

RAPPORT GENERAL

DES TRAVAUX DE L'ATELIER DE LANCEMENT DU PROGRAMME D'APPUI A LA MISE EN ŒUVRE DE LA DECLARATION DE L'OIT

(PAMODEC)

Yaoundé, Hôtel DJEUGA PALACE
15 & 16 mars 2007

L'hôtel **DJEUGA PALACE** a abrité du **15 au 16 mars 2007**, les travaux de l'atelier de lancement du programme d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT (**PAMODEC**) sous la présidence du Professeur **Robert NKILI**, Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale et en présence de Monsieur **Zacharie PEREVET**, Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Deux temps forts ont marqué l'événement :

La cérémonie d'ouverture et le déroulement des travaux de l'atelier

I – CEREMONIE D'OUVERTURE

Elle est ponctuée par deux interventions importantes :

La première est le discours de Monsieur **PAPE BEYE**, Représentant le Directeur du Bureau sous Régional de l'OIT pour l'Afrique Centrale, qui a rappelé que la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son mécanisme de suivi a été adopté à la 86^e Conférence Internationale du Travail. Cette Déclaration a-t-il poursuivi est un engagement des Etats et vise à assurer le lien entre le progrès social et la croissance assis sur une vision stratégique commune et une démarche de responsabilités partagées.

Il a relevé que le respect de la Déclaration permet d'instaurer le dialogue social en favorisant l'émergence des associations professionnelles et la négociation, et empêche l'exécution des travaux pour lesquels les populations n'ont pas offert leur consentement. Il a conclu son propos en posant le Cameroun comme le pionnier du **PAMODEC II** de la zone **CEMAC** en ce qu'il a ratifié les huit conventions fondamentales, adopté une loi sur le travail des enfants et instauré le dialogue social comme tradition de prévention et de gestion des conflits.

Le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale dans son allocution est revenu sur la genèse des rencontres internationales qui ont précédé la mise en place de la déclaration de l'OIT. Il a rappelé que le Cameroun a ratifié toutes les conventions fondamentales et s'est félicité que son pays soit à l'avant-garde de ce processus.

Il a enfin annoncé la disponibilité du Gouvernement Camerounais à appliquer intégralement les dispositions et recommandations qui découleront du **PAMODEC**.

II – DEROULEMENT DES TRAVAUX

Après la mise en place du présidium tripartite composé de :

- Monsieur **NOAH MANGA Léon**, Chef de Division des Normes et de la Coopération Internationale au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, Président.
- Membres : **M. SADJO OUSMANOU**, Secrétaire exécutif Adjoint du GICAM ;
- **M. ATEBA Jean Pierre**, Secrétaire Général de la Confédération des Syndicats Indépendants du Cameroun (CSIC).
et la constitution de l'équipe de rapporteurs, composée ainsi qu'il suit :
- **Madame EBENGUE Gisèle** (CSTC) représentant le groupe travailleurs ;
- **Monsieur KIMANGUI Pierre**, représentant le Patronat ;
- **Monsieur BOUKAR**, représentant les Pouvoirs publics (MINTSS),

Les travaux proprement dits commencent par la présentation de la Déclaration de l'OIT et son suivi par Monsieur **ZOGO AWONA Flavien**, Administrateur sous régional/BIT/PAMODEC II pour la zone CEMAC.

Dans son exposé, il explique que la problématique que pose la mise en œuvre de la déclaration de l'OIT et son suivi est simple : comment faire pour associer le respect des droits des travailleurs et le développement économique, et pourquoi une déclaration ? Quatre dates pour comprendre :

- **1994**, lors de la 81^e session de la Conférence Internationale du Travail où le Directeur Général du BIT présente un rapport intitulé « des valeurs à défendre, des changements à entreprendre »
- **Mars 1995**, lors du sommet mondial pour le développement social de Copenhague où les Chefs d'Etats se sont engagés à défendre les droits des travailleurs,
- **Décembre 1996**, lors de la Conférence des Ministres de l'OMC à SINGAPORE où les débats ont tournés autour de l'adoption d'une clause sociale ;
- **Juin 1998**, adoption de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi.

De quels droits fondamentaux s'agit-il ?

Il s'agit des quatre principes qui ne font aujourd'hui l'objet d'aucune contestation à savoir :

- la Convention 87 sur la liberté d'association et la convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective ;
- l'abolition effective du travail des enfants ;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi ;
- le travail forcé.

Il explique ensuite le mécanisme de suivi. Le premier est un suivi annuel sur les efforts faits par les pays qui n'ont pas ratifié les conventions fondamentales, le deuxième est le rapport global préparé sous l'autorité du Directeur Général du BIT.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont pour rôle de promouvoir la déclaration au sein de leurs organisations et auprès de leurs membres respectifs et à coopérer à sa réalisation.

Il termine son propos en rappelant que la déclaration n'est pas une convention ou un autre type d'instrument soumis à la procédure de ratification, c'est un outil promotionnel et ne peut donc être utilisé à des fins répressives.

Le deuxième intervenant, Monsieur **Benoît GUIGUET** – Spécialiste NORMES au BSR/YDE, a présenté dans leur ensemble, les Conventions fondamentales de l'OIT.

1 - Les conventions fondamentales sur la liberté syndicale :

- LA Convention 87 qui assure le respect de la liberté syndicale avec le droit de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier et le libre fonctionnement de ces organisations.
- La Convention 98 quant à elle assure la promotion de la négociation collective.

2 - Les Conventions fondamentales sur l'égalité de chance et de traitement :

- La Convention 100 sur l'égalité de rémunération ;
- La Convention 111 concernant la discrimination (emploi et profession)

Dans cette convention, il présente trois éléments de définition :

- la différence de traitement ;

- un critère qui fonde la différence de traitement ;
- le résultat objectif de ce traitement et le champ d'application.

3 - Les conventions fondamentales sur le travail forcé :

- la Convention 29 sur le travail forcé
- la convention 105 sur l'abolition du travail forcé.

4 - Les conventions fondamentales sur le travail des enfants :

- la convention 138 sur l'âge minimum
- la convention 182 sur les pires formes de travail des enfants.

Dans ces conventions, on fixe un âge minimum d'admission à l'emploi, des travaux différents et des exceptions.

Le troisième exposé présenté par **Monsieur Aboubacar WADE**, Administrateur sous-régional pour les pays du Sahel, est relatif au programme d'appui à la mise en oeuvre de la déclaration PAMODEC II. Selon l'orateur, l'objectif de développement du PAMODEC est d'améliorer l'application des conventions fondamentales de l'OIT en vue de contribuer à la promotion du travail décent et au développement économique et social.

Les objectifs immédiats sont :

- sensibiliser et former les quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail ;
- lutter contre les discriminations dans l'emploi et la profession ;
- renforcer la liberté de négocier et la négociation collective ;
- mettre la législation nationale en conformité avec les conventions fondamentales de l'OIT ;

Les résultats attendus sont entre autres :

- la sensibilisation, la formation des acteurs cibles, les capacités de l'équipe de formation, un recueil sur la législation et la jurisprudence, un recensement exhaustif des textes à modifier, la mesure de la représentativité, les capacités des travailleurs et d'employeurs renforcées, les capacités des travailleurs à élaborer des programmes d'action.

Dans les activités de sensibilisation :

- l'organisation d'émissions radiotélévisées ;
- la constitution d'un réseau de journalistes sur les normes fondamentales de travail ;
- la réalisation et la diffusion d'outils de promotion des normes fondamentales.
- Des activités de formation
- Des activités d'études et de recherches
- L'élaboration d'un cadre institutionnel
- L'identification des pays bénéficiaires (anciens et nouveaux)

OBSERVATIONS DU CONSULTANT (Professeur POUGOUE P.G.)

Il les a articulées sur deux points pour susciter des réactions pour la suite de son travail :

1 - observations générales sur :

- la ratification de toutes les conventions fondamentales par le Cameroun ;
- la méconnaissance de la force juridique et de la pertinence d'une convention ratifiée et l'inopportunité du recours à un texte interne pour son application ;
- la ratification de certains instruments juridiques africains tels que la charte africaine des droits de l'homme et des peuples, et la charte du bien être de l'enfant ;
- certaines conventions de l'OIT imposent des obligations à l'Etat qui devra prendre des textes internes pour que les conventions en question produisent tous leurs effets. Or, on constate que dans certains cas, les textes internes ne sont pas pris, que, dans d'autres cas, les textes pris ne sont conformes ni à la lettre ni à l'esprit de la convention internationale.

L'environnement économique et social marqué par la précarisation et la forte pauvreté sont des facteurs non négligeables qui ne favorisent pas l'enracinement de ces droits fondamentaux.

2 – Observations spécifiques :

Le consultant les a axées sur :

- la convention 87 sur la liberté syndicale.
- Elle est proclamée et affirmée dans la loi fondamentale de 1996. Pour les syndicats des travailleurs, le texte de référence est le code du travail.

Malheureusement, cette loi ne prévoit aucune protection des délégués syndicaux même si certaines conventions collectives, comme pour pallier la carence de la loi, tentent d'organiser la protection des délégués syndicaux, calquée sur celle des délégués du personnel.

On n'assiste bien plus à l'existence d'un régime déguisé d'autorisation en ce que le greffier des syndicats peut annuler le certificat d'enregistrement, s'il estime que le syndicat ne respecte pas ses statuts.

Le droit de grève des mouvements syndicaux est soumis à une réglementation stricte et rigoureuse, car il faut épuiser tous les recours en la matière pour prétendre organiser une grève.

Le grand dénuement qualitatif (compétences techniques, connaissances juridiques, sociales et économiques) et quantitatif (l'organisation interne des syndicats, présence du syndicat sur le terrain).

Le pluralisme syndical retrouvé pose un crucial problème que le long monolithisme syndical avait occulté : la question de la représentativité syndicale. De plus, les syndicats ne sont plus comme c'était le cas pendant la lutte pour l'indépendance, porteurs d'une vision claire et d'un projet de société.

- La convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective.

Elle est globalement respectée au regard de la négociation et l'adoption de plusieurs conventions collectives. Toutefois, la négociation collective au niveau de l'entreprise est plus incertaine encore, alors même que c'est là que la dépendance salariale joue à plein. Il a déploré l'absence d'un système d'information sur la vie de l'entreprise, ce d'autant plus que le droit camerounais n'a pas institué de comité d'entreprise. Absence des sections syndicales d'entreprises, absence d'administrateurs salariés, les entreprises développent rarement l'actionnariat salarié.

La négociation collective n'est qu'un projet tant elle est aux prises avec le droit de propriété des employeurs et une longue tradition paternaliste du législateur (elles se déroulent fréquemment sous la houlette du gouvernement.), tout en risquant de devenir le nouveau vecteur et l'alibi de « l'aggravation de la précarité »

- Les conventions 29 et 105 sur le travail forcé et l'abolition du travail forcé

A priori aucun problème n'est perceptible. Mais certaines pratiques et attitudes (culturelles, communautaires, familiales et religieuses) qu'on peut assimiler au travail forcé, sont tolérées dans certaines régions.

- Les conventions **138 et 182** sur l'âge minimum et sur les pires formes du travail des enfants

Existence des textes sur le plan juridique mais contrariée par l'ambiguïté du langage international sur la question de clauses commerciales sur le travail des enfants, qui fragilise l'application des dites conventions dans les Etats.

- Les conventions **100 et 111** sur l'égalité de rémunération et la discrimination (emploi et profession)

Il n'existe pas d'outils de mesure à travail égal salaire égal, sur le harcèlement sexuel ou moral. De plus nous assistons dans les entreprises aux pratiques discriminatoires liées à la religion, la culture, au tribalisme, au népotisme, etc.

III – TRAVAUX EN ATELIERS

Les participants répartis en trois panels sur les thèmes respectifs ci-après :

Panel 1 : Liberté syndicale et protection du droit syndical ;

Panel 2 : Négociation collective ;

Panel 3 : Non discrimination dans l'emploi et la profession.

Au terme des débats nourris, ont arrêté les recommandations suivantes :

Sur la Liberté syndicale et protection du droit syndical

- abroger la loi de 1968 ensemble son décret d'application ;
- élaborer une loi spécifique sur les syndicats ;
- mettre en conformité les dispositions du code du travail relatives à la liberté syndicale et à la protection du droit syndical avec la convention 87 afin de passer du régime d'enregistrement au régime de déclaration ;
- former des leaders syndicaux dans le cadre du renforcement des capacités des syndicalistes ;
- organiser la protection des délégués syndicaux ;
- simplifier et assouplir le régime du droit de grève.

Sur la Négociation collective ;

- réviser le décret n°93/328 dans ses dispositions relatives à l'extension des conventions collectives ;

- prendre l'arrêté sur la représentativité syndicale ;
- sensibiliser les employeurs sur les avantages et les bienfaits des négociations collectives ;
- créer des comités d'entreprise ;
- protéger les responsables syndicaux dans leur milieu de travail.

Sur la Non discrimination dans l'emploi et la profession.

- harmoniser les critères de non discrimination dans la législation applicable au Cameroun tel que déterminé à l'article 1 (1) de la convention 111 de l'OIT ;
- introduire dans la Loi portant Code du Travail les dispositions relatives à la non discrimination fondée sur le handicap de la séropositivité et d'autres critères pertinents ;
- dégager des instruments juridiques et techniques de mesure et de la valeur du travail ;
- revisiter régulièrement les textes relatifs au travail des femmes ;
- inclure dans la législation des dispositions sur la détection et la sanction de toute forme de discrimination directe ou indirecte ;
- prendre des mesures pour concilier la vie familiale et la vie professionnelle ;
- faciliter l'accès à l'éducation et à la formation pour tous ;
- prendre une disposition générale dans la législation en matière de la non discrimination laquelle doit énumérer expressément et clairement les motifs de non discrimination et les sanctions applicables en cas de violation ;
- abroger les dispositions de l'article 5 de la Loi sur les prestations familiales.

Quant aux représentants au sein de la Cellule Tripartite de suivi (CTS), le Gouvernement et le Gicam désigneront respectivement leurs représentants. En revanche, les organisations syndicales des travailleurs se retrouveront le 26 mars 2007 à 16 h 00 au siège du BIT pour la désignation de leur représentant.

Fait à Yaoundé, le 16 mars 2007