'accès est difficile et l'état des routes mauvais.

3.2 Modèles d'intervention possibles

En tenant compte des contraintes et des facteurs incitatifs, ainsi que des différents profils de vulnérabilité établis au long de la chaîne, certains objectifs peuvent être fixés pour améliorer la SST et la productivité à chaque étape de la production, surtout celles qui présentent le plus de défis pour assurer leur intégration dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, telles que la culture et la transformation du coton.

Lors d'une consultation avec les différents acteurs de la chaîne de valeur qui ont participé à cette analyse, une série d'objectifs prioritaires ont été définis d'un commun accord.

Des interventions pour atteindre ces objectifs auraient un impact positif à tous les niveaux de la chaîne. Voici les principaux objectifs qui ont été définis :

- ▶ Renforcer la coordination entre les différentes institutions de support, les employeurs et les organisations de travailleurs de la chaîne afin de promouvoir la coopération entre les acteurs.
- ▶ Intégrer la SST dans les initiatives de productivité et de compétitivité existant à divers niveaux de la filière, telles que les programmes de certification et les programmes de coopération pour le développement du secteur.
- ▶ Renforcer les capacités des institutions de support de façon à répondre aux besoins de services en matière de SST, surtout en répondant aux besoins des travailleurs dans les situations les plus vulnérables de la chaîne.
- ▶ Développer des stratégies pour élargir la couverture des services des institutions de support, en particulier l'inspection du travail, la CNaPS et les SMT, aux travailleurs saisonniers et informels.
- ▶ Développer et promouvoir un système de gestion des produits chimiques sûr tout au long de la chaîne.
- ▶ Former les employeurs et les travailleurs à la gestion des risques à chaque étape de production de la chaîne.

Références

Better Cotton Initiative. 2017. Annual Report 2017. Disponible à l'adresse : https://2017.bciannualreport.org/wp-content/uploads/2018/10/BCI_2017_Annual_Report_PDF.pdf

Centre du commerce international. Trade Map. Disponible à l'adresse : <https://www.trademap.org/Index.aspx>

INRS. 2012. Base de données Fiches toxicologiques. Tétrachloroéthylène, fiche n°29. Disponible à l'adresse : http://www.inrs.fr/dms/ficheTox/FicheFicheTox/FICHETOX_29-1/FicheTox_29.pdf

– 2012. Base de données Fiches toxicologiques. N,N-diméthylformamide, fiche n°69. Disponible à l'adresse : http://www.inrs.fr/publications/bdd/fichetox/fiche.html?refINRS=FICHETOX_69§ion=pathologieToxicologie

ODRES, IDE-JETRO et GEFP. 2010. Rapport sur les résultats majeurs des enquêtes sur les entreprises franches de confection à Madagascar, enquêtes 2009 et 2010

Organisation Internationale du Travail. 2018. *Sécurité et santé au travail dans les chaînes de valeur mondiales - Kit de démarrage. Evaluation des facteurs incitatifs et des contraintes et formulation d'interventions pour l'amélioration de la SST dans les chaînes de valeur mondiales*. Disponible à l'adresse : https://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_649849/lang--fr/index.htm

République de Madagascar :

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

Annexe 1

Détails de l'échantillon d'entreprises de confection ayant participé à l'étude

Echantillon	Catégories	Statut	Nationalité	Certification	Taille de l'entreprise
30 entreprises	Confection-Exportatrice (12 entreprises)	Entreprise franche, non GEFP (5 entreprises)	Etrangère (4 entreprises)	Non certifiées (5 entreprises)	> 750 employés (2 entreprises)
					Entre 250 et 750 employés (2 entreprises)
			Malgache (1 entreprise)		< 250 employés (1 entreprise)
		Entreprise franche, GEFP (7 entreprises)	Etrangère (6 entreprises)	Certifiées (4 entreprises)	> 750 employés (4 entreprises)
				Non certifiées (2 entreprises)	< 250 employés (1 entreprise)
					Entre 250 et 750 employés (1 entreprise)
			Malgache (1 entreprise)	Non certifiée (1 entreprise)	< 250 employés (1 entreprise)
	Confection-Marché local (10 entreprises)	Entreprise franche, GEFP (2 entreprises)	Etrangère (2 entreprises)	Non certifiées (2 entreprises)	< 250 employés (1 entreprise)
					< 30 employés (1 entreprise)
		Entreprise de droit commun (8 entreprises)	Etrangère (2 entreprises)	Certifiée (1 entreprise)	< 250 employés (1 entreprise)
				Non certifiée (1 entreprise)	> 30 employés (1 entreprise)
			Malgache (6 entreprises)	Non certifiées (6 entreprises)	> 30 employés (2 entreprises)
					< 30 employés (4 entreprises)
	Sous-traitante (8 entreprises)	Entreprise franche, GEFP (1 entreprise)	Etrangère (1 entreprise)	Non certifiées (8 entreprises)	< 250 employés (1 entreprise)
		Entreprise de droit commun (7 entreprises)	Malgache (7 entreprises)		< 30 employés (4 entreprises)
					> 30 employés (3 entreprises)





A propos du Fonds Vision Zéro

Le Fonds Vision Zéro (Vision Zero Fund, VZF) rassemble des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs, des entreprises et d'autres parties prenantes qui tendent vers l'objectif de zéro accident, lésion et maladie mortels ou graves liés au travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Cette initiative du G7, appuyée par le G20, est administrée et mise en œuvre par l'Organisation internationale du Travail. Le VZF fait partie intégrante du Programme Phare de l'OIT Sécurité + Santé pour Tous.

L'OIT tient à remercier ses partenaires publics et privés pour leurs contributions ayant permis de mettre en œuvre le VZF, à savoir l'Union européenne, l'Allemagne, les Etats-Unis, la France, la Norvège, le Royaume-Uni, la Suède, ainsi que Siemens.



Organisation internationale du Travail
Département de la Gouvernance et du Tripartisme
Service de l'administration du travail, de l'inspection
du travail et de la sécurité et de la santé au travail

Route des Morillons, 4
Genève, Suisse
+41 22 799 67 15
labadmin-osh@ilo.org

**Bureau Pays de l'OIT
à Antananarivo**
Maison commune des NU
Zone Galaxy Andraharo

Antananarivo 101
Madagascar
+261 20 23 300 92/93/94
antananarivo@ilo.org



ISBN 9789220318010



9 789220 318010