

*Le Développement de Perceptions*  
*Une Etude sur les Opinions Concernant les Zones Franches à Madagascar*  
Victoria Mallett

SIT: Culture and Society, Spring 2008  
Directeur Académique : Mr. Roland Pritchett  
Conseillère Académique : Mme. Dina Rarivomanana

## Dédicace

Sans Roland, Eva, Candy, et Mme. Dina cette étude n'aurait pas eu le sens de tout ce que j'ai voulu donc merci à eux. Merci à mes parents de m'avoir permis d'aller à Madagascar et pour tout votre soutien dans toutes les choses que je fais. Vous êtes merveilleux.

Cette étude est dédiée à tout le monde qui travaille très dur pour très peu.

## Table des Matières

Introduction.....	1
Objectifs.....	1
Les Informations Contextuelles.....	2
Les Localisations de l'Etude.....	3
Le Méthodologie de Recherche.....	7
Les Fonctionnaires Gouvernementaux.....	7
Les Directions des Usines.....	7
Les Travailleurs.....	9
Les Observations.....	10
Les Constatations.....	11
Les Institutions Gouvernementales.....	11
Les Interviews avec les Directions.....	13
Les Interviews avec les Travailleurs.....	16
Analyse.....	23
Conclusion.....	24
La Bibliographie.....	25
L'Appendice 1.....	i
L'Appendice 2.....	vi

## Introduction

### *Objectifs*

Le choix est quelque chose de très compliquée. Dans l'ouest, les gens ont normalement un choix du poste qu'ils veulent occuper, un parent doit parfois choisir entre passer plus de temps chez lui ou avancer dans sa carrière, et un directeur général doit parfois choisir entre plaire à ses actionnaires ou plaire à ses travailleurs. Le choix est un privilège que les gens considèrent régulièrement comme un fardeau, mais à Madagascar c'est souvent une idée étrangère.

Une autre idée qui est étrangère dans un sens différent et l'externalisation qui est un mot émotif dans l'ouest. Ça crée des vues dans le progrès pour plusieurs, l'oppression pour d'autres, et encore l'abandon pour d'autres. Sans se soucier des différentes opinions, la politique a tendance à se concentrer sur deux choses : l'impact économique contre les abus des droits humains. D'une part c'est grâce à l'argent que ces sociétés apportent dans ces pays moins-développé que les affaires sont bonnes et pas autrement et d'autre part ces sociétés peuvent bien offrir une meilleure vie aux travailleurs mais elles leur proposent un salaire très bas avec un travail très dur. Les medias donnent au public l'opportunité d'évaluer l'idée sur les usines, mais ceux-ci offrent rarement l'opportunité de savoir ce que les gens qui y travaillent pensent.

Dans ces pays moins-développés, il y a des usines spécialement désignés pour l'exportation qui s'appellent les Zones Franches. Cette étude concerne les perspectives des fonctionnaires, des directions, et le plus important, des travailleurs dans l'industrie du textile en Zones Franches à Madagascar. L'industrie du textile est le plus grand dans les Zones Franches à Madagascar, et donc celle-ci offre la gamme d'étude la plus vaste. Mon but n'est pas d'évaluer s'il y a injustice, mais pour apprendre les perceptions des gens concernés du système.

Certainement, ces perspectives diffèrent beaucoup, et dépendent beaucoup sur la connaissance de la science économique et des affaires, mais pour cette raison, je crois que c'est important de reconnaître que toutes les opinions sont valables d'un fonctionnaire très puissant à une personne au chômage qui s'assoit à l'extérieur d'une usine et qui attend du travail où elle gagnera moins de deux dollars par jour. J'ai essayé de maintenir cette validation dans ce résumé de mes méthodes, mes constatations, et mes analyses.

### *Les Informations Contextuelles*

Après la colonisation française, Madagascar était un des pays les plus stables économiquement en Afrique. A cause de sa mauvaise gestion économique, cette situation a changé complètement et le revenu par personne est passé de 473US\$ en 1970 à 290US\$ en 2005. Actuellement, Madagascar est un des pays les plus pauvres dans le monde avec 85% du nombre des habitants qui vivent avec moins de deux dollars chaque jour. La population est de 19,7 million personnes et l'inflation est de 10,3% par année, mais récemment il y avait plus d'amélioration. En 2007, le gouvernement malgache a créé le *Madagascar Action Plan (MAP)*, qui est un projet pour le développement de Madagascar, et le Produit Intérieur Brut (P.I.B.) dont le taux d'augmentation est de 6,3%, et on pense que c'est à cause de l'augmentation du tourisme et des investissements directs étrangers dans le secteur de l'exploitation minière, qui totalise 6% du P.I.B du Madagascar. Une des stratégies du *MAP* est l'augmentation des investissements directs étrangers (La Banque Mondiale 2008).

Les Zones Franches sont des firmes qui exportent tous leurs produits et où il n'y a aucun impôt ou tarif sur les contributions ou les productions. Les Zones Franches ont commencé en Asie de l'est, mais actuellement, celles-ci existent partout dans le monde, mais la Chine reste la plus célèbre. A l'île Maurice, 15% de la population travaillent dans les Zones Franches

(Devereux and Chen 1995). Selon le *Guide Zones Franches*, un annuaire pour les investisseurs dans les Zones Franches à l'île Maurice et à Madagascar, le premier avantage comparatif dans la région est : « une main d'œuvre de faible coût, très compétitive et de qualité » (Centre d'Information Technique et Economique 1997). Il y a beaucoup de débat savant sur le sujet des Zones Franches et combien celles-ci aident les pays où elles sont implantées, mais le fait est que la raison de l'implantation des Zones Franches est de profiter des emplois à bon marché et des produits de bonnes qualités.

### *Les Localisations de l'Etude*

Antananarivo est la capitale de Madagascar. On peut le trouver dans les hautes-terres centrales de l'île, et la population est à peu près de deux millions de personnes. Antananarivo est plein de collines et d'escaliers avec une abondance de marches. Les gens sont joyeux et amicaux, mais il est difficile de traverser les rues sans prendre conscience de la pauvreté extrême de la ville et aussi de Madagascar. Il y a les mendiants sur toutes les rues qui comprennent aussi bien des enfants que des personnes très âgées, et l'infrastructure peut à peine s'occuper de la ruine sans un délestage. Pour ces raisons parmi d'autres, le gouvernement de Madagascar essaie d'augmenter l'investissement. Une des principales agences qui s'en occupe est l'*Economic Development Board for Madagascar (EDBM)*.

L'*Economic Board of Development for Madagascar* se trouve dans un grand bâtiment proche du palais du président. C'est bleu et blanc et l'intérieur est très ouvert avec beaucoup de fenêtres et de meubles minimes. Cet immeuble a le sens distinct d'un bureau occidental. A l'*EDBM* il y avait un mélange de personnes. Toutes les personnes qui travaillaient là-bas étaient Malgaches et beaucoup de personnes qui portaient des vêtements décontractés marchaient dans le bâtiment et aussi à l'extérieur. Il semblait qu'ils signaient des documents. La plupart des

personnes qui étaient assis et attendaient étaient d'origine européenne, elles portaient des costumes et elles étaient toutes de sexe masculin. De temps en temps une personne malgache qui portait des vêtements d'affaires venait aux escaliers pour les accueillir et les recevoir en haut.

Les Zones Franches à Madagascar sont éparpillées, mais la grande partie se trouve à Antananarivo. Quelques unes des usines sont groupées ensemble comme les usines au Zone Galaxy, un grand espace privé pour les sociétés où il y a à peu près cinq usines. Il y a une longue rue menant aux bâtiments qui sont très huppés pour Madagascar. Normalement, la rue est vide mais à la fin du jour, les travailleurs la remplissent. Les plus grandes usines sont normalement proches des autres, et ont des murs autour d'elles. Il y a aussi d'autres usines qui ne forment complètement qu'un seul comme Index-Oi. La plupart a l'air d'un entrepôt avec des murs métalliques qui sont gris ou blancs et toutes ont des personnes à l'extérieur qui cherchent du travail. Il y avait trois usines dans lesquelles je suis allé et que j'ai visitées mais il y avait aussi les dix que je n'ai pas visitées mais que j'ai vues seulement de l'extérieur. L'intérieur d'Index-Oi est similaire à un petit bureau. L'office de la personne Responsable Personnelle était normal sans décorations avec des murs beiges. Je n'étais pas autorisé à voir la salle principale, mais j'ai entrevu quelques femmes debout qui examinaient des tissus. Il y avait une section qui était ouverte où ils préparaient chaque jour la nourriture, qui était de la soupe aux pâtes lorsque j'ai fait ma visite.

Moneytex, la deuxième usine que j'ai visitée, avait des murs autour d'elle et beaucoup de sécurité à la barrière. Là, j'ai fait une visite dans la grande salle de l'usine. La première section était le sol pour couper. La plupart des travailleurs étaient des hommes, tous portaient des masques de chirurgies, et coupaient les draps de tissus dont chacun était à peu près de vingt mètres. Ils utilisaient des machines énormes et coupaient des centaines de mètres des tissus en

pires au même temps. Ensuite, il y avait la première ligne des machinistes qui faisaient des poches. Ils étaient incroyablement rapides, et ils travaillaient dans des équipes de deux avec une personne qui cousait et une personne qui coupait tous les fils qui dépassaient. Il y avait dix lignes qui faisaient différentes choses. La femme qui était mon guide a dit qu'à la fin les produits vont à une autre usine, Madgabest, pour finition. Madgabest est l'usine mère de Moneytex. J'ai regardé le produit final et a vu que c'était de la marque Baby Phat, qui est très populaire aux Etats-Unis. Ils faisaient la même chose, des pantalons, dans sept couleurs différentes. La femme a dit que l'autre bâtiment faisait aussi la même chose. Quand je suis partie, j'ai vu tous les sacs des travailleurs à la porte parce que la direction ne veut pas que les travailleurs volent les produits.

La troisième usine que j'ai visitée était Floreal, où j'avais une guide. Premièrement, il y a un magasin pour le fil, qui est à l'entrée de l'usine et qui n'est pas très grand. Ensuite, il y a le tricotage, qui comprend peut-être trente chaînes de travailleurs qui sont 800 au total. Tous les travailleurs travaillent sur les machines qui glissent et qui font le double de leurs tailles, avec les bobines des fils qui alimente les machines. Ils travaillent très vite, mais c'est très complexe parce qu'ils doivent s'assurer que les machines ne soient pas encombrées des fils usés. Ils ont des morceaux de métal avec des dents pour le nettoyage des machines. Chaque travailleur a un quota de neuf pulls par jour. Après le tricotage, il y a l'inspection. Ensuite, on met les produits dans les sacs et on les envoie au remaillage. Au remaillage les travailleurs les assemblent avec les machines qui sont comme des disques à coudre. Les machines tournent et rassemble les manches, les corps, et les encolures. Tout est très vite et complexe. Parfois, on a besoin de coudre des pièces sur les coudes des manches, et pour ça, on utilise une machine à coudre normale. Après le remaillage, les produits vont au lavage.



Les grandes lessives industrielles prennent 180 pulls en même temps. Les personnes qui lavent les pulls sont tous des hommes, et ils portent des gants protectifs et les bottes de pluie. Ils ne m'ont pas autorisée à me rapprocher car les produits chimiques étaient dangereux. Du lavage, les produits vont à l'inspection lumière, où on les tire serres sur des lampes pour examiner s'il y a des trous et des fils qui dépassent. Ensuite, les travailleurs coudent les étiquettes sur les encolures. Après, on met les tickets, et finalement on met les produits finis dans les sacs. On fait toutes les choses à la main. Après finition, les travailleurs mettent les produits dans les boites pour l'exportation.

En haut, il y a le sol des échantillons, qui est le même que la grande pièce mais en miniature avec beaucoup de machines inoccupées. Là, on fait des échantillons qu'ils envoient aux sociétés, qui décident sur les contrats. Donc, personne ne commande les échantillons. Il y a aussi les magasins. Il y a trois : un juste pour les étiquettes, un pour les fils, les ciseaux, les aiguilles, etc., et un pour les grandes choses comme les produits inachevés et les produits chimiques. Il y a les personnes qui gardent les magasins et maintiennent un inventaire. Il y a aussi la pièce où on prépare les choses pour les magasins et bien sur, il y a la cantine, les toilettes, et la pièce pour les sacs. Aussi, à cote de la grande pièce, il y a une pièce pour les formations. Chaque sortie a un scanner pour les cartes des travailleurs pour l'entrée et la sortie. A l'extérieur, il y a un autre bâtiment qui est l'infirmerie. Ici, tous les médicaments sont gratuits (Faraniaina 2008).

## La Méthodologie de Recherche

### *Les Fonctionnaires Gouvernementaux*

Pour les fonctionnaires gouvernementaux j'ai fait des interviews. A l'*EBDM*, J'ai visité le bâtiment et demandé si je pouvais parler avec quelqu'un qui travaillait sur les Zones Franches. La réceptionniste m'a donné le numéro de téléphone de Mme Voahanginirina Ranaivoson qui était Responsable des Zones Franches. J'ai pris un rendez-vous avec elle dans l'après midi du même jour. Je lui ai posé beaucoup de questions sur le rôle de l'*EDBM* et aussi son opinion sur les Zones Franches. Elle m'a donné beaucoup d'informations y compris des listes d'usines, une copie de la loi qui les régie parmi d'autres documents. Aussi, j'ai interviewé un Elève-magistrat chez moi qui travaille au tribunal. J'ai demandé de les options légales s'ils ont un problème avec leurs employeurs. Je l'ai contacté à travers une amie mutuelle.

### *Les Directions des Usines*

J'ai parlé avec les directions des trois usines, Index-Oi, Moneytex, et Floreal. A Index-Oi et Moneytex, j'ai interviewé les personnes Responsable Personnelle et à Floreal j'ai interviewé le Directeur de l'Usine, le *Welfare Officer*, le Manager du Remaillage et le Manager de la Finition. Pour chaque interview j'ai utilisé une méthodologie différente. En général, c'était un peu difficile pour parler avec les directions parce qu'elles étaient très occupées et la plupart étaient un peu nerveuse de parler avec une américaine.

A Index-Oi, j'ai parlé avec la dame Responsable Personnelle. Je suis arrivée avec Candy et a demandé de parler avec la personne en charge. Elle a dit que la Directrice de l'Usine n'était pas là donc je n'ai pas pu voir les travailleurs. Mais, elle était d'accord pour faire une interview. J'ai demandé des questions sur l'usine et son opinion sur les Zones Franches. Quand les

questions n'étaient pas claires, Candy les a demandées en malgache. A la fin de l'interview, elle a dit qu'on pourrait revenir dans une semaine pour parler avec la Directrice. Quand je suis revenue, elle n'était pas là donc j'ai laissé une note avec mon numéro de téléphone, mais elle n'a jamais répondu.

A Moneytex, Candy et moi, nous avons demandé à la sécurité de parler avec la personne responsable. Elle nous a emmenées vers la dame Responsable Personnelle. Elle était d'accord pour faire l'interview, mais elle n'a pas parlé le français. Donc Candy a traduit mes questions et ses réponses. Après quinze minutes, elle nous a demandées d'attendre à l'extérieur de l'usine parce que la Directrice allait revenir bientôt, et elle ne savait pas si celle-ci était d'accord pour ma présence à l'usine. Nous avons attendu à l'extérieur et avons vu la Directrice venir et partir. Ensuite, nous sommes revenues pour finir l'interview. Nous avons attendu pour quelques minutes dans le bureau parce qu'elle était en train de payer les travailleurs. A la fin de l'interview elle a dit qu'on pouvait faire une visite dans l'usine.

A Floreal, j'ai visité pendant une journée et laissé une note avec mon numéro de téléphone pour le Directeur de l'Usine. Il m'a téléphoné et il a dit que j'étais la bienvenue pour faire des observations et des interviews pour une semaine. Quand je suis revenue, j'ai eu une guide pour la visite à l'usine. Elle s'appelait Mme. Ianja Faraniaina et elle était le *Welfare Officer*, et je lui ai demandée quelques questions pendant la visite. Le jour prochain, elle s'est encore chargée de me recevoir, donc j'ai demandé plus de questions pendant les deux visites dans la journée. Aussi, elle m'a pris au bureau du Directeur, et j'ai fait l'interview avec lui. Dans l'après-midi elle m'a présentée aux Managers des Remaillage et Finition. Je leur ai demandé quelques questions concernant les systèmes de production et leurs histoires mais pas leurs opinions sur les Zones Franches parce que nous étions sur le sol et j'ai décidé que c'était

peu approprié. Pendant ma semaine à l'usine, j'avais trois autres interviews informelles avec les directions.

### *Les Travailleurs*

Les Zones Franches recrutent les personnes qui n'ont pas beaucoup de diplômes, donc j'ai décidé de créer un sondage en malgache. Le sondage devrait décrire leurs horaires, leur salaire, le nom de l'usine et le quartier, le nombre de personnes en charge, et s'ils étaient marié. Ensuite, on a demandé des questions qui suivent : Pourriez-vous faire une description de votre tâche dans une journée à l'usine ?, Qu'est-ce que vous faisiez avant de travailler dans cette usine ? Et quels étaient votre salaire et les horaires de travail là ?, Qu'est-ce que vous savez de la société mère de l'usine où vous travaillez actuellement?, et Quelle est votre opinion sur les Zone Franche ?<sup>1</sup>

Ensuite, j'ai contacté une traductrice, qui s'appelle Candy Cornelia, pour m'aider. Ensemble, nous avons regardé la liste des usines avec leurs adresses et décidé d'aller aux usines qui étaient aux alentours. Quand nous sommes arrivées à la première usine, Index-Oi, nous avons vu vingt femmes assises sur le bord. Candy a demandé ce qu'elles faisaient là. Elles ont dit qu'elles cherchaient du travail. Nous avons demandé si on pouvait les interviewer car ces femmes avaient déjà l'expérience du travail dans les Zones Franches. Trois femmes étaient d'accord. Les femmes étaient analphabètes, donc Candy a demandé les questions et écrit les réponses. Nous avons fait la même chose à Moneytex et Tropic Mad. A Moneytex, il y avait un homme qui voulait parler avec nous, mais nous avons caché pour l'interview parce qu'il travaillait là actuellement. Et à Tropic Mad, après trois interviews, la sécurité a dit que nous devions partir parce que la propriété était privée.

---

<sup>1</sup> Confère Appendice 1

Pour les personnes qui travaillent actuellement dans les usines c'était un peu plus compliqué parce qu'elles risquaient de perdre leurs postes. Donc nous avons décidé d'attendre dans la rue qui menait vers beaucoup d'usines à la fin de la journée mais c'était difficile de parler avec eux parce qu'ils étaient pressés et ils avaient aussi peur. Des cinq personnes avec qui nous avons parlé deux n'ont pas voulu donner leurs noms. Aussi, Candy et moi avons interviewé Caroline Rasoahanitrinala au bureau du *School for International Training* et j'ai donné le sondage à ma voisine qui était une travailleuse à Floreal. On a contacté les deux à travers des amis mutuels.

### *Les Observations*

Après que j'ai reçu la permission, je suis allée à Floreal pour la dernière semaine de l'étude. Ils m'ont fait plusieurs visites de l'usine. Pendant les visites, j'ai demandé des questions sur le fonctionnement de l'usine. J'ai passé la plupart de mon temps à m'asseoir et regarder les travailleurs. Certains avaient l'air nerveux, certaines ont ri, et certains m'ont complètement ignorée. J'ai pris des photos et des notes pendant l'observation. J'ai voulu parler avec les travailleurs, mais les directions m'ont dit que je n'étais pas permis. J'ai pu seulement interviewer les personnes qui étaient les superviseurs ou plus haut, donc mes observations sur les travailleurs sont restées juste des observations pour tout le temps. Quelques fois je me suis assise et regardée une personne travailler pour une demi-heure et quelques fois j'ai marché et comparé les différentes méthodes des travailleurs. Un des principaux défis auquel je me suis affrontée était que les directions ne m'ont pas permis de visiter toute seule dans l'usine pour les deux premiers jours. Ils ont dit que je devais m'asseoir dans une chaise à un endroit où ils

pourraient m'observer ou être avec une guide. Mais au troisième jour, ils ont abandonné ça et m'a permis d'aller où je voulais.

### Les Constatations

#### *Les Institutions Gouvernementales*

Mme Voahanginirina Ranaivoson est Responsable des Zones Franches à l'*Economic Development Board of Madagascar*, qui est dessous de la juridiction du Président de la République. Quelques ministères ont des représentants qui dirigent l'*EDBM* pour leurs deuxièmes postes. Mme Voahangy est du Ministère de l'Economie, du Commerce, et de l'Industrie. D'autres représentants là-bas viennent des Ministères du Travail, de l'Environnement, des Affaires Etrangères, parmi d'autres. Elle a dit que son poste avait deux rôles : 1) la facilitation des investissements qui existent actuellement et 2) la promotion de Madagascar dans la communauté des investissements mondiaux. Il est intéressant de noter que les gens responsables pour le règlement des Zones Franches dans chaque ministère avaient aussi un intérêt dans leur investissement.

Selon Mme Voahangy, on a créé les Zones Franches en 1989, mais on a passé la loi en 1991. Actuellement, l'*EDBM* travaille sur une nouvelle loi pour les Zones Franches qui facilitera l'investissement. La loi a quelques parties. La première partie décrit l'éligibilité et explique quatre catégories de Zones Franches qui sont a) les Zones Franches (cadre), b) l'Entreprise Industrielle de Transformation (le textile, la métallurgie, etc.), c) l'Entreprise de Production Intensive de Base (l'agriculture et les ressources naturelles), et d) L'Entreprise de Service (les médias et le divertissement). La loi ébauche aussi le système des impôts pour les Zones Franches. Pour les impôts sur les revenus, il n'y a pas d'impôts pour les cinq premières

années pour l'Entreprise Industrielle de Transformation qui est le sujet de cette étude. Il n'y a pas de taxe professionnelle ou de taxes de marchandises et les impôts maximums personnels est de 25% pour les expatriés.<sup>2</sup> Il y a 169 usines à Madagascar qui sont des Zones Franches dont sept ne sont pas à Antananarivo. Depuis 1990, les Zones Franches étaient principalement axées sur le textile et la confection. En fait, chaque année il y a plus de sociétés textiles et de confections que toutes les autres sociétés combinées.

Quand on a demandé qu'est-ce que les Zones Franches ont apporté pour l'investissement et l'économie de Madagascar, elle a dit que les Zones Franches ont apporté du travail, de l'attention, et de la technologie. A son avis : « les Zones Franches sont bon pour Madagascar. » Ceux-ci aident pour le développement de l'économie, créent des emplois, et apportent de l'argent dans le pays (Ranaivoson 2008).

Aussi, j'ai parlé avec Rakotomalala Tahiry Andriamiarinutsoa, un Elève-Magistrat. Il a dit que si les travailleurs ont un problème avec leurs employeurs, premièrement il faut appeler le Ministère du Travail pour venir et faire une inspection. Les inspecteurs arbitrent une discussion entre les employeurs et les travailleurs. Si ça ne marche pas, les travailleurs peuvent aller au tribunal, et les personnes du tribunal viennent et font les conciliations qui sont obligatoires dans la loi malgache. Si les conciliations ne marchent pas, il y a un procès. Il a dit que le tribunal a tendance à préférer les travailleurs parce qu'ils n'ont pas beaucoup de diplômes et normalement ils ne comprennent pas bien la loi.

A propos des inspecteurs, il n'y a pas de nombre suffisant au Ministère du Travail, mais il y a beaucoup de travailleurs et beaucoup d'usines. Quand on a demandé son opinion sur les Zones Franches en général, il a dit que le travail des enfants est un grand problème à Madagascar, mais les Zones Franches sont très strictes et n'emploient pas des enfants. Il a dit

---

<sup>2</sup> Confère Appendice 2

aussi qu'il y a les comités d'entreprise, qui sont un système dans la loi malgache qui permet aux travailleurs d'être actifs dans les décisions de la société. Mais, même si c'est la loi, ces comités n'existent pas beaucoup parce que les travailleurs ne les comprennent pas bien et les directions ne veulent pas partager le pouvoir.

Il a aussi parlé des conventions collectives, qui sont des contrats passés entre le groupe des travailleurs et les directions. Les contrats décident des horaires et des avantages mais pas des salaires qui appartient au gouvernement. Il a dit aussi qu'il y a des syndicats pour les travailleurs, et si les travailleurs ont besoin d'aller au tribunal, les syndicats les représentent (Andriamiarintsoa 2008).

### *Les Interviews avec les Directions<sup>3</sup>*

Chacune des trois usines que j'ai visitées étaient très différentes. Index-Oi, fondé en 2000, est une société malgache avec 160 travailleurs et qui se spécialise dans les vêtements pour enfants. Moneytex, qui est une sous-usine en dessous Madgabest, est chinois avec 800 travailleurs et se spécialise dans les pantalons. Floreal, fondé en 1989, est une société mauricienne avec 1800 travailleurs et se spécialise dans les pulls. Mais toutes ces usines sont aussi similaires. Celles-ci ont des contrats, exportent tous les produits, ont les quotas pour les travailleurs, et leurs directions ont toutes des opinions similaires sur les Zones Franches.

Le gouvernement fixe les salaires pour toutes les usines. Il y a dix catégories professionnelles pour les travailleurs : M1, M2 OS1, OS2, OS3, OP1A, OP1B, OP2A, OP2B, OP3. Les salaires commencent avec M1 à 70025 ariary par mois et augmentent avec chaque

---

<sup>3</sup> Toutes les informations dans cette section viennent de cinq interviews : (Faraniaina 2008) (F. R. Razanamalala 2008) (Ninnotte 2008) (Rakotoarisolo 2008) (Renton 2008)



catégorie jusqu'à OP3 qui est 152010 ariary par mois.<sup>4</sup> Les horaires sont normalement du lundi au samedi de 7h00 à 16h00. On peut aussi prendre les heures supplémentaires. Les usines signent des contrats avec les travailleurs pour les trois premiers mois et après il y a une inspection. Si le travail est bon les travailleurs peuvent rester, et si non, on les renvoie. Normalement, il y a une pause pour déjeuner pour une durée de trente ou quarante-cinq minutes. Les usines offrent un supplément de 300-500 ariary par jour ou celles-ci préparent le déjeuner. Le système d'assurance médicale dépend de l'usine. A Index-Oi et Moneytex, il y a une organisation qui offre l'assurance pour les travailleurs. A Floreal il y a une pharmacie-infirmerie à l'usine avec des médecins et des médicaments. S'il y a un grand accident Floreal offre le transport à l'hôpital mais c'est tout.

Tous les tissus viennent des autres pays et les sociétés mères décident des contrats. Les contrats sont normalement passés avec des sociétés occidentales. Donc l'administration est dans les autres pays à moins que la société ne soit malgache. Sous l'administration il y a le Directeur de l'Usine et sous lui, il y a les chefs comme la personne Responsable Personnelle ou le Chef de Production. A Floreal, sous les chefs il y a les managers. Chaque manager a entre deux et quatre superviseurs qui sont sous lui. Sous les superviseurs il y a les contremaîtres et finalement les travailleurs. Il y a aussi les sécurités mais le nombre dépend de l'usine. A Floreal, il y a la sécurité à chaque sortie, et elle fouille aléatoirement les travailleurs quand ils partent. Selon Mr. Alan Renton, le Directeur de Floreal : « C'est triste, mais c'est nécessaire parce que les travailleurs volent les produits de temps en temps » (Renton 2008).

Quand on a demandé son opinion sur les Zones Franches à la dame Responsable Personnelle à Index-Oi elle a dit que les Zones Franches sont une bonne source de travail pour les malgaches et celles-ci apportent des améliorations pour Madagascar. Mais elle a dit : « C'est

---

<sup>4</sup> Confère Appendice 2

un milieu instable...il y a des travailleurs qui partent au bout de deux jours ou une semaine. » Elle a continué : « Cet instabilité affecte les produits » (Rakotoarisolo 2008). Elle a dit que la plupart des travailleurs ne restent pas pour les trois premiers mois et le manque d'éducation et d'expérience professionnelle font qu'il est difficile de les diriger. Donc la vie des directions est très difficile.

A propos de l'opinion de Fanja Rosette Razanamalala, le Responsable Personnelle à Moneytex, il n'y a pas de travail à Madagascar, mais heureusement les Zones Franches existent pour embaucher des travailleurs. Elle a dit que les rapports entre les directions et les travailleurs sont bons et si les travailleurs atteignent le quota, les directions sont satisfaites. Les quotas existent pour la motivation des travailleurs et sinon les travailleurs ne travailleraient pas très dur.

Mr. Renton, à Floreal, pense aussi qu'il n'y a pas beaucoup de travail à Madagascar et les Zones Franches aident à apporter des investissements étrangers. Il a dit aussi que Floreal essaie de promouvoir intérieurement pour aider les travailleurs. Mme. Ianja Faraniaina, a dit que son poste est pour les travailleurs. S'il y a un problème ils peuvent parler franchement avec elle. Selon Mme. Faraniaina : « C'est le travail du *Welfare Officer* pour combiner l'humanité avec le travail » (Faraniaina 2008). Elle pense que les travailleurs ont beaucoup de liberté dans les usines, et que les Zones Franches sont bien pour Madagascar parce que celles-ci créent du travail et on n'a pas besoin de beaucoup de diplômés pour travailler là. Elle a aussi dit que le Directeur considère aussi bien l'humanité que la production.

Aslam Ninnotte, le manager de remailage, est originaire de l'île Maurice. Il n'aime pas son poste à Madagascar mais il reste parce que son salaire est très confortable. Il a dit qu'il a un contrat avec la société mère de Floreal qui s'appelle Ciel Groupe, qui fait aussi le marketing pour les textiles. Quand on a demandé son opinion sur les Zones Franches, il a dit que les gens savent

comment le faire en Chine et au Bangladesh. Les gouvernements de ces pays n'augmentent jamais les salaires ou établissent des impôts pour les Zones Franches. La dernière année, le gouvernement de Madagascar a augmenté les salaires, et ce n'était pas bien pour les avantages comparatifs. Maintenant ça devient trop cher pour l'industrie du textile à Madagascar. Il a dit, « Il faut mettre les salaires aussi bas que c'est possible pour que les affaires soient bonnes » (Ninnotte 2008).

### *Les Interviews avec les Travailleurs*<sup>5</sup>

Au total, j'ai interviewé seize travailleurs, cinq hommes et onze femmes. Les travailleurs que j'ai interviewés venaient de onze usines différentes : Floreal, Cote Sud, Anny SARL, Prime View, CosmosKnit, Tropic Mad, Sarah Textile, Moneytex, Bam Apparels, Karina, Kamhing. Le salaire de chaque travailleur était un peu différent, mais la moyenne était 74400 ariary par mois ou 3000 ariary par jour. La durée du travail n'avait pas une corrélation avec le salaire. En moyenne, les hommes recevaient plus de 13000 ariary par mois que les femmes, et les femmes avaient un enfant de plus que les hommes. Les journées de travail normale étaient d'habitude du lundi au vendredi de 7h00 à 15h30, mais avec les heures supplémentaires on restait jusqu'à 18h00 ou même 22h00. Les postes étaient les machinistes, le packing, le pressing, l'inspection, le contrôle, la coupe, la finition, et la sécurité. Le système pour déjeuner dépendait de l'usine : parfois l'usine l'offrait, parfois non, et parfois l'usine donnait de l'argent aux travailleurs qui pouvait aller de 300 à 500 ariary par jour. La pause pour déjeuner était toujours entre trente et quarante-cinq minutes. Quand les usines offraient le déjeuner, la plupart des travailleurs ont dit

---

<sup>5</sup> Toutes les informations dans cette section viennent de seize interviews : (Alain 2008) (Herisolomalala 2008) (Minoharimoahefa 2008) (Rabemananjara 2008) (Raberjanahary 2008) (Rakotodrasoa 2008) (Ramarison 2008) (Rasoahanitrirola 2008) (Rasoanadrasano 2008) (Rasoarimalala 2008) (Rasoarinivo 2008) (Rasoavalolona 2008) (Ravaoarisoa 2008) (Ravoniarinola 2008) (Razanamalala 2008) (Tojo 2008)

que c'était insuffisant. Par exemple, ils offraient seulement du riz. Pour ces raisons, la plupart des travailleurs apportaient leurs déjeuners. Après qu'une personne ait travaillé dans une usine, elle pouvait recevoir un certificat de travail qui était le garant de leur expérience et de leur poste. Mais, on peut les falsifier facilement, donc même si on a un certificat, c'est encore difficile de trouver du travail.

Quand on leur a demandé leur connaissance sur les sociétés, tous ont dit que les sociétés étaient françaises, mauricienne, ou chinois. Aussi, ils ont listé les marques dont ils se sont souvenus qui étaient : TCP, GAP, Baby Phat, Enyce, Hema, Celio, Reebok, Tamara, Isabelle, Gloria Vanderbilt, Decathlon, Nautica, Polo, et H&M. La plupart des travailleurs a dit que les usines exportaient tous les produits aux Etats-Unis et en Europe. Plusieurs personnes m'ont dit que c'était très facile d'être viré, et une femme a dit « C'est comme une course rapide chaque jour » (F. Razanamalala 2008). La plupart des travailleurs a dit qu'il y avait un quota pour chaque jour et que les usines importaient tous les tissus. Une femme a dit aussi que les directions volaient beaucoup d'argent (Rasoanadrasano 2008).

Dans l'ensemble, les travailleurs étaient d'accord que le travail dans les Zones Franches est trop dur et les salaires sont trop bas. Mais après ça, les opinions étaient considérablement différentes. Quelques personnes ont dit que Madagascar a besoin du travail, et quelques personnes ont dit que Madagascar serait bien sans les usines. La plupart pensait que les usines étaient bonnes pour les gens sans diplômes, mais que c'était encore difficile d'être embauché. Il y avait beaucoup d'opinions différentes, mais toutes à l'exception d'une avait une chose en commun : leur opinion des Zones Franches était négative.

Quelques les femmes plus âgées pensaient que les sociétés font de la discrimination envers les femmes qui ont 35 ans et plus. Honorine Rasoavololona a dit, « C'est triste qu'ils

refusent de prendre des femmes plus âgées. Je m'assoie tous les matins et attends de trouver l'opportunité pour travailler et je ne sais pas si c'est possible » (Rasoavalolona 2008). Marie-Jeanne Ravaoarisoa, 40, a dit, « Je ne pense pas que c'est juste qu'ils ne nous permettent pas de travailler parce que les femmes plus âgées ont plus d'enfants et elles ont le plus besoin du travail » (Ravaoarisoa 2008). Mais d'autre part, les gens plus jeunes apprécient la capacité de travailler sans des diplômes. Maminiriana Domoina Rasoanandrasana a dit, « Les Zones Franches donnent le travail pour les gens sans beaucoup des diplômes » (Rasoanadrasano 2008).

Presque tout le monde a dit qu'ils avaient un rapport pauvre avec les directions. Marie-Jeanne Ravaoarisoa a dit que son patron, qui était malgache, était égoïste et méchant. D'autres ont dit que les chefs des usines étaient particulièrement méchants, et si on était malade ou si on avait un enfant malade, c'était très difficile de prendre une permission pour sortir.

Quelques personnes ont directement parlé du besoin de l'action gouvernementale. Albert Ramariarison pensait que le gouvernement doit augmenter les salaires et donner des avantages (comme l'assurance médicale, etc.). Il a dit qu'il y a toujours l'exploitation des travailleurs et jamais des avantages. Il pensait aussi que les travailleurs ne devaient pas travailler pendant les weekends ou les fêtes. Noro Minoharimahefa, a pris un angle un peu différent. Elle pensait que le gouvernement doit considérer les travailleurs parce qu'ils souffrent trop, et les travailleurs pensent qu'ils n'ont pas de droits. Par exemple, quand il y a beaucoup de travail, elle a dit qu'il faut travailler pendant la nuit et si on refuse, la société les renvoyera.

Quelques travailleurs plus extrêmes ont dit que leurs postes étaient comme de l'esclavage et d'autres ont seulement dit que c'était de l'exploitation, mais presque tous ont dit qu'ils le font pour la même raison, qu'Evelyne Rasoarimalala a résumé, « C'est du travail pour gagner de l'argent pour nourrir la famille » (Rasoarimalala 2008). Les travailleurs sont prêts à gagner les

salaires bas parce qu'il n'y a pas d'autres alternatifs. Marie Liliane Ravoniarinala a dit, « Le travail est très dur, mais au moins les Zones Franches offrent du travail » (Ravoniarinola 2008).

Parce qu'on a interviewé seize travailleurs, on a choisi des histoires spécifiques qui ont donné le plus d'informations. Les histoires qui vont suivre sont quatre exemples d'histoires différentes :

Cette interview est un exemple de travailleur moyen : Alain, qui a deux enfants et qui n'a pas voulu donner son nom, travaille pour Cote Sud (Company Textile du Sud) depuis 1999. Il travaille de 7h00 à 15h30 ou jusqu'à 17h30 avec les heures supplémentaires, et son salaire est de 94000 ariary par mois. Il est un machiniste et il s'assoit toujours. Ses rapports avec les autres travailleurs et les directions sont bons, et il prend le déjeuner entre 12h00 et 12h30. Il a dit que la société fournit le déjeuner, mais la quantité est petite. Quand on a demandé ce qu'il connaît de la société, il a dit que c'est une société française et produit actuellement des jeans pour Gloria Vanderbilt et Decathlon. Ils exportent toutes les choses qu'ils font. Les supérieurs hiérarchiques sont français, après eux viennent les mauriciennes, et en fin viennent les malgaches. Il a dit que le salaire est à peine suffisant, et les Zones Franche offrent du travail, mais c'est une autre forme d'esclavage et de dictature (Alain 2008).

Cet interview avec cet homme est intéressant parce que son salaire est élevé par rapport aux autres travailleurs et il a parlé spécifiquement de l'action gouvernementale : Jose Christian Herisolomalala a deux enfants et travaille à Moneytex depuis 2003, où ses horaires sont de 7h00 à 15h30 ou jusqu'à 19h00 avec les heures supplémentaires. S'il y a beaucoup de travail, il reste jusqu'à 21h00. Son salaire est de 100000 ariary par mois, mais il ne travaille plus depuis trois semaines parce qu'il avait un accident sur une machine à l'usine. Mais normalement, il est le délégué du personnel donc il représente les travailleurs à la direction. Il est aussi un machiniste

et il travaille très dur pour atteindre le quota tous les jours, et si les travailleurs ne l'atteignent pas, il est la première personne à s'attirer des ennuis. Il a dit qu'il y a une pause de trente minutes pour déjeuner qui commence à 11h15 pour le premier bâtiment et à 12h00 pour le deuxième bâtiment. La société leur donne 700 ariary chaque jour pour déjeuner.

Il a dit qu'une autre usine qui s'appelle Madgabest possède Moneytex. Jose a travaillé là-bas aussi de 1995 à 2003. Il a dit que les marques dépendent du contrat, mais il s'est souvenu des marques GAP et Enyce. Quand on finit avec les produits on les envoie à Madgabest pour la finition et on les exporte de là-bas. Il a dit que c'est cette même femme qui est responsable pour les deux usines et elle est chinoise parce que les usines sont chinoises. A ce point dans l'interview, la chef de l'usine nous a conduits, et José a caché son visage. Il était très évident qu'il avait peur.

Quand on a demandé son opinion sur les Zones Franches, il a dit que l'usine est trop loin du Ministère du Travail donc les inspecteurs ne viennent pas. Il réunit les travailleurs pour augmenter des fonds pour payer leur transport. Il a dit aussi que la chef de l'usine ne regarde pas pour savoir ce que les travailleurs font et n'écoute pas leurs problèmes. Elle se concentre seulement sur la production (Herisolomalala 2008).

Cet interview était avec une personne qui était très mécontente et a dit le plus de choses : Caroline Rasoahanitriniala a travaillé pour Kamhing de 2006-2008. Ses horaires étaient de 6h00 à 18h00 et même jusqu'à 21h00 ou 22h00 avec les heures supplémentaires. Son salaire était de 66000 ariary quand elle a commencé et était de 82000 ariary par mois quand elle a quitté. Pendant ce temps, elle était célibataire avec un enfant. Elle a dit que les salaires dépendaient de la qualité du travail et de la durée de l'emploi. Il y avait une inspection individuelle après les six premiers mois mais la classification et le salaire n'augmentaient pas jusqu'à plus de neuf mois de

travail. Avec chaque changement en classification, on augmentait le salaire de 15000 ariary par mois.

Quand on a demandé une description de son travail, elle a dit qu'elle était sécurité mais le poste changeait chaque jour. La direction a beaucoup modifié les postes de la sécurité parce que celle-ci n'a pas voulu que les travailleurs et la sécurité développaient des rapports. A chaque poste il y avait toujours un homme et une femme et ils restaient toujours debout. Il y avait des cameras au-dessus de tous les postes et s'ils asseyaient quelqu'un viendrait pour les réprimander. Ils avaient besoin de fouiller tous les travailleurs même quand ils allaient aux toilettes pour être certain qu'ils n'ont rien volé. Si elle avait besoin d'utiliser les toilettes elle devait attendre d'être remplacé. Elle apportait sa nourriture parce que l'usine ne le leur a pas fourni, et quand les travailleurs partaient pour déjeuner il fallait les fouiller. Les sécurités de la porte ne pouvaient pas quitter leur poste pour déjeuner donc ils restaient là pour le repas, mais les autres sécurités mangeaient ensembles dans la pièce où étaient les sacs des travailleurs pour être séparé des autres travailleurs. Chaque soir, le fouillage prenait deux heures parce qu'il y avait une seule personne chargée de la sécurité pour mille travailleurs, et les travailleurs n'étaient pas payés pour ces deux heures d'attente. Il y avait trois étages dans l'usine et un total de 24000 travailleurs avec seulement 24 gardes de sécurité.

Quand on a demandé sa connaissance sur la société elle a dit que c'était une société chinoise et la seule marque dont elle s'est souvenue était la marque GAP. Elle a dit que l'usine a reçu beaucoup d'ordres de GAP, et celle-ci a reçu des tissus des autres pays. Après la production des vêtements, la société de la marque est venue pour prendre les produits pour les exporter. Quand il y avait beaucoup du travail, la société utilisait la sous-traitance pour les individus qui



travaillaient chez eux. On a payé ces personnes plus que les personnes qui travaillaient dans l'usine.

Quand on a demandé son opinion sur les Zones Franches, elle a dit que pendant la crise politique en 2002, le Président Marc Ravalomanana a contacté les propriétaires des usines, et les propriétaires ont dit aux travailleurs qu'ils devaient aller à la grève pour supporter le Président, sinon on les aurait renvoyés. Actuellement, le gouvernement ne fait pas attention aux travailleurs. Elle a dit qu'on les traite comme des esclaves et qu'ils travaillent très dur pour un salaire qui est trop petit. Le gouvernement a besoin de prendre en considération les travailleurs dans les Zones Franches, et ils ont besoin d'envoyer des inspecteurs au moins une fois par an parce que les travailleurs ont des droits. Elle pensait aussi que le gouvernement a besoin d'augmenter le salaire minimum parce qu'actuellement c'est insuffisant (Rasoahaniroloa 2008).

Cette personne était la seule qui était satisfaite de son travail. Il était possible qu'il ait pensé que nous avions travaillé pour la société : Tojo, qui a un enfant et qui n'a pas voulu donner son nom, travaille pour Tropic Mad, où ses horaires sont de 7h00-15h00 ou jusqu'à 18h00 avec des heures supplémentaires, et son salaire est de 67000 ariary par mois. Dans l'usine il fait du packing depuis Juillet 2007. Il a dit que ses rapports avec la direction et les autres travailleurs sont bons. Il a une pause entre 9h00 et 9h15 et un déjeuner de 11h30 à 12h15. Il apporte son déjeuner, mais la société donne aussi 1800 ariary par semaine pour déjeuner. Il a dit que l'usine est mauricienne et les marques sont actuellement Hema et Celio. Ils exportent les produits mais il ne sait pas où. Quand on a demandé son opinion, il a dit que les Zones Franches aident les malgaches et son salaire est suffisant (Tojo 2008).

### Analyse

Le résultat le plus évidente de cette étude est qu'il y a une différence énorme entre les perceptions des travailleurs et les perceptions des directions. En général, les directions croient que les Zones Franches sont bonnes pour Madagascar et les usines sont très accueillantes, et les travailleurs voient normalement le système comme de l'exploitation. Par exemple Floreal : le *Welfare Officer* et le Directeur de l'Usine, les deux ont souligné qu'ils offrent les concessions et les libertés aux travailleurs mais quand on a donné le sondage à une personne qui travaille là, elle avait exactement la même opinion que les travailleurs dans les autres usines. Elle a dit que c'était l'exploitation des malgaches, et en fait, son salaire était plus bas que le salaire minimum à Madagascar.

C'était aussi intéressant que les gens qui cherchaient du travail avaient les mêmes opinions que les travailleurs actuellement qui suggèrent que même s'ils reconnaissent le travail comme de l'exploitation ils sont encore heureux d'avoir l'opportunité de travailler. Dans beaucoup des façons, ses opinions confirment les perspectives des directions et aussi de Mme. Voahangy à l'*EDBM* qu'il n'y a pas de travail à Madagascar. Ça confirme aussi le manque de choix pour les pauvres de Madagascar. Donc, il y a la question éthique : Est-ce que les Zones Franches oppressent les malgaches en n'offrant passivement rien plus que le minimum nécessaire ?

Dans ce cas-là, il y a une partie de responsabilité qui reste au gouvernement. Comme plusieurs des interviews ont montré, le Ministère du Travail n'a pas de ressources pour contrôler correctement les Zones Franches. Mais, l'*EDBM* essaie encore d'attirer plus d'usines à Madagascar. Les deux agences font partie du gouvernement et en fait, les deux sont sous l'office

du Président de la République. Ces agences ont besoin de se communiquer entre elles pour concilier le travail et l'investissement.

### Conclusion

Même après vingt interviews, l'information recueillie pour cette étude est relativement petite et il y a beaucoup de place pour la recherche supplémentaire. On aurait interviewé des centaines de travailleurs, des travailleurs anciens, et des gens qui cherchent du travail pour créer une étude plus compréhensive des perspectives sur les Zones Franches à Madagascar. Aussi, il faudrait interviewer plus de fonctionnaires et de directions. Finalement, on peut visiter plus qu'une usine pour la comparaison des observations.

Mais, même si l'étude n'avait pas beaucoup d'ampleur, les informations recueillies étaient remarquablement homogènes, et donnaient de très puissants résultats. Les malgaches ne s'assoient pas au travail et se sentent reconnaissants envers ces usines qui s'implantent et les sauvent légèrement d'une vie moins pauvre. C'est beaucoup plus compliqué que ça. Ils sont reconnaissants pour le travail, mais ils ont aussi plein de ressentiment vis-à-vis des sociétés qui leur apportent du travail parce qu'ils savent que si les sociétés étaient un peu plus généreuses, leurs vies seraient beaucoup plus faciles. Ce rapport, même si c'est compréhensible, est triste parce que ça signifie que les gens sans pouvoirs n'ont pas aussi de choix, et dans un pays comme Madagascar le choix est une chose très précieuse.

Bibliographie

Alain. Zone Galaxy, Antananarivo 101, Madagascar. (16 Avril 2008).

Andriamiarintsoa, Rakotomalala Tahiry. *Eleve-Magistrat*. IVT 172 Bis Tsaramasay, Antananarivo 101, Madagascar. (26 Avril 2008).

Centre d'Information Technique et Economique. *Guide Zone Franche*. Antananarivo: Art Production, 1997.

Devereux, John, and Chen. "Export Zones and Welfare: Another Look." *Oxford Economic Papers* 47, no. 4 (Octobre 1995): 704-713.

Faraniaina, Ianja. *Welfare Officer*. Floreal, Zone Industrielle Zital Ankorondrano, Antananarivo 101, Madagascar. (22 Avril 2008).

Herisolomalala, Jose Christien. Moneytex, Lot VF 30 Fitrafana Maibahoata Ivato, Antananarivo 105, Madagascar. (16 Avril 2008).

*La Banque Mondiale*. Avril 2008. [www.worldbankgroup.org](http://www.worldbankgroup.org) (accessé Avril 2008).

Minoharimahefa, Noro. Tropic Mad OceanTrade, Antananarivo 101, Madagascar. (17 Avril 2008).

Ninnotte, Aslam. *Manager du Remaillage*. Floreal, Zone Industrielle Zital Ankorondrano, Antananarivo 101, Madagascar. (25 Avril 2008).

Rabemananjara, Ravosoa. Zone Galaxy, Antananarivo 101, Madagascar. (16 Avril 2008).

Rabenjanahary, Hanitriniaina. IVT 172 Bis Tsaramasay, Antananarivo 101, Madagascar. (22 Avril 2008).

Rakotoarisolo, Farah. *Responsable Personnelle*. Index-Oi, 104 Avenue Lénine Antanimena, Antananarivo 101, Madagascar. (15 Avril 2008).

Rakotondrasoa, Soa Sahondra. Zone Galaxy, Antananarivo 101, Madagascar. (16 Avril 2008).

Ramarison, Albert. Tropic Mad OceanTrade, Antananarivo 101, Madagascar. (17 Avril 2008).

Ranaivoson, Voahanginirina. *Responsable Zones Franches*. Immeuble EDBM Avenue Général Gabriel, Ramanantsoa Ankaninarenina, Antananarivo 101, Madagascar. (7 Avril 2008).

Rasoahanitrinala, Caroline. 28 Rue Joël Rakotomalala Faravohitra, Antananarivo 101, Madagascar. (15 Avril 2008).

Rasoanandrasana, Maminiriana Domoina. Index-Oi, 104 Avenue Lénine Antanimena, Antananarivo 101, Madagascar. (15 Avril 2008).

Rasoarimalala, Evelyne. Index-Oi, 104 Avenue Lénine Antanimena, Antananarivo 101, Madagascar. (15 Avril 2008).

Rasoarinivo, Elizabeth. Index-Oi, 104 Avenue Lénine Antanimena, Antananarivo 101, Madagascar. (15 Avril 2008).

Rasoavololona, Honorine. Moneytex, Lot VF 30 Fitrafana Maibahoata Ivato, Antananarivo 105, Madagascar. (16 Avril 2008).

Ravaoarisoa, Marie-Jeanne. Moneytex, Lot VF 30 Fitrafana Maibahoata Ivato, Antananarivo 105, Madagascar. (16 Avril 2008).

Ravoniarinala, Marie Liliane. Zone Galaxy, Antananarivo 101, Madagascar. (16 Avril 2008).

Razanamalala, Fanja Rosette. *Responsable Personnelle*. Moneytex, Lot VF 30 Fitrafana Maibahoata Ivato, Antananarivo 105, Madagascar. (16 Avril 2008).

Razanamalala, Florine. Tropic Mad OceanTrade, Antananarivo 101, Madagascar. (17 Avril 2008).

Renton, Alan. *Directeur de l'Usine*. Floreal, Zone Industrielle Zital Ankorondrano, Antananarivo 101, Madagascar. (22 Avril 2008).

Tojo. Zone Galaxy, Antananarivo 101, Madagascar. (16 Avril 2008).