

**DIRECTION DU TRAVAIL ET DE LA PROMOTION
DES DROITS FONDAMENTAUX**

**INFORMATIONS SUR LA LEGISLATION, LES POLITIQUES
PUBLIQUES, LES PROGRAMMES ET D'AUTRES MESURES PERTINENTES ET
BONNES PRATIQUES POUR METTRE EN ŒUVRE LE DROIT AU TRAVAIL
DES FEMMES :**

La Constitution de la République de Madagascar considère le travail et la formation professionnelle comme un droit pour tout citoyen, sans distinction de sexe et même plus comme un devoir.

En effet, *l'article 27* de la Constitution dans son alinéa premier stipule que :

« Le travail et la formation professionnelle sont pour tout citoyen, un droit et un devoir. »

En d'autres termes, le droit au travail pour chaque individu notamment pour les femmes ne pose pas de problèmes et qu'en ratifiant les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), Madagascar entend les appliquer aux travailleurs et aux travailleuses.

Il en est de même des textes et législations du travail ci-après qui sont des réglementations d'application générale pour tous les travailleurs.

I. Base juridique Internationale :

L'application des 42 Conventions de l'OIT ratifiées par Madagascar ne fait aucune distinction entre les travailleurs hommes et femmes, notamment les Conventions suivantes :

- Convention N° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adoptée en 1948, ratifiée en 1960 ;
- Convention N° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, adoptée en 1949, ratifiée en 1998 ;
- Convention N° 100 sur l'égalité de rémunération adoptée en 1951, ratifiée en 1962 ;
- Convention N° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), adoptée en 1958, ratifiée en 1961 ;
- Convention N° 117 sur la politique sociale (objectifs et normes de base), adoptée en 1962, ratifiée en 1964 ;
- Convention N° 122, sur la politique de l'emploi, adoptée en 1964, ratifiée en 1966 ;
- Convention N° 127 sur le poids maximum, adoptée en 1967, ratifiée en 1971 ;
- Convention N° 171, sur le travail de nuit, adoptée en 1990, ratifiée en 2008 ;

II. Base juridique nationale :

- La Constitution de la République de Madagascar de 2010 ;
- La Loi N° 2003- 044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail ;

- Le Décret N° 69- 145 du 08 avril 1969 fixant Code de Prévoyance sociale (CPS) ;
- La Loi N° 2007 - 037 du 14 janvier 2008 sur les Zones et Entreprises Franches à Madagascar ;
- L'Arrêté N° 889 du 20 mai 1960 fixant les mesures d'hygiène et de sécurité du travail.
- Le Décret N° 62. 152 du 28 mars 1962 fixant les conditions de travail des enfants, des femmes et des femmes enceintes, ...
- Le Décret fixant les indices et les salaires minima d'embauche et d'ancienneté par catégorie professionnelle ;
- Les Conventions Collectives des entreprises ;
- Les règlements intérieurs des entreprises ;
- Les contrats de travail.

A. Les droits de la femme au travail :

1. Interdictions de toutes formes de discrimination :

a. Sur le sexe :

Selon l'article 28 de la Constitution :

« Nul ne peut être lésé dans son travail ou dans son emploi en raison du sexe, de l'âge, de la religion, des opinions des origines, de l'appartenance d'une organisation syndicale ou convictions politiques. »

Et en vertu de l'article 2 du Code du travail :

« est considéré comme travailleur au sens de la présente loi quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée (...). »

b. Sur la rémunération :

Article 29 de la Constitution :

« Tout citoyen a droit à une juste rémunération de son travail lui assurant, ainsi qu'à sa famille, une existence conforme à la dignité humaine. »

Article 53 du Code du travail :

« A même qualification professionnelle, même emploi et pour un travail de valeur égale, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur couleur, leur ascendance nationale, leur sexe, leur âge, leur appartenance syndicale, leur opinion et leur statut dans les conditions prévues au présent chapitre (...). »

c. Dispositions de la Constitution :

• *Article 31 :*

« L'Etat reconnaît le droit de tout travailleur de défendre ses intérêts par l'action syndicale et en particulier par la liberté de fonder un syndicat. L'adhésion à un syndicat est libre. »

• *L'article 32 :*

« Tout travailleur a le droit de participer, notamment par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination des règles et des conditions de travail. »

Dispositions du Code du travail :

• *Article 144 :*

« L'adhésion à un syndicat des travailleurs et à une organisation professionnelle des employeurs est libre. Toute forme de discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la religion, l'origine ou la nationalité est exclue. »

d. Sur la maternité :

Une femme enceinte ne devrait en aucun cas faire l'objet d'une discrimination liée à son état au moment de l'embauche, en cours d'exécution du contrat et lors de la rupture du contrat selon le Code du Travail.

L'article 94 du CT prévoit que :

« Une femme candidate à l'emploi n'est pas tenue de déclarer son état de grossesse. L'état de grossesse ne doit pas être pris en considération pour résilier un contrat de travail au cours de la période d'essai. »

En outre, *l'article 95* dispose que :

« Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse constaté médicalement (...). »

D'après *l'article 96 :*

« La femme enceinte dont l'état de grossesse reconnu peut demander sa mutation à un autre poste de travail sur prescription du médecin du Service Médical Interentreprise ou d'Entreprise (SMIE) ou à défaut, d'un médecin agréé. Pendant la période de mutation, le salaire et élément de salaire à caractère fixe sont à conserver. »

2. Droits liés à la maternité :

a. Congé de maternité :

L'article 97 alinéa 2 du CT stipule que :

« A l'occasion de son accouchement et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant 14 semaines consécutives dont 8 semaines postérieures à la délivrance .

Cette suspension peut être prolongée de 3 semaines en cas de maladie dûment constatée et résultante de la grossesse ou des couches.

Pendant cette période, l'employeur ne peut lui donner congé. Elle a le droit pendant cette période, à la charge de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNaPS), ou, à défaut, à la charge de l'employeur, au remboursement des frais d'accouchement et le cas échéant, du soins médicaux, dans la limite des tarifs des formations sanitaires, ainsi qu'à la moitié (1/2) du salaire qu'elle percevait au moment de la suspension du travail ; elle conserve le droit aux prestations en nature.

L'employeur est tenu de lui verser la moitié (1/2) du salaire qui n'est pas pris en charge par la CNaPS. A défaut d'affiliation, le paiement de la totalité du salaire est à la charge de l'employeur. »

b. Allocation liée à la maternité :

Une allocation prénatale d'un montant fixe est allouée à la future mère dès réception de sa demande à la CNaPS.

En présence d'un certificat d'accouchement, la mère peut bénéficier de l'allocation de maternité.

L'allocation familiale est payée aux travailleurs qui ont des enfants en charge.

c. Droit à l'allaitement :

Article 2 du décret n° 62.- 152 :

« La durée totale du repos accordée aux mères allaitant leurs enfants est fixée à une heure par jour durant les heures de travail (...) »

La mère pourra toujours allaiter son enfant dans l'établissement.

Une chambre spéciale d'allaitement devra, sur mise en demeure de l'inspecteur du travail et des lois sociales, être aménagée à cet effet dans tous les établissements ou à proximité de tout établissement employant plus de vingt-cinq femmes. »

3. Concernant le travail de nuit :

Le Code du Travail interdit formellement le travail de nuit des femmes dans tous établissements industriels de quelque nature que ce soit, à l'exception des établissements où seuls sont employés les membres d'une même famille.

Par ailleurs, les Entreprises Franches sises à Madagascar bénéficient d'un régime particulier en vertu de la Loi n° 2007 - 037 précitée dans son article 5.6 alinéa 2 qui dispose que :

« Les dispositions du Code du Travail sur le travail de nuit des femmes et notamment l'article 85 du Code du Travail ou toute autre disposition de nature législative ou réglementaire qui s'y substituerait, ne sont pas applicables aux Entreprises Franches. »

B. Les travaux interdits aux femmes :

Remarque : Le Décret ci après ne concerne plus que les femmes et reste en vigueur jusqu'à présent. Par ailleurs les enfants ont fait l'objet d'un texte particulier. Donc il est recommandé de ne prendre en considération que les dispositions relatives aux femmes.

Le Décret N° 62-152 en question énumère un certain nombre de travaux interdits aux femmes à savoir :

1. Travaux de caractère immoral :

Article 3 :

« Il est interdit d'employer les femmes et les enfants à la confection, la manutention et à la vente d'écrits imprimés, affiches, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images et autres objets dont la vente, l'offre, l'exposition, l'affichage ou la distribution sont réprimés par les lois pénales ou qui, sans tomber sous le coup de ces lois, sont contraires aux bonnes mœurs.

Il est également interdit d'employer les femmes et les enfants à aucun genre de travail dans les locaux où s'exécutent les travaux énumérés à l'alinéa précédent. »

2. Travaux ne pouvant pas excéder les forces des femmes :

Article 6:

« Les femmes et les enfants ne peuvent porter, traîner ou pousser, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu habituel du travail, des charges d'un poids supérieur aux suivants :

Le transport sur diables ou cabrouets est interdit aux femmes et aux enfants des deux sexes.

Il est interdit de faire porter, pousser ou traîner une charge quelconque par les femmes enceintes ; cette interdiction subsiste dans les trois semaines qui suivent la reprise du travail après leurs couches. »

Article 7 :

« Dans les galeries souterraines des mines, minières et carrières, les enfants de sexe masculin âgés de moins de seize ans ne peuvent être employés que pour les travaux les plus légers, tels que le triage et le chargement du minerai, la manœuvre et le roulage des wagonnets dans les limites de poids déterminées à l'article 5 ci-dessus, et à la garde ou à la manœuvre des postes d'aération.

Il est interdit d'employer les femmes aux travaux souterrains des mines, minières et carrières. »

3. Travaux dangereux ou insalubres :

Article 10 :

« Il est interdit d'employer les enfants au graissage, au nettoyage, à la visite ou à la réparation des machines ou mécanismes en marche.

Il est interdit d'employer les femmes à la visite ou à la réparation des machines ou mécaniques en marche. »

Article 11 :

« Il est interdit d'employer les femmes et les enfants dans les locaux où se trouvent des machines, actionnées à la main ou par un moteur, dont les parties dangereuses ne comportent pas de dispositifs de protection appropriés. »

Article 12 :

« Les enfants ne peuvent être employés au travail de cisailles et autres lames tranchantes mécaniques ainsi qu'à celui des presses de toute nature autre que celles mues à la main.

Toutefois, il pourra être dérogé aux dispositions du paragraphe précédent pour les enfants âgés de plus de seize ans sur autorisation écrite délivrée après enquête et à titre révocable par l'Inspecteur du travail et des lois sociales. »

Article 13 :

« Les enfants ne peuvent travailler aux scies circulaires ou aux scies à ruban.

Toutefois, il pourra être dérogé aux dispositions du paragraphe précédent sur autorisation écrite délivrée après enquête et à titre révocable par l'Inspecteur du travail et des lois sociales :

- pour les enfants âgés de plus de quinze ans, qui pourront être admis à travailler aux scies à ruban ;
- pour les enfants âgés de plus de seize ans, qui pourront être admis à travailler aux scies circulaires. »

Article 14 :

« Dans les fabriques de verres à vitre ou autres verreries les enfants âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à cueillir, souffler et étirer le verre.

Toutefois des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail et des lois sociales, à titre révocable et après enquête portant sur les conditions d'hygiène, de protection et de santé des enfants. »

Article 15 :

« Il est interdit d'employer des enfants à l'utilisation et à la manipulation d'explosifs. »

Article 16 :

« Les enfants âgés de moins de seize ans ne peuvent être :

- 1° employés à tourner des roues verticales et des treuils ou à manœuvrer des poulies ;
- 2° préposés au service des robinets à vapeur ;
- 3° employés aux travaux exécutés à l'aide d'échafaudages volants ;
- 4° employés dans les représentations publiques données dans les théâtres, salles de cinématographie, café concerts ou criques, pour l'exécution de tour de force périlleux ou d'exercice de dislocation ;

5° employés en qualité de doubleurs, dans les ateliers où s'opèrent le laminage et l'étrépage de la verge de tréfilerie.

Toutefois, cette dernière interdiction n'est pas applicable aux ateliers dans lesquels le travail des doubleurs est garanti par des appareils protecteurs. »

Article 18 :

« Dans les établissements où s'effectuent les travaux énumérés au tableau A annexé au présent décret, l'accès des locaux affectés à ces opérations est interdit aux femmes et aux enfants. »

III. Politiques publiques :

Madagascar s'est résolument engagé dans une stratégie qui accorde à l'emploi une place de plus en plus importante dans ses politiques de développement.

A ce titre, le Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD) 2015-2019 entend apporter des réponses concrètes aux principales problématiques relatives à l'emploi et au travail.

Le Programme ambitionne de contribuer activement à la réduction de la pauvreté et des inégalités, et s'aligne aux principaux cadres nationaux du développement, dont la Politique Générale de l'Etat (PGE), le Plan National de Développement (PND) 2015-2019 et le Plan Cadre des Nations-Unies pour l'Assistance au Développement 2015-2019.

Les cibles du Programme sont en priorité les groupes identifiés comme vulnérables sous l'angle de l'emploi et du travail incluant notamment les femmes. L'une des priorités fixées consiste à favoriser l'accès des groupes vulnérables à l'emploi par le renforcement de leur employabilité et par la dynamisation des secteurs générateurs d'emploi.

Le renforcement de l'employabilité se fait à travers la formation professionnelle et l'adéquation de la qualification avec les besoins du marché du travail. L'objectif c'est de développer et transformer en travail décent les Activités Génératrices de Revenus (AGR) par :

- La conception des projets d'appui à la création d'AGR ;
- L'étude, la mise en place et le suivi des activités des structures d'appui à la promotion des AGR ;
- La mise en place des mesures favorisant le développement du travail salarié et indépendant ; la facilitation du partenariat public-privé en vue de développer la promotion des AGR.

Dans le cadre de la réalisation de ces activités, le Ministère de la Fonction Publique, de la Réforme de l'Administration, du Travail et des Lois Sociales a pour missions de :

- Identifier les secteurs porteurs d'emploi ;
- Définir les groupes cibles ;
- Trouver les Partenaires financiers ;
- Mettre en relation les parties concernées.