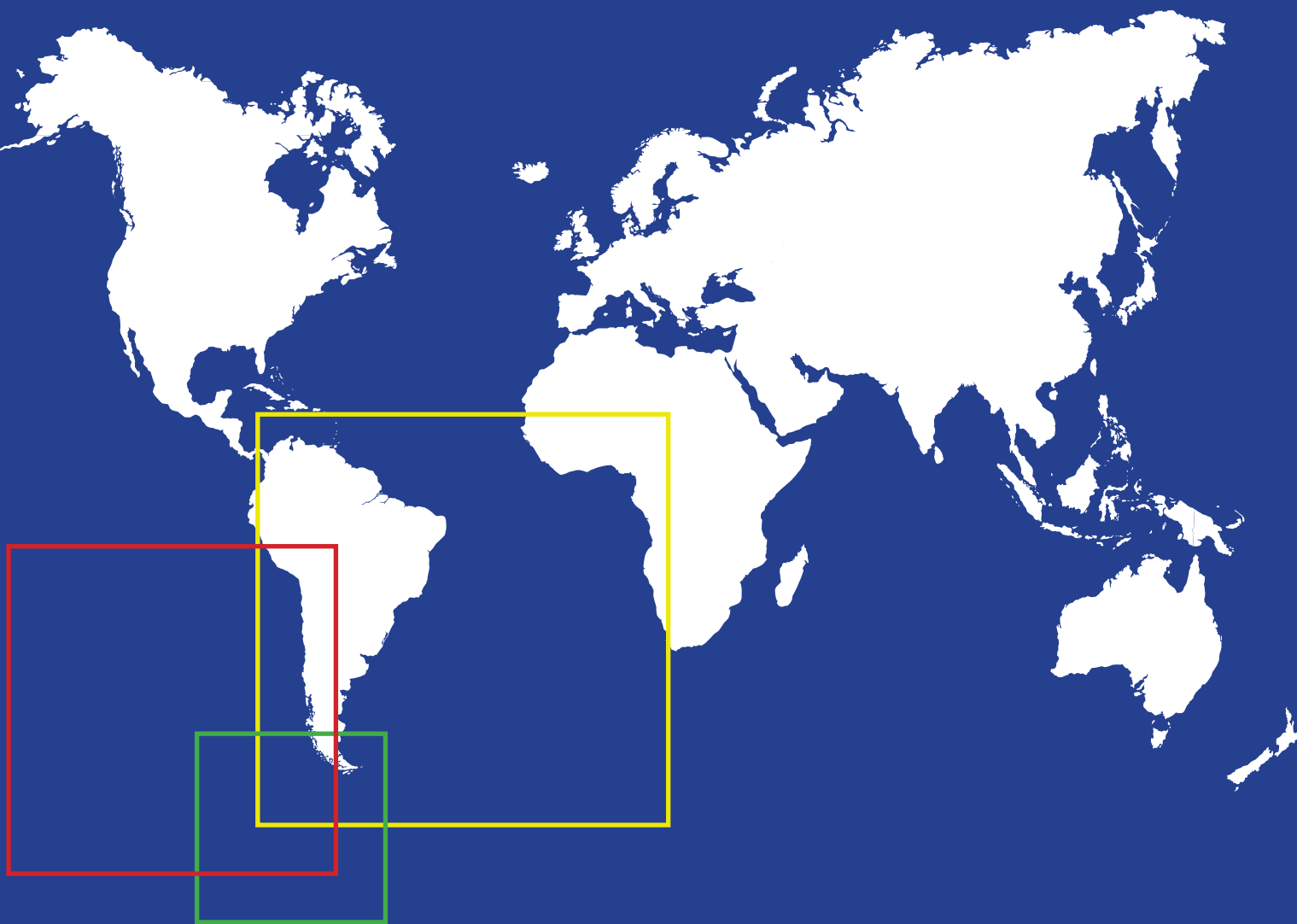




Bureau
international
du Travail

Profil national du travail décent CAMEROUN



**Profil national
du travail décent
CAMEROUN**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2012

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 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 l'adresse suivante : Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel : pubdroit@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. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Données de catalogage avant publication du BIT

Profil national du travail décent : Cameroun / Bureau international du Travail. – Genève : BIT, 2012

1 v.

ISBN : 978-92-2-126351-7 (print)

ISBN : 978-92-2-126352-4 (web pdf)

International Labour Office

travail décent / droits des travailleurs / possibilités d'emploi / égalité de rémunération / conditions de travail / sécurité de l'emploi / sécurité sociale / dialogue social / Cameroun

13.01.3

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.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante : Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel : pubvente@ilo.org.

Imprimé en Suisse

Preface

Le travail décent est au cœur de la lutte contre la pauvreté et c'est l'une des clés d'un développement durable, intégrateur et équitable. Ce qu'il implique, ce sont des opportunités d'emploi productif, générant un revenu équitable, assurant la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale des travailleurs et de leur famille, et donnant aux individus la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser, et de participer aux décisions affectant leur vie.

La notion de travail décent a été inscrite dans la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, où l'OIT la définit comme « la possibilité pour les hommes et les femmes d'accéder à un travail productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité ». Cette Déclaration, adoptée à l'unanimité par les mandants, a réaffirmé l'attachement de l'OIT et de ses Etats Membres aux quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent : création d'emplois décents et productifs, promotion de l'accès aux systèmes de protection sociale, respect des normes fondamentales du travail, promotion du dialogue social et du tripartisme.

Mesurer le travail décent et les progrès réalisés dans ce sens dans chaque pays est une mission essentielle du BIT et de ses mandants. La Déclaration de 2008 précise ainsi que les Etats membres pourront « établir, si nécessaire avec l'aide du BIT, des indicateurs ou statistiques appropriés permettant de suivre et d'évaluer les progrès réalisés » en matière de travail décent.

C'est sur cette base que le BIT a développé un cadre méthodologique de mesure du travail décent pour aider les mandants à évaluer les progrès réalisés au niveau national à partir d'une série d'indicateurs utilisables d'un pays à un autre. En septembre 2008, le BIT a organisé une réunion internationale tripartite d'experts sur la mesure du travail décent et a adopté un cadre pour la mesure du travail décent, qui a été présenté à la 18^{ème} Conférence Internationale des Statisticiens du Travail, en décembre 2008 (Voir Annexe 1).

A côté des indicateurs statistiques, le BIT fait une place importante au cadre juridique car « l'action normative est un instrument indispensable pour traduire dans les faits le travail décent ». Ainsi, la mesure du travail décent inclut 21 indicateurs portant sur les dix éléments constitutifs du travail décent.

Depuis, des « Profils nationaux du travail décent » ont été réalisés dans un certain nombre de pays (Autriche, Tanzanie, Brésil, Ukraine, Indonésie, Zambie, etc.)¹ afin de mesurer à l'aide des indicateurs retenus les progrès réalisés en faveur du travail décent et les déficits en travail décent et faciliter ainsi la formulation et le suivi/évaluation des Programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD).

Les Profils nationaux du travail décent couvrent dix éléments principaux correspondant aux quatre piliers stratégiques de l'Agenda pour le Travail Décent (plein emploi productif, droits au travail, protection sociale et promotion du dialogue social) : opportunités d'emploi, revenu convenable et travail productif, durée du travail décente, concilier travail, famille et vie personnelle, formes de travail à abolir, stabilité et sécurité au travail, égalité de chances et de traitement en matière d'emploi, sécurité sur le lieu de travail, sécurité sociale, et dialogue social et représentation des travailleurs et des employeurs.

¹ Voir <http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm>.

Les Profils nationaux du travail décent rassemblent en un seul document toutes les données disponibles sur le travail décent, les indicateurs statistiques et juridiques ainsi que l'analyse des tendances des indicateurs et des déficits en travail décent. Les Profils permettent d'appuyer l'évaluation des progrès réalisés en faveur du travail décent et d'informer les politiques et planificateurs nationaux. Les Profils fournissent une information clé pour la formulation et le suivi des Programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et sont un instrument déterminant pour la prise en compte du travail décent dans les politiques nationales de développement. Les indicateurs du travail décent ainsi compilés sont une base fiable pour définir les indicateurs cibles du travail décent et procéder au suivi/évaluation des PPTD et des politiques nationales. Le Profil national du travail décent – Cameroun vise à évaluer de façon critique et sur la base de sources nationales les progrès réalisés sur le plan du travail décent au Cameroun en favorisant le dialogue social au niveau national.

Les indicateurs statistiques et juridiques ont été compilés sur la base de la liste des indicateurs du cadre global du BIT pour la mesure du travail décent ; ils ont été analysés dans le contexte socioéconomique et juridique du Cameroun sur la dernière décennie (2000-2010).

Le Profil national du travail décent – Cameroun, permet de :

- (i) Mettre en évidence les principales tendances des indicateurs du travail décent au Cameroun ;
- (ii) Faire un état des lieux de la réglementation nationale dans chacun des domaines du travail décent en rapport avec les normes internationales du travail ;
- (iii) Analyser les évolutions constatées dans le contexte juridique, économique et social du pays et au regard des politiques nationales mises en œuvre en faveur du travail décent.

Remerciements

Le *Profil national du travail décent du Cameroun* a été préparé par le Bureau international du Travail avec la collaboration du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale et l'Institut national de la statistique et la contribution technique des consultants nationaux.

Le présent document a pris en compte toutes les observations et recommandations formulées lors la réunion tripartite consacrée à la validation technique du Profil par pays provisoire, qui s'est tenue le 7 décembre 2011 à Yaoundé.

Le Département de l'intégration des politiques (INTEGRATION) remercie les institutions nationales et les organisations d'employeurs et de travailleurs ci-après pour leur contribution à l'élaboration du Profil : Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (MINTSS), Ministère de l'Emploi et la Formation Professionnelle (MINEFOP), Ministère de l'Économie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire (MINEPAT), Institut national de la statistique (INS), Fonds national de l'emploi (FNE), Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEFOP), Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC) et Groupement inter-patronal du Cameroun (GICAM).

Le Département INTEGRATION tient aussi à remercier Claire La Hovary, Dayina Mayenga, Aristide Ndo, Vincent Kouete, Honoré Djerma, Gilles Bertrand Njike Njikam, Jean Camugli pour leur appui à la préparation et/ou à la revue du Profil.

Il convient de noter que certaines analyses menées dans cette étude peuvent ne pas refléter les positions nationales.

Résumé

Entre 2000 et 2010, les réformes engagées au Cameroun sur les plans économique et institutionnel ont, plus que par le passé, contribué à l'émergence d'un cadre favorable au travail décent. Entre autres mesures, des institutions de promotion de l'emploi ont été créées, le Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) a été réévalué et le cadre juridique de lutte contre le travail et l'exploitation des enfants renforcé. Durant cette période, la population camerounaise est passée de 15 292 000 à 19 406 100 d'habitants, avec un taux de croissance annuel de 2,4 %. La population est plus rurale qu'urbaine (51,2 % contre 48,8 % respectivement). Elle est essentiellement jeune et l'est de façon croissante : la proportion des moins de 20 ans est passée de moins de 45 % à 54,8 % entre 1992 et 2010 et l'âge médian a baissé de près de deux ans.

La croissance économique consécutive à la dévaluation du franc CFA en 1994 s'est maintenue, malgré des performances relatives, dont l'incidence se perçoit au niveau aussi bien de la structure de production (faible appareil productif) que de la répartition des richesses (persistance du niveau de pauvreté). Les efforts du gouvernement ont essentiellement porté sur le maintien des grands équilibres macro économiques et l'amélioration du système des finances publiques. Ils ont été couronnés, en 2006, par l'atteinte du point d'achèvement de l'IPPTTE (Initiative Pays pauvres très endettés), dont les retombées en termes d'allègement de la dette extérieure ont favorisé l'investissement dans les secteurs sociaux.

Le développement de la formation professionnelle est aussi un défi pour les prochaines années, et le gouvernement s'est engagé, dans sa Déclaration de Politique Nationale de l'Emploi, à en faire un axe central de sa politique de développement. Le DSCE (Document de stratégie pour la croissance et l'emploi) souligne ainsi que « dans le domaine de la formation, il manque une véritable enquête sur les qualifications et l'insertion (situation et

besoins du marché) qui permettrait aux écoles professionnelles et aux universités de réorienter leurs offres de formation pour les adapter aux besoins du marché ».

Sur le plan social, plusieurs avancées ont été enregistrées au cours de la dernière décennie. L'IDH est passé de 0,415 en 2000 à 0,460 en 2010, avec des améliorations dans les domaines de l'éducation et de la santé notamment. Toutefois, le Cameroun reste dans la catégorie des pays dits à « développement humain faible » selon l'échelle établie par le PNUD. Précisément, le taux d'alphabétisation était estimé à 70,6 % en 2007, avec une double discrimination à l'égard des femmes et des pauvres. Quant au taux net de scolarisation global des enfants âgés de 6 à 14 ans, il culminait la même année à 79,8 % et accusait encore des disparités sexuelles, régionales et sociales. La faible scolarisation conduit à une entrée précoce des enfants dans la vie active : 40 % des enfants de 10 à 14 ans travaillent, notamment en milieu rural, où l'agriculture emploie un enfant sur deux (Cf. Chapitre 6 : Formes de travail à abolir).

Dans le domaine de la santé, les efforts des pouvoirs publics sont loin d'assurer la concrétisation des OMD (objectifs du Millénaire pour le développement). Les taux de mortalité maternelle et infantile restent préoccupants. La recrudescence de certaines maladies comme la tuberculose et la persistance d'apparitions périodiques de foyers de choléra dans certaines régions révèlent une situation préoccupante. En dépit des initiatives sanitaires d'envergure menées par le gouvernement, le paludisme demeure une endémie majeure, constituant la première cause de morbidité au Cameroun. Le principal défi en matière de santé demeure la lutte contre la pandémie de VIH/SIDA, qui touche légèrement plus de femmes que d'hommes et davantage les villes que les campagnes. Comme le paludisme et la tuberculose, le VIH/SIDA bénéficie d'un programme élaboré et soutenu dont les progrès sont perceptibles.

Malgré cette situation, à ce jour le gouvernement n'a pas initié une politique nationale de protection sociale à la hauteur des enjeux. Les Camerounais ne bénéficient pas d'une protection contre les risques et subissent les chocs divers auxquels ils sont exposés. Ainsi, chez les actifs de 15 à 64 ans, le taux de chômage est résiduel et semble même en recul au sens du BIT (Cf. Chapitre 2 : Possibilités d'emploi) mais la majorité d'entre eux ne perçoit qu'un revenu très insuffisant. Le taux de pauvreté des travailleurs est passé de 37,9 % à 38,3 % de 2001 à 2007 et se situe à un niveau comparable au taux de pauvreté monétaire de la population (39,9 %), (Cf. Chapitre 3 : Revenu convenable et emplois productifs). Cette pauvreté s'explique globalement par la structure de l'emploi, lequel est essentiellement informel : 5,8 % seulement de la population active, estimée au total à 10 millions de personnes, occupe un emploi formel (dans le privé ou dans le public). Si ces inégalités sont constatables sur le plan géographique, elles le sont encore davantage sur celui du genre. En dépit des prescriptions légales qui établissent l'égalité d'accès et de traitement au travail, les femmes, qui sont plus nombreuses, demeurent marginalisées en termes de volume et de qualité de l'emploi. En 2007, elles représentaient 49,5 % de la population active occupée. Mais c'est dans l'agriculture et le commerce que leur présence est la plus marquée. Elles représentent moins de 30 % des travailleurs salariés et moins de 20 % des salariés urbains. Leur revenu moyen est inférieur à celui des hommes aussi bien chez les salariés que chez les travailleurs indépendants, l'écart étant cependant plus faible chez les salariés (Cf. Chapitre 8 : Egalité de chances et de traitement dans l'emploi). Outre cette discrimination dans l'emploi, quels que soient leur niveau d'études, le secteur professionnel ou la catégorie de revenu, les femmes doivent aussi cumuler travail rémunéré et travail domestique (Cf. Chapitre 5 : Possibilités de concilier travail, vie de famille et vie privée).

La part des salariés qui occupent un emploi précaire par nature (travailleurs occasionnels, saisonniers ou temporaires) n'a cessé d'augmenter au cours de la décennie. Alors que, globalement, cette part représentait 11,1 % du nombre total des actifs en 2005, elle est passée du simple au double entre 2007 et 2010 et représente mainte-

nant le quart des travailleurs. L'emploi précaire sévit davantage en milieu rural – foncièrement agricole – en raison du caractère essentiellement saisonnier des activités, des cycles de production et des aléas climatiques. Le caractère instable de l'emploi induit également une rémunération plus faible. Le salaire moyen des travailleurs occasionnels et journaliers ne représentait que 50 % du salaire moyen de l'ensemble des salariés en 2007, et seulement 37,5 % en 2010. En dehors du travail saisonnier agricole, le recours croissant au travail occasionnel est favorisé par la faible structuration des entreprises dans certains secteurs comme le BTP, et par le recours plus systématique à la sous-traitance par les grandes entreprises, qui préfèrent se spécialiser dans leur cœur de métier et sous-traiter les tâches périphériques (Cf. Chapitre 7 : Stabilité et sécurité du travail). Cette politique d'externalisation du travail a des effets sur la sécurité au travail ; ainsi, en 2006, la CNPS a eu à prendre en charge près de 2014 cas d'accidents de travail. Les contraintes de productivité et de compétitivité des sociétés industrielles mais aussi agricoles ont influé négativement sur la sécurité sur le lieu de travail ces dernières années, un défi que l'administration du travail ne parvient pas à relever, tant ses difficultés organiques et matérielles sont considérables (Cf. Chapitre 9 : Sécurité du milieu de travail).

La durée du travail constitue elle aussi un défi pour l'inspection du travail. Dans la pratique, la tendance générale sur ce plan est à la hausse. Si les travailleurs pour lesquels la durée hebdomadaire du travail n'excède pas les 40 heures prévues par la réglementation sont encore en majorité aujourd'hui, la part qu'ils représentent est en constante baisse depuis 2001 : en 9 ans, elle a reculé de 7,7 points ; passant de 55,5 % en 2001 à 53,1 % en 2005, puis de 52,1 % en 2007 à 47,8 % en 2010. Cette tendance a été plus marquée en milieu rural, où la part des actifs qui ne travaillent pas plus de 40 heures par semaine a reculé de 10,1 points entre 2001 et 2010. Cette augmentation de la durée du travail a entraîné un accroissement du nombre des travailleurs soumis à une durée du travail excessive – plus de 48 heures par semaine. En 2001, 27,4 % des travailleurs travaillaient plus de 48 heures par semaine, en 2010, ils étaient 31,7 %. La dégradation des conditions

de travail a été plus accentuée en milieu rural. En milieu urbain, une tendance inverse se dessine, avec un recul du pourcentage des travailleurs qui travaillent plus de 48 heures par semaine. Mais globalement, le phénomène reste très répandu, en raison du poids de l'économie informelle, où la durée du travail n'est ni réglementée ni contrôlée, et où il n'est pas question de congés payés. Parallèlement à cette augmentation de la durée du travail, on relève une hausse du sous-emploi : la proportion des actifs occupés qui travaillent moins de 40 heures par semaine pour des raisons indépendantes de leur volonté est passée de 11,9 % en 2001 à 14,3 % en 2010 (Cf. Chapitre 4 : Durée du travail décente).

Face à la précarité des travailleurs, le dispositif de sécurité sociale n'offre pas de couverture suffisante. Le système de sécurité sociale ne couvre que trois branches : (i) accidents du travail et maladies professionnelles (prise en charge des soins et indemnisation des incapacités permanentes) ; (ii) les prestations familiales (allocations parentales, allocations de maternité, allocations familiales, indemnités de couches pour les femmes salariées, prestations forfaitaires de soins médicaux lors de la grossesse et de l'accouchement) ; (iii) la vieillesse, l'invalidité et le décès. De plus, la sécurité sociale ne s'étend qu'aux fonctionnaires et aux travailleurs salariés du secteur privé formel régis par le Code du travail soit, en 2005, à 859 442 personnes, dont 728 746 (84,8 %) appartenant au secteur privé et 130 696 (15,2 %) à la

Fonction publique. La population active étant estimée à 6 millions, le taux de couverture est estimé à 14,3 %, c'est-à-dire que 85,7 % de la population active, soit environ 5 millions de personnes, selon les données du DSCE, n'auraient aucune couverture de sécurité sociale. S'agissant spécifiquement des prestations de vieillesse, moins de 5 % des 65 ans et plus bénéficiaient d'une pension en 2010. Ce taux était de 5,4 % en 2005, avec une forte disparité entre les hommes et les femmes : 9,5 % pour les hommes contre 1,3 % pour les femmes, et cette différence reste inchangée en 2010 (Cf. Chapitre 10 : Sécurité sociale).

Pour tenter de répondre aux insuffisances observées dans les relations de travail au Cameroun, le Code du travail adopté en 1992 s'est voulu particulièrement favorable à l'activité syndicale, plaçant la négociation collective au cœur du dialogue social. Le cadre juridique dans lequel s'exerce l'activité syndicale a évolué, excluant désormais toute notion d'autorisation préalable et protégeant les travailleurs de tout acte de discrimination tendant à porter atteinte à cette activité, même si de graves atteintes à la liberté syndicale sont encore actuellement dénoncées par des leaders syndicaux. En 2001, on dénombrait au Cameroun sept centrales syndicales. D'après les données du recensement général des entreprises, 24,7 % des grandes entreprises ont un personnel syndiqué, contre 4,5 % pour les moyennes entreprises ; 2,7 % pour les petites entreprises et 3,8 % pour les très petites entreprises.

Table des matières

Préface	iii
Remerciements	v
Résumé	vii
1. Contexte socioéconomique et juridique du travail décent	1
2. Possibilités d'emploi	9
3. Revenu convenable et emploi productif	15
4. Durée du travail décente	21
5. Possibilités de concilier travail, vie de famille et vie privée	27
6. Formes de travail à abolir	31
7. Stabilité et sécurité du travail	35
8. Égalité de chances et de traitement dans l'emploi	39
9. Sécurité du milieu de travail	43
10. Sécurité sociale	49
11. Dialogue social, représentation des travailleurs et des employeurs	55
Références	61
Annexe 1 : Liste des indicateurs du travail décent	63
Annexe 2 : Glossaire des indicateurs principaux du profil de pays	66
Annexe 3 : Répartition des emplois dans le privé formel	68
Annexe 4 : Liste chronologique de quelques décrets régissant le travail au Cameroun	69
Annexe 5 : Repères illustratifs sur le mode de calcul de la pension vieillesse, invalidité, décès	71
Annexe 6 : Les institutions de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle	73
Annexe 7 : La notion de travail des enfants au Cameroun	74

Liste des tableaux et graphiques

Tableau 1 :	Indicateurs de contexte au Cameroun de 2000 à 2010	3
Tableau 2 :	Évolution de quelques indicateurs d'inégalités au Cameroun entre 2001 et 2007	6
Tableau 3 :	Possibilités d'emploi	10
Tableau 4 :	Pauvreté, niveaux de salaires des travailleurs	16
Tableau 5 :	Statistiques sur la durée du travail	23
Tableau 6 :	Répartition du temps journalier moyen de la femme suivant l'occupation principale (en %)	28
Tableau 7 :	Travail des enfants au Cameroun	32
Tableau 8 :	Travailleurs dans les emplois précaires au Cameroun	36
Tableau 9 :	Mesure des discriminations à l'égard des femmes au Cameroun	41
Tableau 10 :	Couverture de la sécurité sociale au Cameroun	49
Tableau 11 :	Allocations budgétaires (dépenses de l'État) dans le domaine de la protection sociale	50
Tableau 12 :	Répartition des entreprises selon leur type et la syndicalisation du personnel	57
Figure 1 :	Pyramide des âges au Cameroun en 2010	2
Figure 2 :	Structure comparée du PIB entre 2000 et 2010	4
Figure 3 :	Répartition comparée de la durée hebdomadaire de travail en 2001 et 2010	22
Figure 4 :	Répartition moyenne journalière du temps des femmes de 15 à 49 ans entre différents types d'activités au Cameroun en 2006	28

Liste des indicateurs du cadre juridique

Indicateur du cadre juridique 1.	Administration du travail	8
Indicateur du cadre juridique 2.	Engagement du gouvernement en faveur du plein emploi	12
Indicateur du cadre juridique 3.	Assurance chômage	13
Indicateur du cadre juridique 4.	Salaire minimum	18
Indicateur du cadre juridique 5.	Limite des heures de travail	24
Indicateur du cadre juridique 6.	Congés annuels payés	25
Indicateur du cadre juridique 7.	Congé de maternité	29
Indicateur du cadre juridique 8.	Congé parental	29
Indicateur du cadre juridique 9.	Travail des enfants	33
Indicateur du cadre juridique 10.	Travail forcé	34
Indicateur du cadre juridique 11.	Cessation de la relation de travail	37
Indicateur du cadre juridique 12.	Égalité de chances et de traitement	40
Indicateur du cadre juridique 13.	Égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale	42
Indicateur du cadre juridique 14.	Inspection du travail (santé et sécurité)	44
Indicateur du cadre juridique 15.	Prestations en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles	45
Indicateur du cadre juridique 16.	Pensions	51
Indicateur du cadre juridique 17.	Incapacité de travail due à la maladie / congé de maladie	52
Indicateur du cadre juridique 18.	Incapacité de travail due à l'invalidité	53
Indicateur du cadre juridique 19.	Liberté syndicale et droit d'organisation	56
Indicateur du cadre juridique 20.	Droit de négociation collective	58
Indicateur du cadre juridique 21.	Consultations tripartites	59

Liste des abréviations

ARV	Antirétroviraux
BIT	Bureau international du Travail
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CCA SIDA	Coalition de la communauté des affaires contre le sida, la tuberculose et le paludisme
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
CEMAC	Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNCT	Commission nationale consultative du travail
CNPE	Caisse nationale des personnels d'État
CNPS	Caisse nationale de prévoyance sociale
CNSS	Caisse nationale de la sécurité sociale
CT	Code du travail
DSCE	Document de stratégie pour la croissance et l'emploi
EBE	Excédent brut d'exploitation
ECAM	Enquête camerounaise auprès des ménages
EESI	Enquête sur l'emploi et le secteur informel
FCFA	Franc de la Communauté Financière d'Afrique
FNE	Fonds national de l'emploi
GICAM	Groupement inter-patronal du Cameroun
IDH	Indice de développement humain
INS	Institut national de la statistique
IPPTE	Initiative pays pauvres très endettés
MINEFOP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
MINEPAT	Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire
MINJEUN	Ministère de la Jeunesse
MINTSS	Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale
OIT	Organisation internationale du Travail
ONG	Organisation non gouvernementale
ONEFOP	Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle
PIB	Produit intérieur brut
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPA	Parité du pouvoir d'achat
PPTD	Programmes par pays de promotion du travail décent
PVVIH	Personne vivant avec le VIH
RGE	Recensement général des entreprises
SCSST	Société Camerounaise de sécurité et santé au travail
SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti
SST	Sécurité et santé au travail
UGTC	Union générale des travailleurs du Cameroun
VIH/SIDA	Virus de l'immunodéficience humaine / Syndrome d'immunodéficience acquise

1 Contexte socioéconomique et juridique du travail décent

L'évolution des indicateurs du travail décent est essentiellement le reflet de celle du contexte humain, économique, social, sociologique, juridique et institutionnel du pays.

1.1 Les tendances sociodémographiques : une population de plus en plus jeune et urbaine

Au cours de la décennie 2000-2010, le dynamisme de la démographie au Cameroun s'est maintenu. Avec un taux de croissance de l'ordre de 2,4 % par an, le nombre d'habitants est passé de 15 292 000 en 2000 à 19 406 000 en 2010 et pourrait atteindre les 21 564 490 en 2015.¹ Malgré cette importante évolution numérique, la structure par sexe et par milieu de résidence n'a pas beaucoup changé. La population est constituée à parts presque égales de femmes (50,6 %) et d'hommes (49,4 %) et l'on observe un léger déséquilibre entre les milieux urbain (48,8 %) et rural (51,2 %).²

Par contre, l'accroissement de la population s'est accompagné d'importants changements dans sa structure par âges. La proportion des moins de 20 ans est passée de moins de 45 % à 54,8 % entre 1992 et 2010. L'âge médian a reculé de près de deux ans, amplifiant la représentativité des jeunes à charge. Sur le plan économique, ce poids important des jeunes constitue un énorme potentiel pour le pays en termes de futurs actifs pour le système productif. Par contre, il engendre une demande accrue en services sociaux de base (santé, éducation, etc.) et en emplois.

Les jeunes représentent la grande majorité de la population du Cameroun (voir la pyramide des âges ci-contre). La tranche des 15 à 24 ans compte

environ 4 millions de personnes, soit 20,6 % de la population totale et celle des 15 à 34 ans compte 34,7 % de la population.

Sur le plan sociologique, la population est composée d'une mosaïque d'environ 240 ethnies, parlant presque autant de langues et réparties en trois grands groupes (Bantous, Semi-Bantous, Soudanais). Les ethnies les plus connues sont : les arabes Choa, les populations de type soudanien et les Foulbés, au Nord ; les Semi-Bantous (Bami-léké, Gbaya, Bamoun, Tikar), à l'Ouest ; les Bantous (Ewondo, Eton, Bulu, Bassa, Maka, Douala, Pygmées) dans le Centre-Sud-Est.³

Les religions dominantes sont le Christianisme et l'Islam. Avec 35 % de la population, les catholiques constituent le groupe majoritaire, les musulmans et les adeptes des religions traditionnelles représentent chacun 25 % de la population. Les protestants constituent le dernier grand groupe avec 15 % de la population.

1.2 Le contexte économique : une croissance peu porteuse d'emplois productifs

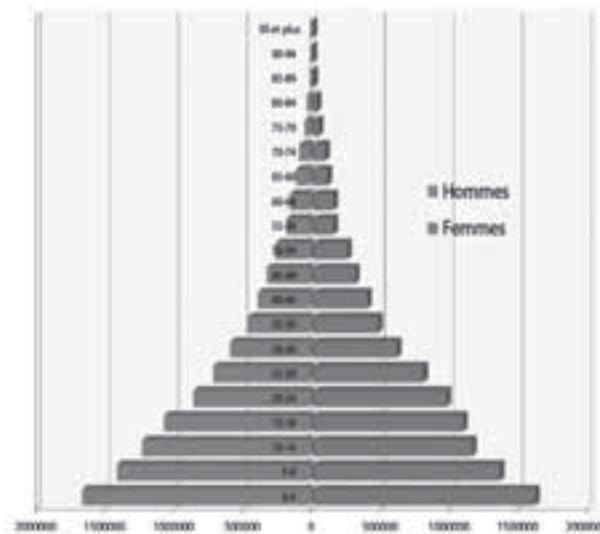
Sur la période 2000-2010, le Cameroun a enregistré un taux de croissance réel moyen de l'ordre de 3,1 %. Le PIB par habitant (en PPA [parité de pouvoir d'achat] en dollars US 2008) est passé de \$ 1 983 en 2000 à \$ 2 219 en 2010, soit une progression moyenne annuelle de seulement 1,13 % (voir Tableau 1). En fin de décennie, l'économie nationale a accusé le contrecoup de la crise financière et économique mondiale. Le taux de croissance est passé de 3,4 % en 2007 à 2,6 % en 2008 ; puis à seulement 1,9 % en 2009. La reprise éco-

¹ Source : INS, 2010.

² Source : INS, ECAM3, 2007.

³ Source : Site web de la Présidence de la République visité le 15/12/11 (http://www.prc.cm/index_fr.php?link=b).

Figure 1 : Pyramide des âges au Cameroun en 2010



nomique internationale et les efforts de réforme interne ont conduit à une légère amélioration en 2010, concrétisée par un taux de croissance de 3,2 % (voir Tableau 1).⁴

Comme le montre la Figure 2, le secteur primaire représente près de 20 % du PIB et est essentiellement porté par la production agricole de produits vivriers (13,2 % du PIB). Avec un taux de croissance réel moyen de 4 %, sa contribution au PIB a peu évolué entre 2000 et 2010 malgré l'énorme potentiel (main d'œuvre, climat favorable, disponibilité de terres arables, etc.) du pays. D'une manière générale, la productivité du secteur primaire reste faible, étant handicapée notamment par le caractère rudimentaire des techniques agricoles, l'insuffisance d'intrants et de semences de qualité, le renchérissement des prix des intrants agricoles, l'absence de financements appropriés, l'enclavement des bassins de production et l'insuffisance des infrastructures de commercialisation.

⁴ Les résultats obtenus à partir des Enquêtes Camerounaises Auprès des Ménages (ECAM) 1, 2 et 3 montrent que la croissance est potentiellement pro-pauvres. Plus concrètement, le faible niveau du taux de croissance moyen annuel du PIB au cours de la période 1996–2007 n'as pas permis d'influer de manière positive sur l'évolution des conditions de vie des ménages. La pauvreté monétaire, qui a reculé de 13 points entre 1996 et 2001, est restée stable sur la période 2001–2007. En effet, l'incidence de la pauvreté qui était de 40,2 % en 2001 est passée à 39,9 % en 2007. La conséquence immédiate de cette stagnation du niveau de pauvreté est l'accroissement important du nombre de pauvres du fait d'une croissance démographique en évolution constante et située autour de 2,8 %. En effet, sur une population estimée à près de 15,5 millions d'individus en 2001, 6,2 millions étaient considérés comme pauvres. En 2007, l'ECAM 3 estimait à 7,1 millions le nombre des pauvres, sur une population de près de 17,9 millions d'âmes.

La part du secteur secondaire dans le PIB a chuté de 33,3 % en 2000 à 24,9 % en 2010. Son taux de croissance a été négatif (-2,5 %) en 2009, et seulement de 0,5 % en 2011. Ces mauvaises performances s'expliquent par la faible industrialisation de l'économie, l'insuffisance et le coût élevé des facteurs de production, en particulier de l'énergie, liés au recul de la production pétrolière depuis 2007 en raison du tarissement des principaux puits. Le secteur souffre particulièrement d'une conjoncture économique défavorable et de la concurrence déloyale des produits du commerce illicite (fraude, contrebande, contrefaçon).

Pour le secteur tertiaire, qui représente désormais 36,2 % du PIB, la tendance à la hausse observée depuis 2000 se poursuit. Cependant, le sous-secteur du commerce, qui représente plus de 30 % du PIB sectoriel, repose essentiellement sur la commercialisation des produits importés, dont une grande partie consiste en produits de contrebande et de contrefaçon.

Quel que soit le secteur – primaire, secondaire ou tertiaire – la productivité du travail reste faible.⁵ La productivité globale mesurée par le ratio du

⁵ La faible performance de l'appareil de production est la conséquence des multiples problèmes de gouvernance observés tant au niveau de l'Etat qu'à celui des entreprises, de l'inadéquation des ressources humaines, de la faible capacité d'innovation, de l'insuffisance des infrastructures. L'appareil industriel est faible et doit faire face à la concurrence extérieure induite par la mondialisation. Par ailleurs, dans la répartition de la valeur ajoutée, la part revenant aux actionnaires et propriétaires des entreprises dans le secteur structuré a progressivement augmenté au détriment de celle des salariés. Ce déséquilibre a favorisé l'expansion des activités non salariées (agriculture de subsistance, commerce et petits services) et accentué la précarité de l'emploi.

Tableau 1 : Indicateurs de contexte au Cameroun de 2000 à 2010

	2000	2001	2005	2007	2008	2010
Population (en milliers)⁽¹⁾	15 292	15 659	17 464	18 013	18 470	19 406
PIB par habitant (en PPA en \$ 2008)⁽²⁾	1 983		2 117	2 161	2 195	2 219
PIB en valeur (milliards FCFA)⁽³⁾	6612,4	7061,4	8749,6	9792,3	10628,8	11404,6
Taux de croissance (PIB réel)⁽³⁾			2,3 %	3,4 %	2,6 %	3,2 %
Inflation (IPC)⁽³⁾	1,2 %	4,4 %	2,0 %	0,9 %	5,3 %	1,3 %
IDH⁽⁴⁾	0,415		0,437	0,446	0,453	0,460
Taux d'alphabétisation des adultes (en % de personnes de 15 ans et plus)⁽⁵⁾		67,9 %		70,6 %		
Hommes			78,2 %	81,7 %		91,9 %
Femmes			61,9 %	66,7 %		89,6 %
Milieu urbain			89,0 %	91,0 %		96,4 %
Milieu rural			57,3 %	62,6 %		85,0 %
Taux net de scolarisation global des enfants de 6 à 14 ans⁽⁶⁾		78,8 %		79,8 %		
Enfants non scolarisés de 5 à 17 ans (en %)		9,0 %	6,1 %	10,0 %		6,1 %
Garçons de 5 à 17 ans		8,4 %	5,6 %	10,2 %		5,4 %
Filles de 5 à 17 ans		9,7 %	6,6 %	9,9 %		6,9 %
Pourcentage de la population active occupée		66,20 %	75,10 %	80,20 %		73,80 %
Productivité du travail (FCFA)⁽⁷⁾		681 194	667 125	677 815		796 318
Rémunération des salariés (milliards FCFA)⁽⁸⁾	1131	1395	1662	1855	2019	
Part salariés dans PIB	17,1 %	19,8 %	19,0 %	18,9 %	19,0 %	
Population vivant dans les agglomérations de plus de 1 million d'habitants (%)⁽⁹⁾	16,5 %	16,9 %	18,3 %	18,9 %	19,2 %	

Notes : le choix des années est déterminé par l'existence d'enquêtes et de recensements, ou de projections effectuées par l'INS.

⁽¹⁾ Les estimations de la population totale des années 2007 et 2008 sont issues des projections en utilisant la méthode $P_t = at^2 + bt + c$ et les données des trois RGPH.

Les données ventilées par sexe et par milieu de résidence à partir de 2005 sont obtenues en supposant que la structure de la population par sexe et par milieu de résidence est restée la même entre 2005 et 2010.

Les données de 2001 et 2002 proviennent des projections effectuées par l'INS en 1993.

⁽²⁾ Lorsqu'il est exprimé en termes de parité de pouvoir d'achat (PPA) en dollars US, le PIB est converti en dollars internationaux sur la base des taux PPA. Un dollar international a le même pouvoir d'achat qu'un dollars US. Source : PNUD (<http://hdrstats.undp.org/fr/indicateurs/62006.html>).

⁽³⁾ Source : INS ; Comptes nationaux pour les statistiques de PIB. L'IPC est calculée sur la base d'un panier de biens et est mesurée dans les cinq plus grandes villes du Cameroun (Douala, Yaoundé, Bafoussam, Bamenda, Garoua).

⁽⁴⁾ Il s'agit d'un indice composé qui mesure la qualité de vie moyenne de la population d'un pays. Théoriquement, l'indice va de 0 à 1. Il tient compte de trois dimensions du développement humain. D'abord, la possibilité d'avoir une vie longue et en santé en se fondant sur l'espérance de vie à la naissance. Ensuite, le niveau de scolarisation, évalué à partir du taux d'analphabétisme et de la fréquentation des différents niveaux du système scolaire. Enfin, le standard de vie, calculé à partir du Produit intérieur brut par habitant en tenant compte de la Parité du pouvoir d'achat (PPA) Source : PNUD (<http://hdr.undp.org/fr/donnees/tendances/>).

⁽⁵⁾ Source : ECAM 2001, 2007.

⁽⁶⁾ Source : ECAM 2001, 2007.

⁽⁷⁾ Statistique obtenue sur la base du PIB rapporté à la population active occupée. Sources : INS (comptes nationaux pour les statistiques du PIB et EESI pour une estimation de l'effectif de la population active occupée).

⁽⁸⁾ Source : INS Comptes nationaux.

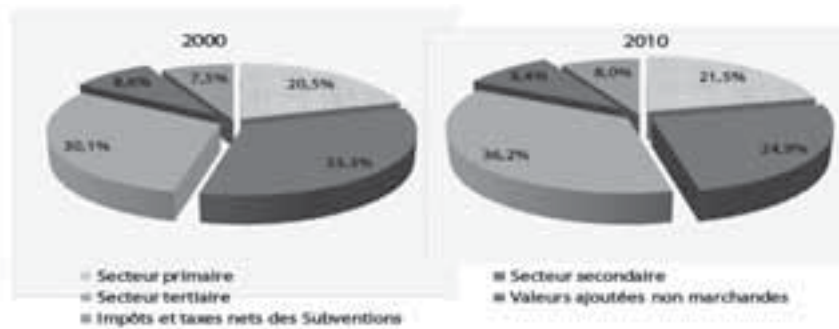
⁽⁹⁾ Estimation Banque Mondiale.

PIB sur la population active occupée, est passé de 681 194 FCFA en 2001 à 667 125 en 2005, puis à 677 815 en 2007. Estimée à 796 318 FCFA en 2010, elle afficherait ainsi une progression annuelle moyenne de l'ordre de 5,52 % entre 2007 et 2010 (voir Tableau 1). Ces niveaux restent inférieurs à la moyenne africaine, estimée à 1,1 million de FCFA en 2009. Cette même année, la productivité

moyenne en Afrique subsaharienne était de l'ordre de 738 000 FCFA, très loin derrière le niveau moyen des économies développées et de l'Union européenne, notamment (26,7 millions de FCFA).⁶

⁶ BIT (2010), Perspectives d'une relance du marché de l'emploi : politiques pour l'emploi et le développement, Document de travail pour le 2^{ème} Colloque africain sur le travail décent à Yaoundé (Cameroun), 6-8 octobre 2010.

Figure 2 : Structure comparée du PIB entre 2000 et 2010



Sources : INS, comptes nationaux.

Depuis la dévaluation du franc CFA intervenue en 1994, les autorités monétaires ont fait de la maîtrise de l'inflation le principal cheval de bataille de la politique monétaire, en application des critères de convergence adoptés dans le cadre de la surveillance multilatérale en zone CEMAC. Il en a découlé une assez bonne tenue du niveau général des prix à la consommation ; l'indice général des prix (Tableau 1) étant évalué à 215,7 par l'Institut national de la statistique en 2010. A l'exception des années 2001 (4,4 %), 2006 (5,1 %) et 2008 (5,3 %), le taux d'inflation est resté en deçà du seuil communautaire admis (3 %).

D'après les résultats du recensement général des entreprises réalisé en 2009 par l'Institut national de la statistique (INS), le nombre des emplois du secteur privé formel s'établit à 386 263, dont 8,8 % dans le secteur primaire ; 22,8 % dans le secondaire et 67,8 % dans le tertiaire (voir Annexe 3). Selon les estimations, le niveau général de l'emploi formel se serait accru de 1,1 % en 2010. L'emploi public, quant à lui, se situerait aux alentours de 196 126 actifs en 2010 ; chiffre en hausse de 1,5 % par rapport à celui de fin 2009.

Au total, le nombre des salariés dans le secteur formel (privé et public) ne représente que 5,8 % de la population active, estimée à 10 millions de personnes. Les services spécialisés du Ministère de l'économie estiment cependant que les perspectives sont bonnes au regard de l'annonce d'un recrutement spécial de 25 000 jeunes dans la fonction publique faite en début d'année 2011 et de la perspective du lancement d'un certain nombre de grands projets dans les domaines minier et des infrastructures (barrages, routes, ports, ponts, ...).

Cet afflux d'investissements humain et infrastructurel pose la question de savoir « à qui profite la croissance ». L'analyse des comptes nationaux du Cameroun révèle que la part de la valeur ajoutée revenant aux salariés (y compris les cotisations sociales) est passée de 31,1 % en 1993 à 18,9 % en 2002. Pendant ce temps, l'excédent brut d'exploitation (EBE) et le revenu mixte des opérateurs propriétaires des entreprises avaient progressé de 68,8 % à 80,5 %. S'agissant de la part de la richesse revenant à l'État, elle était restée à peu près stable, autour de 0,6 %, sur la période. Depuis 2001, la part de la rémunération des salariés dans le PIB oscille entre 19,8 % et 18,2 %. Au cours de la même période, l'excédent brut d'exploitation, ou « revenu mixte », a représenté en moyenne 73 % du PIB ; valeur dont la prééminence est à mettre en relation avec le poids économique des entrepreneurs individuels.

1.3 Le contexte social : des indicateurs sociaux préoccupants

La situation dans les secteurs de l'éducation, de la santé, de l'assainissement et de l'eau demeure préoccupante et le pays tarde à décoller au niveau de son Indice de développement humain (IDH). Avec un indice qui est passé de 0,415 en 2000 à 0,460 en 2010 (Tableau 1), le Cameroun est classé sur ce plan au 131^{ème} rang mondial et reste dans la catégorie des pays dits à « développement humain faible » dans le classement établi par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD).

⇒ Éducation

Les stratégies envisagées dans le secteur de l'éducation s'inscrivent dans la perspective d'une mise

en œuvre des engagements du Cameroun (Éducation pour Tous, Fast Track initiative, Objectifs du Millénaire pour le Développement, etc.) en faveur de l'éducation pour tous et, plus particulièrement, de l'universalisation de l'enseignement primaire comme objectif à atteindre par le système éducatif en 2015.

Le pourcentage des personnes âgées de 15 ans et plus sachant lire et écrire (taux d'alphabétisation) – voir Tableau 1 – a été estimé à 70,6 % en 2007. Il avait augmenté de 7 points entre 1996 et 2001 (de 61 % à 67,9 %) et il s'est encore accru de 2,6 points entre 2001 et 2007. Il existe cependant sur ce plan un écart de 16 points entre les hommes et les femmes, et cet écart était plus important dans les ménages pauvres (22,7 points) que dans les ménages non pauvres (11,4) en 2007.

En retenant comme population scolarisable les enfants âgés de 6 à 14 ans, l'Enquête camerounaise auprès des ménages (ECAM) a estimé à 79,8 % le taux net de scolarisation global des enfants de 6 à 14 ans en 2006/2007. On note une amélioration de cet indicateur au fil des années. De 67,5 % en 1976, il est passé à 73,1 % en 1987, puis 76,3 % en 1996 et 78,8 % en 2001. Il est de 82,1 % chez les garçons et de 77,5 % chez les filles et accuse en outre des disparités importantes suivant les régions et le milieu de résidence.

Il apparaît ainsi que, bien qu'en recul, l'abandon de la scolarité, dont l'analphabétisme est l'une des conséquences, reste important. Dans le contexte camerounais, l'analphabétisme et la non scolarisation conduisent les enfants à intégrer précocement la vie active, et exclusivement dans le secteur informel où, à défaut d'apporter une aide aux activités économiques de la famille, certains enfants se retrouvent engagés dans des activités considérées comme dangereuses ou dans la délinquance (voir Chapitre 6 : Formes de travail à abolir).

La principale raison de l'abandon de la scolarité chez les jeunes de 6 à 18 ans est le coût trop élevé (34,7 %) de la scolarisation, facteur qui se présente ainsi comme un frein important à la scolarisation particulièrement dans les ménages pauvres. La seconde raison qui émerge est l'échec scolaire (24,5 %), principalement évoquée pour les enfants

vivant dans les ménages non pauvres ; une autre raison enfin est le refus des parents (10,4 %).

En matière d'éducation, l'objectif d'universalisation du cycle primaire demeure la première des priorités affichées par les autorités. Selon les dernières estimations, le taux d'achèvement du primaire est de 23 %, dont 36 % en milieu urbain et 10 % en milieu rural. L'ambition du pays est de parvenir à l'horizon 2015 à la scolarisation universelle sur six années. Les politiques publiques visent également l'harmonisation des modèles francophone et anglophone ainsi que l'effectivité de la gratuité de l'éducation de base.

L'un des volets importants de la politique de l'État en matière d'éducation porte sur la formation professionnelle, qui a un lien direct avec l'employabilité des jeunes. En matière de formation professionnelle, le gouvernement entend : augmenter l'offre et améliorer la qualité de la formation, en la centrant sur le métier de manière à permettre une régulation réellement efficace des flux des sortants aux niveaux des cycles d'enseignements primaire, secondaire, supérieur et professionnel ; effectuer une refonte totale des 186 Sections Artisanales Rurales et Sections Ménagères (SAR/SM) réparties dans tout le pays et ériger des Centres de Formation aux Métiers, moins nombreux, mieux outillés et plus efficaces et enfin rénover en profondeur les systèmes d'orientation, d'insertion professionnelle et d'apprentissage.

⇒ Santé

Dans le domaine de la santé, les efforts des pouvoirs publics tardent également à se traduire par des améliorations notables vers l'atteinte des objectifs du Millénaire en la matière. Plusieurs maladies endémiques demeurent et des épisodes épidémiques sévissent de façon récurrente. Le profil épidémiologique du Cameroun est dominé par les maladies infectieuses et parasitaires. Le Paludisme demeure une endémie majeure, constituant la première cause de morbidité au Cameroun. Viennent ensuite les infections respiratoires, les dermatoses, les maladies gastro-intestinales, et l'on observe une recrudescence de certaines maladies comme la tuberculose et la trypanosomiase humaine africaine, ainsi que la persistance

de foyers de choléra dans le grand Nord, à Douala, dans le Littoral et dans les régions du Sud, du Centre et de l'Ouest.

La situation épidémiologique se trouve aggravée par la pandémie croissante de l'infection à VIH/SIDA. En 2004, le taux de prévalence du VIH/SIDA chez les personnes âgées de 15 à 49 ans était estimé à 5,5 % ; soit 4,1 % chez les hommes et 6,8 % chez les femmes ; 6,7 % en milieu urbain et 4 % en milieu rural. Chez les 15-24 ans, les taux étaient respectivement de 1,4 % pour les garçons et 4,8 % pour les filles.⁷

A défaut d'une politique nationale de sécurité sociale, des actions sont tout au moins posées par le gouvernement pour enrayer cette pandémie. Au nombre de celles-ci, on peut citer la gratuité des ARV et la fixation des frais des tests de dépistage du VIH/SIDA sur l'ensemble du territoire à 500 FCFA. La prévention du VIH/SIDA au profit des jeunes a été marquée en 2006 par la distribution de 12 937 394 préservatifs aux femmes et aux jeunes. Par ailleurs, 23 Centres de Traitement Agréés et 65 Unités de Prise en Charge du VIH/SIDA ont été rendus fonctionnels au cours de cette année.

⇒ **Inégalités**

La légère croissance enregistrée au cours de la période étudiée s'est accompagnée de quelques résultats en matière de réduction des inégalités. On note une tendance sur le long terme à un resserrement des inégalités, comme le montre la baisse de l'indice de Gini, qui est passé de 0,404 en 2001 à 0,390 en 2007. En outre le rapport entre le 5^e et le 1^{er} quintile s'est inscrit en légère baisse, de 7,9 en 2001 à 7,5 en 2007 (Tableau 2).

D'importantes inégalités de niveau de vie subsistent cependant à l'échelle du territoire. Le milieu rural est caractérisé par une pauvreté aiguë. Les pesanteurs socioculturelles et l'enclavement y réduisent fortement l'accès à l'information et aux services sociaux. C'est dans les régions septentrionales, défavorisées par la géographie et par l'environnement (sécheresse, avancée du désert, non-

dations, criquets migrateurs, envahissement des pachydermes, etc.) que les indicateurs de résultats sont les plus bas pour tous les aspects concernant le bien être et l'accessibilité aux services sociaux de base. Il sont principalement en cause : (i) l'insuffisance de personnels qualifiés dans les hôpitaux et les centres de santé ; (ii) l'insuffisance d'enseignants qualifiés dans les écoles primaires et les établissements d'enseignement secondaire ; (iii) le manque de voies de communication; (iii) l'accès difficile à une eau de boisson de qualité; (iv) le profil socioéconomique où prédominent le petit commerce, l'élevage du petit bétail et l'élevage extensif, préjudiciable en temps de transhumance à la scolarisation des jeunes garçons.

Tableau 2 : Évolution de quelques indicateurs d'inégalités au Cameroun entre 2001 et 2007

Indicateur	2001	2007
Dépenses annuelles de consommation par équivalent-adulte (en FCFA)		
Q1 (20 % les plus pauvres)	123 647	146 810
Q2	197 724	227 632
Q3	273 636	319 819
Q4	389 096	468 233
Q5 (20 % les plus riches)	905 334	976 296
Q5/Q1 (Rapport entre le 5 ^e et le 1 ^{er} quintile)	7,9	7,5
Rapport entre le décile supérieur et le décile inférieur des ménages dans la répartition de la consommation	8,3	7,5
Indice de GINI	0,404	0,390

Source : INS : ECAM2, ECAM3.

1.4 Contexte juridique du travail décent

Le contexte juridique du travail, c'est avant tout les valeurs et les droits inscrits dans la Constitution du 18 janvier 1996. La loi fondamentale se réfère dans son préambule à des principes fondamentaux contenus dans les principaux instruments internationaux, ainsi elle garantit la liberté de communication, la liberté d'expression, la liberté de presse, la liberté d'association, la liberté syndicale et le droit de grève. Elle proclame que le travail est un droit et un devoir pour tout homme. Elle pose l'État comme le garant de l'égalité homme/femme et elle interdit toute forme de discrimination.

⁷ DSCE 2009.

Plus spécifiquement, le principal instrument du droit du travail au Cameroun est le Code du travail issu de la loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du travail. Perçue comme novatrice, cette loi est apparue dans un contexte marqué par des bouleversements économiques et sociaux consécutifs à l'apparition du chômage au milieu des années quatre-vingt. Les nouveaux enjeux étaient alors la concertation, la négociation, la liberté d'expression des travailleurs et, par suite, le développement des institutions représentatives de cette catégorie. Dans ce contexte, l'adoption du code était présentée comme la promotion d'un équilibre entre les principaux enjeux, à savoir la protection du salarié, l'intérêt de l'employeur et la sauvegarde de l'entreprise source d'emplois. Cette loi renforce l'État dans son rôle d'arbitre et de conseil pour préserver la nécessaire équité dans les relations employeurs/travailleurs.

Les autres sources du droit du travail camerounais sont, pour l'essentiel, les multiples décrets et lois qui précisent et appliquent certaines dispositions du Code (voir ci-dessous).

Conclusion

Au cours des dix dernières années, le dynamisme qui caractérise la démographie camerounaise s'est maintenu, entraînant un rajeunissement constant

de la population. L'attrait exercé par les villes sur cette population a accentué la pauvreté, faisant ressortir davantage l'insuffisance des services sociaux de base, sur les plans éducatif et sanitaire, pour ne citer que ceux là. Le caractère préoccupant de cette situation n'a pas échappé au PNUD, dont le classement selon l'IDH établi en 2010, situe le Cameroun au 131^{ème} rang mondial, dans la catégorie des pays dits à « développement humain faible ».

Globalement, cette pauvreté a sa source dans la faiblesse d'une économie qui est pourtant en constante croissance, mais qui peine à générer massivement des emplois productifs et réduire ainsi les inégalités. Par suite, le nombre de pauvres ne cesse d'augmenter comme le montre l'ECAM 3, qui chiffrait cette catégorie à environ 40 % de la population totale en 2007.

Sur le plan juridique, même si l'État s'emploie activement à tenir l'engagement constitutionnel de procurer un travail décent à chaque Camerounais, il reste beaucoup à faire dans ce domaine, où de nombreuses discriminations sont encore observées. Le Code du travail adopté en 1992 a marqué de grandes avancées en termes de concertation, de négociation ou de liberté d'expression des travailleurs, mais il reste perfectible à bien des égards.

Principales lois

- ⇒ La loi no. 68/LF/19 du 18 novembre 1968 relative aux associations ou syndicats professionnels non régis par le Code du travail ;
- ⇒ La loi no. 73/5 du 7 décembre 1973 fixant le régime des fêtes légales en République Unie du Cameroun ;
- ⇒ La loi no. 84/006 du 4/7/84 modifiant l'ordonnance no. 73/17 du 22 mai 1973 portant organisation de la prévoyance sociale ;
- ⇒ La loi no. 84/007 du 04 juillet 1984 modifiant la loi no. 69/LF/18 du 10 novembre 1969 instituant un régime d'assurance pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès telle que modifiée et complétée par la loi no. 90/ 063 du 19 décembre 1990 ;
- ⇒ L'annexe à la loi no. 98/02 du 14 avril 1998 portant déclaration du Gouvernement sur l'âge minimum d'admission à l'emploi ;
- ⇒ La loi no. 2001/018 du 18 décembre 2001 sur le transfert à l'État de la couverture et de la gestion des prestations familiales de ses agents relevant du Code du travail.

Ces lois s'accompagnent de textes d'application (décrets, arrêtés, lettres circulaires) qui complètent la somme des instruments régissant le travail au Cameroun (voir Annexe 4).

Indicateur du cadre juridique 1. Administration du travail

- ⇒ **Législation, politique ou institutions** : Le Document de stratégie pour la croissance et l'emploi (DSCE) adopté en 2009 est le cadre de convergence des politiques et des partenariats destinés à soutenir le développement du Cameroun à moyen terme. Le DSCE place l'emploi au cœur du processus de développement humain et infrastructurel de la nation et donne des orientations destinées à l'améliorer qualitativement et quantitativement. L'adoption de cette stratégie a conduit à la formulation de quelques politiques publiques, au nombre desquelles la politique de l'emploi, et plus spécifiquement de l'emploi décent, fondé sur le renforcement de la sécurité sociale, l'amélioration de l'offre de formation et d'éducation professionnelle. S'agissant des relations professionnelles, elles sont portées par l'administration du travail et de la prévoyance sociale qui est l'ensemble des services chargés de toutes les questions intéressant la condition des travailleurs, les rapports professionnels, l'emploi, les mouvements de main-d'œuvre, l'orientation de la formation professionnelle, le placement et la protection de la santé des travailleurs ainsi que les problèmes de prévoyance sociale (art. 104 CT).
- ⇒ En principe, les travailleurs inclus dans le champ de compétence de l'administration du travail sont ceux visés à l'article 1er du Code du travail. En effet, est considéré comme travailleur au sens du Code du travail, quel que soit son sexe ou 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 privé, celle-ci étant considérée comme l'employeur. Même s'ils sont exclus du champ d'application du Code du travail, les personnels régis par les statuts de la Fonction publique, de la Magistrature, des Militaires, de la Sûreté nationale, ou de l'Administration pénitentiaire relèvent de la compétence de l'administration du travail, ce qui n'est pas le cas des travailleurs du secteur informel, lesquels sont néanmoins concernés, au niveau gouvernemental, par un projet de protection sociale.
- ⇒ **Réalité de la mise en œuvre** : Aucune information identifiée par les organes de contrôle du BIT.
- ⇒ **Ratification des Conventions de l'OIT** : Le Cameroun n'a pas ratifié la Convention (no. 150) sur l'administration du travail, 1978.

Source : Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.Country?p_lang=fr&p_country=CMR).

2 Possibilités d'emploi

2.1 Le taux d'emploi

Le Cameroun, comme la plupart des pays en développement, se caractérise par un taux d'emploi élevé. La proportion d'actifs occupés âgés de 15 à 64 ans a ainsi progressé de 2001 (66,2 %) à 2007 (80,2 %) avant de fléchir à 73,8 % en 2010 (tableau 3). Si la progression constatée au cours de la première moitié de la période s'explique par l'évolution de la structure de la population par âge et la sortie de plus en plus précoce du système éducatif, le fléchissement observé entre 2005-2007 et 2010 coïncide avec l'augmentation de la proportion des jeunes qui ne sont ni dans le système éducatif ni dans l'emploi. Cette proportion a d'ailleurs gagné deux points (passant de 8 % à 10,8 %) aussi bien chez les 15-24 ans que chez les 15-34 ans.

Si la forte proportion d'actifs occupés par rapport à la population en âge de travailler reste une tendance dominante, les disparités, d'une part entre hommes et femmes et d'autre part entre urbains et ruraux semblent également se maintenir dans le temps. Les enquêtes emploi aussi bien que les enquêtes ménages comportant un module sur l'emploi révèlent un écart d'environ 9 points en faveur des hommes et cet écart est beaucoup plus important en milieu rural qu'en milieu urbain, avec un différentiel de 24 points en moyenne entre 2001 et 2010 (Tableau 3).

2.2 Chômage

S'agissant du chômage, le phénomène reste résiduel chez les 15-64 ans, et il est d'ailleurs en recul.¹ Le taux de chômage (selon les critères du BIT),

qui était évalué à 5,1 % en 2005, est ainsi tombé à 4,3 % en 2010 (Tableau 3). Mais la définition retenue par le BIT pour définir le chômage semble conduire à une sous estimation du phénomène. Pour s'en faire une idée précise, il conviendrait de confronter à cette valeur le taux de chômage élargi, qui correspond davantage à la réalité camerounaise et que l'INS chiffre aux alentours de 6,2 %.

Le phénomène touche essentiellement les populations des zones urbaines et est presque inexistant en milieu rural où les activités agro-sylvo-pastorales sont prédominantes et ne requièrent pas de compétences particulières. Même si une disparité existe entre les hommes et les femmes, elle est faible (moins de 2 points) et tend plutôt à s'amenuiser.

Les disparités les plus significatives sont observées en fonction de l'âge et du niveau d'instruction. Les jeunes sont confrontés à des difficultés d'insertion dans la vie active et sont davantage victimes du chômage que les autres catégories d'actifs. Les taux de chômage des jeunes sont plus élevés et la proportion de jeunes (15-24 ans) chômeurs (selon les critères du BIT et chômeurs découragés) représente 43,9 % du nombre total de chômeurs en 2010. Les jeunes actifs urbains sont les plus affectés, avec un taux de chômage de 13,2 % chez les 15-24 ans. Dans l'ensemble, les jeunes actifs éprouvent de sérieuses difficultés à trouver un emploi. Ils sont deux fois plus touchés que leurs aînés âgés de plus de 24 ans (Tableau 3).

Par ailleurs, le phénomène du chômage croît avec le niveau d'instruction, surtout en ce qui concerne les femmes, ce qui traduit une certaine inadéquation entre les produits du système éducatif et les besoins du marché du travail. En 2010, le taux de chômage global des personnes n'ayant aucune instruction était de 1 %, avec respectivement 1,7 %

¹ Compte tenu de la structure de l'économie, l'attention des analystes et des autorités est centrée davantage sur le taux de chômage élargi, qui intègre l'emploi informel et le sous emploi. Ces deux concepts sont abordés plus bas. L'emploi informel concerne les personnes âgées de 15 à 64 ans qui travaillent dans le secteur informel.

Tableau 3 : Possibilités d'emploi

Sexe et milieu	2001	2005	2007	2010
Ratio emploi/population, 15-64 ans en %⁽¹⁾	66,2	75,1	80,2	73,8
Hommes	70,8	79,6	84,0	80,2
Femmes	62,1	70,9	76,6	67,9
Milieu urbain	49,6	60,4	66,1	62,8
Milieu rural	77,1	84,5	89,5	82,5
Taux de chômage (selon les critères du BIT) en %, 15 – 64 ans⁽²⁾	7,9	5,1	3,1	4,3
Hommes	8,7	4,9	2,6	3,5
Femmes	7,0	5,3	3,6	5,1
Milieu urbain	18,9	11,2	7,6	8,5
Milieu rural	2,3	2,0	0,7	1,6
Taux de chômage élargi, en %⁽²⁾		6,2		
Taux de chômage des femmes en %, 15 ans et plus	6,7	5,0	3,4	4,9
Aucun niveau	0,5	0,4	0,2	1,0
Primaire	4,7	3,4	2,3	3,1
Secondaire premier cycle	16,0	10,3	6,5	5,7
Secondaire second cycle	24,9	16,7	10,3	12,0
Supérieur	26,5	23,1	18,3	20,0
Taux de chômage des hommes en %, 15 ans et plus	8,2	4,6	2,5	3,4
Aucun niveau	1,3	0,7	0,8	1,1
Primaire	6,6	3,9	1,8	1,7
Secondaire premier cycle	11,5	6,1	2,6	3,8
Secondaire second cycle	15,8	7,8	3,6	5,7
Supérieur	16,6	9,9	9,6	9,3
Jeunes ni dans le système éducatif ni dans l'emploi (15-24 ans) en %	17,9	10,1	8,0	10,8
Hommes	13,0	6,4	4,3	4,7
Femmes	22,4	13,5	11,4	16,0
Milieu urbain	24,5	15,3	15,0	14,5
Milieu rural	12,8	6,2	3,1	7,6
Jeunes ni dans le système éducatif ni dans l'emploi (15-34 ans) en %⁽³⁾	17,1	10,6	8,2	10,6
Hommes	11,8	6,3	4,0	4,6
Femmes	21,9	14,6	12,2	15,9
Milieu urbain	25,7	17,5	15,3	15,4
Milieu rural	10,7	5,6	3,0	6,5
Taux de chômage des jeunes (15-24 ans) selon les critères du BIT en %	14,4	7,6	4,5	6,4
Rapport entre le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) et le taux de chômage des adultes (adultes : 25 ans et plus)	2,8	2,0	2,0	1,9
Proportion de jeunes (15-24 ans) chômeurs (selon les critères du BIT + découragés) par rapport au nombre total de chômeurs (selon les critères du BIT + découragés)	55,1	45,4	47,6	43,9
Taux de chômage des jeunes (15-34 ans) selon les critères du BIT en %	11,7	7,1	4,3	6,0
Rapport entre le taux de chômage des jeunes (15-34 ans) et le taux de chômage des adultes (35 ans et plus)⁽⁴⁾	4,5	3,6	3,6	3,5
Proportion de jeunes (15-34 ans) chômeurs par rapport au nombre total de chômeurs	86,3	83,4	84,3	84,1
Emploi informel, en %⁽⁴⁾	82,7	88,8	89,8	89,1
Hommes	74,2	83,3	84,9	85,6
Femmes	91,3	94,4	94,8	92,9

Sexe et milieu	2001	2005	2007	2010
Milieu urbain	61,4	76,6	78,6	79,3
Milieu rural	91,6	94,4	95,3	94,9
Répartition des emplois selon la situation dans la profession en %, 15-64 ans	100	100	100	100
Salariés	21,3	20,9	17,0	23,3
Employeurs	1,6	2,6	2,4	3,6
Personnes travaillant pour leur propre compte	55,7	53,8	52,7	49,9
Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale	19,0	20,3	25,6	20,1
Autres travailleurs (apprentis, non classés ailleurs)	2,4	2,4	2,2	3,1
Proportion de travailleurs indépendants et de travailleurs familiaux dans la population occupée en %, 15-64 ans⁽⁵⁾	76,3	76,7	80,7	73,6
Hommes	64,5	65,6	72,0	64,3
Femmes	88,3	88,2	89,7	83,7
Milieu urbain	48,5	53,1	59,8	51,5
Milieu rural	88,0	87,6	91,0	86,7
Part de l'emploi salarié dans l'emploi non agricole en %, 15 à 64 ans	43,1	39,3	36,5	54,4
Hommes	54,9	53,2	47,4	63,0
Femmes	25,1	21,7	21,4	39,2
Milieu urbain	46,3	45,7	39,9	60,6
Milieu rural	37,1	30,3	29,7	40,3

⁽¹⁾ Population active occupée considérée : Personnes en âge de travailler qui au cours de la semaine de référence ont travaillé au moins 1 heure. Population active : Personnes de 15 à 64 ans active occupée ou personne de 15 à 64 ans qui, au cours de la semaine de référence n'ont pas travaillé ne serait-ce qu'une heure, ont cherché activement l'emploi et étaient disponibles pour un travail si on leur en avait offert un.

⁽²⁾ Définition de la personne au chômage : Personne en âge de travailler qui, au cours de la semaine de référence, n'a pas travaillé ne serait-ce qu'une heure, qui est disponible pour travailler et qui recherche activement un emploi. En plus de cette catégorie de chômeurs, qui correspondent à la définition stricte du BIT, le Cameroun mesure également le chômage au sens élargi (chômeurs BIT + chômeurs découragés). Est considérée comme chômeur découragé toute personne sans emploi, n'ayant pas travaillé (ne serait-ce qu'une heure) lors de la semaine précédant l'enquête, n'ayant pas recherché un emploi au cours du mois précédant l'enquête, mais qui était disponible pour travailler. En 2005, les chômeurs découragés étaient en majorité des femmes. Les chômeurs découragés présentaient un niveau d'instruction moyen supérieur à celui des autres inactifs, avec en moyenne près de trois années d'études supplémentaires.

⁽³⁾ Définition des jeunes au Cameroun : Personnes de moins de 35 ans.

⁽⁴⁾ Définition des emplois informels : (élément supplétif) Toute personne de 15 à 64 ans qui travaille dans le secteur informel (emplois dans le secteur informel). Les statistiques officielles retiennent comme critères opérationnels pour définir le secteur informel le non enregistrement administratif et l'absence de comptabilité écrite. Sont ainsi considérées comme relevant du secteur informel « l'ensemble des unités de production dépourvues de numéro de contribuable et/ou ne tenant pas une comptabilité écrite formelle au sens du plan comptable (OHADA, OCAM, etc.) ».

⁽⁵⁾ Définition des travailleurs indépendants au Cameroun : employeurs et personnes travaillant pour leur propre compte. Définition des travailleurs familiaux : Personne en âge de travailler qui participe à la production de l'entreprise sans en attendre une contrepartie régulière en termes de revenu et qui a un lien de parenté avec le chef de l'unité de production (aide familial).

Sources : INS, ECAM (2001, 2007), EESI (2005, 2010).

chez les hommes et 3,1 % chez les femmes ayant un niveau d'instruction primaire. Chez les personnes ayant atteint le niveau secondaire second cycle, ce taux passe à 5,7 % pour les hommes et à 12 % pour les femmes. L'écart est plus marqué entre les deux sexes chez les personnes ayant atteint le niveau supérieur : 9,3 % pour les hommes et 20 % pour les femmes (Tableau 3).

Le chômage des diplômés en attente d'emploi est relativement plus important chez les femmes ; ce chômage peut aussi s'expliquer par une mauvaise orientation scolaire, notamment pour les

femmes, moins présentes dans les filières scientifiques et techniques alors que les diplômés auxquels mènent les filières littéraires vers lesquelles les jeunes filles s'orientent pour la plupart offrent moins de possibilités d'emplois. Par ailleurs, pour plusieurs raisons dont des questions de genre, relativement moins de femmes diplômées des zones urbaines choisissent l'option de s'installer à leur compte ou de monter une entreprise.

Il faut cependant noter que la mesure du chômage ne suffit pas à elle seule pour caractériser le marché du travail dans les pays en dévelop-

Indicateur du cadre juridique 2. Engagement du gouvernement en faveur du plein emploi

Législation, politique ou institutions : Sur la base des résultats de l'Enquête Nationale sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESI) menée en 2005, qui ont alimenté les travaux des États Généraux de l'Emploi la même année, le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP), appuyé par l'Institut national de la statistique (INS), a réalisé un diagnostic de la situation de l'emploi au Cameroun puis élaboré un document de politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle qui a été validé en 2007. Cette politique porte essentiellement sur trois axes : rendre l'environnement favorable à la création et à la promotion de l'emploi ; améliorer le système d'information sur l'emploi et la formation pour en faire des outils efficaces d'aide à la décision ; définir les éléments d'une politique active de l'emploi. Sur ce dernier point, le Document de stratégie pour la croissance et l'emploi (DSCE) donne des orientations stratégiques pertinentes. Plusieurs départements ministériels, institutions privées et ONG participent à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques liées à l'emploi. Dans sa volonté de promouvoir le travail décent, le gouvernement a élaboré, avec l'aide du BIT, un Programme pays de promotion du travail décent (PPTD) conforme aux priorités du DSCE et d'autres cadres nationaux de développement tels que Cameroun Vision 2035. Les priorités du PPTD sont la réduction de la pauvreté par la création d'emplois, en particulier pour les jeunes, les femmes et les groupes vulnérables. Au niveau stratégique, le MINEFOP est chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique nationale en matière d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle. Le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (MINTSS) est chargé de la préparation, de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique et des programmes de l'État dans les domaines des relations professionnelles, du statut des travailleurs et de la prévoyance sociale. Sur le plan opérationnel, l'implémentation de la politique nationale de l'emploi est assurée par les services régionaux de l'emploi, le Fonds national de l'emploi (FNE), l'Observatoire National de l'Emploi et les structures privées agréées du champ marchand ou de la société civile. Un certain nombre de programmes financés par l'État et les partenaires au développement se déploient dans la formation notamment, ainsi que l'octroi de microcrédits orientés vers l'insertion professionnelle. Sur le plan législatif, l'art. 2 al. 1 du CT consacre explicitement le caractère fondamental du droit au travail. Cette disposition engage l'État à s'investir dans la création et la protection des emplois.

Réalité de la mise en œuvre : La CEACR a pris note en 2009 d'un nouveau Document de stratégie dans lequel les objectifs sont la croissance économique, la création d'emplois décents, et la réduction du taux de pauvreté de 39,9 % en 2007 à moins de 25 % en 2019. De plus, la commission a reçu des informations communiquées par l'Union générale des travailleurs du Cameroun et la Confédération générale du travail-liberté du Cameroun selon lesquelles deux comités de pilotage tripartites mis en place en juin 2007 sont chargés de l'élaboration de la politique nationale de l'emploi et de la stratégie du ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Ratification des Conventions de l'OIT : Le Cameroun a ratifié la Convention (no. 122) sur la politique de l'emploi, (1964) le 25 Mai 1970.

Sources :

Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.Country?p_lang=fr&p_country=CMR).

Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.Country?p_lang=fr&p_country=CMR).

CEACR, Demande directe relative à la Convention no. 122, 2009 (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:13100:1425040096093094: :NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2699720).

pement comme le Cameroun. En effet, du fait de l'absence d'un système d'indemnisation des chômeurs (voir Indicateur du cadre juridique no. 3), de nombreux actifs qui se retrouvent sans emploi exercent des activités économiques de survie, même s'ils ne sont pas occupés à plein temps, si leurs qualifications ne sont pas utilisées à bon escient ou si leur activité ne leur permet pas d'obtenir un revenu leur assurant un niveau de vie décent. De ce fait, ces actifs ne sont plus des chômeurs au sens strict du terme, alors qu'ils n'exercent pas une activité qui correspond réellement à leurs aspirations.

L'emploi dans le secteur informel (ce dernier étant défini au niveau national par deux critères, le non enregistrement administratif et l'absence de comptabilité écrite), mesuré au nombre des personnes qui y sont employées, a représenté 89,1 % des emplois sur les cinq dernières années, avec des taux de 94,9 % pour le milieu rural et de 79,3 % pour le milieu urbain (voir Tableau 3). Il concerne un peu moins les femmes que les hommes. L'expansion du secteur informel a pour corollaire la persistance du sous-emploi. En la matière, les statistiques officielles retiennent deux catégories : le sous-emploi visible et le sous-emploi invisible.

Indicateur du cadre juridique 3. Assurance chômage

Droit, politique ou institutions : Il n'existe pas d'assurance chômage au Cameroun. Le chômage désigne la situation de toute personne, en âge de travailler, qui était sans travail pendant la semaine de référence ; disponible pour travailler et à la recherche active d'un travail. Ces trois conditions sont cumulatives. Cette définition exclut les chômeurs découragés, c'est-à-dire les personnes sans emploi et disponibles pour travailler, dès lors que ces personnes ne sont pas à la recherche active d'un emploi.

Conditions d'obtention : N/A

Prestations (niveau et durée) : N/A

Financement : N/A

Réalité de la mise en œuvre : Aucune information identifiée par les organes de contrôle du BIT.

Travailleurs protégés par la loi : N/A

Travailleurs protégés en pratique : N/A

Ratification des Conventions de l'OIT : Le Cameroun n'a pas ratifié la Convention (no. 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 et la Convention (no. 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988.

Source :

Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.Country?p_lang=fr&p_country=CMR).

Le sous-emploi visible est la situation qui caractérise les actifs occupés travaillant malgré eux moins de 35 heures par semaine dans leur emploi principal, pour des raisons du ressort de l'employeur ou liées à la conjoncture économique. En 2010 le sous-emploi visible touche 12,3 % de la population active occupée. Il croît avec le niveau d'instruction, passant de 10,9 % pour les actifs occupés non scolarisés à 23 % pour ceux de niveau d'instruction supérieur. Toutefois, en prenant en compte la durée hebdomadaire maximale de 40 heures fixée par le Code du travail, le sous-emploi visible touche 14,8 % de la population active occupée. Il est nettement plus élevé dans le secteur public (28,5 %) et dans le secteur informel non agricole (18,5 %) et il se manifeste plus en milieu urbain (16,9 %) qu'en milieu rural (13,8 %).²

Le sous-emploi invisible, quant à lui, est la situation de l'actif occupé dont le revenu horaire issu de l'emploi principal au cours du mois de référence est inférieur à la norme fixée par la réglementation en vigueur (28 500 FCFA/mois soit 178,125 FCFA/heure). Le taux de sous-emploi invisible est estimé à 63,7 % de la population active occupée, soit environ 5,7 millions de personnes. C'est dans le

secteur informel agricole que la manifestation du sous-emploi invisible est la plus perceptible, avec 81,4 % d'actifs occupés dont le revenu horaire dans l'emploi principal est inférieur à celui qui est fixé par la réglementation en vigueur.³

Le sous-emploi global englobe toutes les formes de dysfonctionnement du marché du travail. Il intègre ainsi le chômage, le sous-emploi visible et le sous-emploi invisible. En considérant 35 heures comme la durée hebdomadaire de travail de référence, le sous-emploi global touche 70,6 % d'actifs en 2010 (soit 6,3 millions d'actifs) contre 75,8 % en 2005. Ainsi, beaucoup d'efforts restent à faire pour ramener ce taux à moins de 50 % d'ici 2020, conformément à l'objectif affiché par le DSCE (voir Indicateurs 1 et 2 des cadres juridiques).

2.3 Situation dans la profession

L'analyse des différents statuts dans l'emploi montre que près des trois-quarts des actifs occupés au Cameroun travaillent à leur compte ou collaborent à l'entreprise familiale. Ensemble, ces deux modes d'activité représentaient 74,1 % de l'emploi en 2005 (Tableau 3). En 2010, leur part

² INS/EESI 2010.

³ Ibid.

a reculé de 4 points (70 %), au profit de l'emploi salarié (+2,4 points), des employeurs (+1 point) et des apprentis et autres travailleurs non classés (+0,7 point). Dans le secteur non agricole, l'augmentation de l'emploi salarié (mesuré en termes d'actifs de 15 à 64 ans) a été plus importante. La part de l'emploi salarié dans l'emploi non agricole a progressé de 15,1 points, passant de 39,3 % à 54,4 % de 2005 à 2010 (Tableau 3). La progression a été plus forte chez les femmes (+17,5 points) et en milieu urbain (+14,9 points).

Globalement, la légère progression de la part représentée par les salariés et les employeurs indique un changement dans les statuts de travail ; le degré de formalisation des relations de travail reste à connaître, car (que ce soit dans le secteur formel ou dans le secteur informel) le travail salarié peut aussi être non déclaré. La promotion de l'entrepreneuriat, les facilités administratives de création d'entreprise, la poussée de certains métiers dans les technologies de l'information et de la communication ainsi que le développement de moyennes exploitations agricoles (par exemple cacaoyères, caféières, palmeraies) dont les promoteurs sont souvent de hauts cadres du secteur public ou privé employant une main d'œuvre agricole installés à Yaoundé ou à Douala, sont favorables à la salarisation de la main d'œuvre.

Conclusion

Le Cameroun, à l'instar des pays du même niveau socioéconomique, se caractérise par un taux d'emploi élevé. La proportion d'actifs occupés âgés de 15 à 64 ans y oscille, durant la décennie, entre 66,2 et 80,2 %, avec cependant des disparités entre hommes et femmes, d'une part, et urbains et ruraux, d'autre part.

Le chômage touche essentiellement les populations des zones urbaines. Il est presque inexistant en milieu rural, où les activités agricoles prédominantes sont archaïques et ne requièrent donc pas d'aptitudes particulières. L'âge, le niveau d'instruction et le sexe apparaissent ici comme les principaux facteurs d'exclusion, avec comme source l'inadéquation entre le système éducatif et les besoins du marché du travail.

Il faut toutefois relever que la mesure du chômage ne suffit pas à elle seule pour caractériser le marché du travail au Cameroun. Car du fait de l'absence d'un système d'indemnisation des chômeurs, de nombreux actifs, sans emploi, s'investissent dans des activités économiques de survie, dans l'informel, avec des revenus plus ou moins conséquents.

3 Revenu convenable et emploi productif

A l'examen, il semble donc qu'au Cameroun, le travail n'est pas toujours un rempart contre la pauvreté. L'Enquête camerounaise auprès des ménages (ECAM) la plus récente, réalisée en 2007, révèle que, sur une population estimée à près de 17,9 millions d'habitants, 39,9 %, soit 7,1 millions de personnes, vivaient en dessous du seuil de pauvreté. Avec un seuil de pauvreté monétaire établi à 22 454 FCFA par mois, un travailleur gagnant juste le Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), fixé alors à 23 500 FCFA par mois, vivant seul et ne bénéficiant d'aucun revenu additionnel en nature (autoconsommation de produits du champ, logement comme propriétaire, etc.) parvenait à peine à satisfaire ses besoins essentiels. S'il avait à charge une personne supplémentaire dans son ménage (le contraire étant rare), il basculait dans la pauvreté.

Tout comme le niveau général de pauvreté, le taux de pauvreté des travailleurs est resté fixé à un niveau élevé (environ 38 %) entre 2001 et 2007. Cette constance de la proportion des travailleurs dont le ménage vit en dessous du seuil de pauvreté national concerne aussi bien les femmes que les hommes, avec une proportion plus forte parmi les travailleuses, plus concernées par le phénomène que leurs homologues masculins (34,7 % pour les hommes contre 42,0 % pour les femmes en 2007 – voir Tableau 4).

Par contre, d'importantes disparités sont observées dans l'évolution du phénomène en fonction du milieu. Tandis que la proportion de travailleurs pauvres a reculé de 4 points (passant de 15,5 % à 11,4 %) en milieu urbain, une évolution inverse est observée en milieu rural, où le niveau de paupérisation des travailleurs a augmenté de 4 points (passant de 47,3 % à 51,6 %) entre 2001 et 2007.

L'un des principaux facteurs expliquant l'ampleur de la pauvreté chez les travailleurs reste le niveau des salaires. Près de 35 % des travailleurs ont un salaire inférieur aux deux tiers du salaire horaire médian en 2010 ; proportion en légère hausse par rapport à son niveau de 2005. Le taux de bas salaires présente les mêmes tendances que le taux de travailleurs pauvres. Il est légèrement moins élevé chez les hommes (34,2 %) que chez les femmes (34,8 %). Par ailleurs, près de la moitié des travailleurs en zone rurale (42 %) gagnent un salaire inférieur aux deux tiers du salaire horaire médian en 2010 tandis que, dans les zones urbaines, 31,1 % des travailleurs sont dans cette situation.

L'évolution de la pauvreté chez les travailleurs est ainsi comparable à celle de la population en général, compte tenu du contexte social, où la référence à la famille ou à un groupe social détermine encore largement les décisions et les comportements. L'importance des effets de redistribution a guidé le choix des actions entreprises par le gouvernement pour répondre à la contestation sociale qui s'est exprimée en février 2008 à travers de violentes manifestations, présentées alors comme « les émeutes de la faim ». Les mesures adoptées suite à ces manifestations contre le renchérissement du coût de la vie, ont été axées sur le renforcement de la sécurité alimentaire et surtout sur le relèvement du pouvoir d'achat des ménages, à travers une revalorisation des salaires des travailleurs.

Ainsi, les salaires de base des agents de l'Etat ont été revalorisés de 15 % et leurs indemnités de logements de 100 %. Pour les salariés du secteur privé, par décret no. 2008/2115/PM du 24 juin 2008, le Premier Ministre, Chef du gouvernement, a relevé le Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) de 23 000 FCFA à 28 216 FCFA par mois

Tableau 4 : Pauvreté, niveaux de salaires des travailleurs

	2001	2005	2007	2010
Travailleurs pauvres en %, 15 à 64 ans⁽¹⁾	37,9		38,3	
Hommes	34,2		34,7	
Femmes	41,6		42,0	
Milieu urbain	15,5		11,4	
Milieu rural	47,3		51,6	
Taux de bas salaires en %, 15 à 64 ans⁽²⁾	15,5	36,1	33,8	34,4
Hommes	14,5	35,9	32,0	34,2
Femmes	19,2	36,7	39,7	34,8
Milieu urbain	12,9	31,0	29,6	31,1
Milieu rural	19,9	45,2	43,0	42,0
Rémunération horaire moyenne en FCFA, 15 à 64 ans⁽³⁾	186,6	205,8	213,6	276,2
Hommes	186,6	272,0	273,3	359,5
Femmes	237,8	137,2	152,5	180,5
Milieu urbain	138,5	348,3	350,9	529,4
Milieu rural	321,4	140,3	146,1	153,0
 Salaire/gains (FCFA en valeur nominale) moyen(s), 15 à 64 ans⁽⁴⁾	27 097	30 513	32 898	46 438
Agriculture	12 768	13 306	16 778	16 192
Industrie	37 845	36 943	41 042	64 232
Services	50 899	53 857	59 241	74 109
Hommes	38 845	42 084	45 251	59 681
Femmes	16 070	18 542	20 278	28 270
<i>Ratio Homme/Femme</i>	<i>2,42</i>	<i>2,27</i>	<i>2,23</i>	<i>2,11</i>
Milieu urbain	53 460	56 626	58 031	73 651
Milieu rural	17 290	18 487	20 527	27 371
<i>Ratio Urbain/Rural</i>	<i>3,09</i>	<i>3,06</i>	<i>2,83</i>	<i>2,69</i>
Salaires/gains moyens (FCFA en valeur nominale) des salariés (cadre, employé, manœuvre), 15 à 64 ans⁽⁵⁾	64 551	75 748	80 670	89 862
Agriculture	29 020	32 330	41 933	33 873
Industrie	69 042	76 663	71 709	96 352
Services	70 154	80 325	87 557	91 991
Hommes	67 211	76 676	85 333	92 415
Femmes	56 616	72 593	65 396	82 769
<i>Ratio Homme/Femme</i>	<i>1,19</i>	<i>1,06</i>	<i>1,30</i>	<i>1,12</i>
Milieu urbain	76 465	88 891	91 391	100 938
Milieu rural	47 020	52 440	57 116	64 346
<i>Ratio Urbain/Rural</i>	<i>1,63</i>	<i>1,70</i>	<i>1,60</i>	<i>1,57</i>
Salaires/gains moyens des personnes travaillant à leur propre compte, 15 à 64 ans⁽⁶⁾	22 029	22 490	25 733	40 635
Agriculture	17 733	17 988	17 137	27 134
Industrie	28 635	20 858	28 638	49 004
Services	33 673	33 307	41 933	62 584
Hommes	30 007	28 516	33 363	50 543
Femmes	15 898	17 287	18 346	31 082
<i>Ratio Homme/Femme</i>	<i>1,89</i>	<i>1,65</i>	<i>1,82</i>	<i>1,63</i>
Milieu urbain	38 104	33 395	42 094	57 106
Milieu rural	18 914	19 038	19 018	33 435

	2001	2005	2007	2010
<i>Ratio Urbain/Rural</i>	2,01	1,75	2,21	1,71
Salaires minimum en % du salaire médian, 15 à 64 ans⁽⁷⁾		0,73	0,89	0,92
Hommes		3,33	1,36	0,91
Femmes		1,00	1,27	1,63
Milieu urbain		0,65	0,84	1,15
Milieu rural		5,00	1,95	1,20
Salariés ayant suivi récemment une formation professionnelle, 15 à 64 ans, en %⁽⁸⁾	22,3			24,1
Hommes	22,2			23,6
Femmes	22,6			25,3

⁽¹⁾ Travailleur vivant dans un ménage pauvre (nombre d'actifs occupés vivant dans un ménage pauvre/nombre d'actifs occupés). Un ménage pauvre est un ménage dont la consommation, exprimée en équivalent-adulte du ménage, est inférieure au seuil de pauvreté national.

⁽²⁾ Pourcentage d'actifs occupés salariés (cadre, employé, manœuvre) percevant un salaire horaire < 2/3 du salaire médian. On considère ici qu'un salarié perçoit un bas salaire lorsque son salaire mensuel brut est inférieur ou égal aux deux tiers du salaire horaire brut médian. Le salaire médian est celui qui sépare en deux parties égales les salariés : 50 % gagnent moins que le salaire médian, 50 % gagnent plus. Le seuil de bas salaire adopté ici (deux tiers du salaire horaire médian) est celui qui est le plus fréquemment utilisé dans les études économiques et sociales. Les notions de bas salaire et de travailleurs pauvres se recoupent partiellement, mais correspondent à des situations différentes. Les bas salaires renvoient exclusivement au revenu tiré d'une activité professionnelle salariée. La notion de pauvreté des travailleurs repose sur l'intégralité des revenus du ménage auquel appartient le travailleur.

⁽³⁾ Rémunérations horaires totales des actifs occupés sur le nombre total d'actifs occupés.

⁽⁴⁾ Rémunérations exprimées en valeur monétaire de l'année de réalisation de l'enquête des actifs occupés sur le nombre total d'actifs occupés.

⁽⁵⁾ Rémunérations (en valeurs nominales) des personnes salariées (cadre supérieur, cadre moyen/agent de maîtrise, employé/ouvrier qualifié, employé/ouvrier semi qualifié, manœuvre) sur le nombre total de personnes salariées.

⁽⁶⁾ Rémunérations réelles en prix constant de 2000 des personnes travaillant à leur compte sur le nombre total de personnes travaillant à leur compte.

⁽⁷⁾ Salaire minimum (mensuel) en valeur nominale sur Salaire médian (mensuel) en valeur nominale. Dans la définition appliquée, on inclut les actifs occupés percevant une rémunération (à l'exclusion des aides familiaux et apprentis) et ayant une certaine stabilité (rémunération fixe) et l'on a calculé le minimum et la médiane pour chaque sous catégorie ou pour l'ensemble. On a ensuite calculé le rapport des deux statistiques, en %.

⁽⁸⁾ Nombre de salariés ayant suivi une formation professionnelle sur nombre total de salariés.

Sources : INS, ECAM (2001, 2007), EESI (2005, 2010).

(voir Indicateur juridique 4). Mais dans la Fonction publique, les niveaux des salaires restent inférieurs à ceux de 1993, lorsque, pour remédier aux déséquilibres engendrés par la crise économique, le gouvernement camerounais avait opté pour une gestion rigoureuse de la demande, avec une réduction du train de vie de l'État à travers des politiques budgétaire et monétaire restrictives.¹

¹ Sur le plan budgétaire, les différentes stratégies de réduction du train de vie de l'État ont connu leur point culminant en 1993, avec deux baisses des salaires en l'espace de 10 mois. Une première baisse, de l'ordre de 30 %, au mois de janvier, suivie d'une deuxième, d'environ 50 %, au mois de novembre. Ces baisses de salaires faisaient suite à d'autres mesures telles que la suppression du principe de la gratuité du logement, du téléphone, de l'eau et de l'électricité en faveur du personnel de l'État ; l'arrêt des recrutements dans la fonction publique, autres qu'à travers certaines écoles de formation, et la réduction du personnel des ambassades. A travers ces réductions de salaires, les pouvoirs publics camerounais espéraient parvenir à une diminution de la masse salariale d'une ampleur équivalant à ce qu'aurait représenté une compression de 40 % des effectifs dans la Fonction publique. Ils pensaient ainsi ne pas avoir à procéder à l'allègement des effectifs exigé par les bailleurs de fonds en l'occurrence le Fonds Monétaire International et la Banque Mondiale.

Malgré les mesures prises en 2008, le niveau de rémunération reste un faible, compte tenu de l'inflation et surtout de la modification des habitudes de consommation, qui portent de plus en plus sur des produits incorporant des valeurs technologiques élevées. De plus, la réglementation en matière de salaire est peu respectée par les acteurs économiques. Malgré une évolution notable entre 2005 et 2010, le salaire minimum ne représente que 5 % du salaire médian, avec une plus forte proportion chez les femmes et en milieu rural en raison de la faiblesse relative du salaire médian des femmes et des travailleurs ruraux (Tableau 4).

Entre 2001 et 2010, le niveau de rémunération des travailleurs au Cameroun a connu une progression constante d'environ 4,5 % en moyenne annuelle. On est ainsi passé de 186,6 FCFA de rémunération horaire moyenne en 2001 à 205,8 FCFA en 2005 ; 213,6 FCFA en 2007 et finalement 276,2 FCFA en 2010 (voir Tableau 4). Cette évolution favorable,

Indicateur du cadre juridique 4. Salaire minimum

Législation, politique ou institutions : Le salaire minimum est fixé par décret ou par les conventions collectives (art. 62 CT). Deux décrets fixent le salaire minimum (Décret no. 95/099/PM du 17 février 1995 fixant le Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et Décret no. 2008/2115/PM du 24 juin 2008 portant revalorisation du SMIG). Les différentes conventions collectives ont chacune un grille de salaires minima par catégorie (par exemple, Convention collective nationale des entreprises d'exploitation, de transformation, des produits forestiers et activités annexes signée à Douala le 26 avril 2002 (art. 39 al. 4) ; Convention collective nationale des industries de transformation signée à Yaoundé le 12 mars 2002 (art. 30); Convention collective d'entreprise de la société CAMRAIL (art. 52)). Le montant des salaires est aussi fixé en fonction des zones. Par exemple, la Convention collective nationale des industries de transformation crée trois zones de salaire : Zone I, Zone II et Zone III (voir Annexe II de la Convention). Ces zones sont déterminées en fonction du coût du niveau de vie dans les différentes régions de l'État.

L'arrêté no. 0021/MINTSS/DRP/SDCS du 30 juin 2008 fixant le champ d'application du SMIG, sous son article 2, dispose que celui-ci s'impose à tous les employeurs, privés ou publics, quelque soit leur branche d'activité et sur l'ensemble du territoire national. Sont exclus du champ d'application, les personnes régies par le Statut général de la fonction publique, le statut de la magistrature, le statut général des militaires, le statut spécial de la sûreté nationale, le statut de l'administration pénitentiaire. A cette liste, il faut ajouter les travailleurs du secteur informel.

Salaire minimum : SMIG (depuis 2008) : 28 216 FCFA, soit environ € 43,07 et \$ 56,43.

Fixation en fonction des professions : Antérieurement fixé à 23 514 FCFA, le SMIG a été porté à 28 216 FCFA par un décret de 2008. Cependant, les conventions collectives prévoient des salaires minimum (plus élevés que le SMIG, dont la portée est générale) par catégories de travailleurs.

Réalité de la mise en œuvre : La CEACR a constaté avec regret que le gouvernement n'a pas répondu aux observations formulées par la CGT-Liberté en ce qui concerne l'absence de révision des grilles de salaires dans certaines branches d'activité. Selon le rapport « Tendances, profil et déterminants de la pauvreté au Cameroun en 2007 » communiqué par l'Institut national de la statistique, le Salaire minimum interprofessionnel garanti était proche du seuil de pauvreté.

Travailleurs protégés par la loi : Aucun pourcentage n'est disponible. Ces travailleurs sont ceux qui entrent dans le champ d'application de l'article 1 al. 2 du Code du travail. Sont exclus ceux qui relèvent des statuts énumérés à l'article 1 al. 3.

Travailleurs protégés en pratique : Aucun pourcentage n'est disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (no. 131) sur la fixation des salaires minima, 1970 a été ratifiée par Cameroun le 6 Juillet 1973.

Sources :

Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.Country?p_lang=fr&p_country=CMR).
CEACR, Demande directe relative à la Convention no. 131, 2009 (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:3932815904448537::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2699854).

dont le rythme reflète quasiment dans les mêmes proportions celles du PIB, a davantage profité aux travailleurs des zones urbaines et aux hommes (respectivement +5,7 % et +4,7 % en moyenne annuelle).

Entre 2001 et 2010, c'est dans l'industrie (+6,2 % en moyenne annuelle) qu'ont été constatées les évolutions les plus favorables des salaires/gains moyens, tandis que dans les secteurs de l'agriculture et des services, la progression a été de 4,4 % par an en moyenne. Une importante discrimination est observée au détriment des femmes (qui gagnent en moyenne 2,2 fois moins que les hommes – voir aussi Chapitre 8) et des travailleurs

des zones rurales, dont le niveau de rémunération jusqu'en 2007 est resté en moyenne près de 3 fois moins élevé que celui des travailleurs des zones urbaines.

Les salariés (cadres supérieurs, cadres moyens/agents de maîtrise, employés/ouvriers qualifiés, employés/ouvriers semi qualifiés, manœuvres) sont les catégories les mieux rémunérées au Cameroun. Leur gain moyen, estimé à 89 862 FCFA par mois en 2010, est deux fois supérieur à la moyenne générale des actifs occupés et 2,2 fois supérieur à celui des personnes travaillant à compte propre en 2010. Leurs salaires enregistrent cependant le

plus faible taux de croissance annuelle moyenne entre 2001 et 2010 (+3,9 %) comparativement aux gains des personnes travaillant à leur propre compte, qui ont progressé de 7 % en moyenne annuelle, passant de 22 029 FCFA en 2001 à 40 635 FCFA en 2010 (Tableau 4). Les facteurs expliquant le différentiel de rémunération entre salariés et travailleurs à compte propre est sans doute à rechercher dans les caractéristiques des activités exercées par cette seconde catégorie de travailleurs, qui sont pour la plupart des agriculteurs/éleveurs traditionnels, des commerçants, des artisans ou des personnes exerçant de petits métiers de services.

La progression du niveau de rémunération ne semble pas être le résultat d'une meilleure politique d'amélioration des capacités professionnelles des salariés. En 2010, seulement 24,1 % des salariés ont déclaré avoir suivi récemment une formation professionnelle contre 22,3 % en 2001. Alors que ce taux était sensiblement le même pour les hommes et pour les femmes en 2001, il est passé de 22,6 % en 2001 à 25,3 % pour les femmes, sans que cela semble toutefois infléchir la discrimination salariale qui les affecte (Tableau 3).

Aussi bien chez les salariés que chez les travailleurs à compte propre, l'agriculture reste le secteur d'activité le moins rentable et les disparités de revenus déjà relevées entre hommes et femmes, d'une part, et entre zones rurales et urbaines d'autre part, persistent, même si une légère tendance au rattrapage est à souligner.

Chez les salariés, le ratio hommes/femmes est passé de 1,19 en 2001 à 1,12 en 2010 tandis que le ratio urbain/rural a progressé de 1,63 à 1,57. Chez les travailleurs à compte propre, ces ratios sont respectivement passés de 1,89 à 1,63 et de 2,01 à 1,171.

Conclusion

Au Cameroun, le travail ne garantit pas à chacun de s'affranchir de la pauvreté : le niveau de pauvreté chez les travailleurs demeure élevé, coïncidant même avec le niveau général de pauvreté. Il présente une incidence plus marquée chez les femmes que chez les hommes et en milieu rural qu'en zone urbaine. Le principal facteur expliquant l'ampleur de la pauvreté chez les travailleurs reste le niveau des salaires, qui ne distingue que difficilement le travailleur à faible revenu du chômeur.

Les mesures gouvernementales de 2008, prises dans la précipitation, n'ont pas produit l'effet escompté en raison à la fois de l'inflation et de l'incapacité des politiques publiques à orienter la production (agricole, biens et services) vers les besoins de la consommation interne, avec pour conséquence une forte dépendance du marché national à l'égard des exportations.

D'autres facteurs contribuent à réduire le pouvoir d'achat des travailleurs : non respect de la réglementation en matière de salaire par les employeurs, iniquités entre catégories professionnelles et entre secteurs d'activité.

4 Durée du travail décente

Le concept de durée du travail décente se réfère aux normes statistiques et légales de répartition du travail.¹ Est considérée comme décente une durée du travail qui ne porte pas atteinte à l'épanouissement physiologique, psychologique, matériel et social du travailleur. Pour autant, la durée du travail satisfait encore à ce critère lorsqu'elle procède de la volonté du travailleur de travailler moins longtemps.

L'article 80 du Code du travail dispose sur la durée du travail au Cameroun. Il dispose que la durée du travail ne peut excéder quarante heures par semaine dans tous les établissements publics ou privés non agricoles et que dans toutes les entreprises agricoles ou assimilées, la durée du travail est calculée sur une base de 2 400 heures par an, dans la limite maximale de quarante huit heures par semaine (voir Indicateur du cadre juridique 5).

Dans la répartition quotidienne du temps de travail, il existe une distinction au bénéfice du secteur public, pour lequel le texte organique prévoit 8 heures de travail, temps de pause inclus, par jour, à raison de cinq jours par semaine. Dans le secteur privé, à l'inverse, faute de clarification, chaque entreprise détermine sa durée du travail, dans la limite légale, mais souvent en excluant le temps de pause.

Dans la pratique, la tendance générale est à la flexibilité de la durée du travail. Si les travailleurs bénéficiant d'une durée hebdomadaire de travail inférieure ou égale à 40 heures sont encore majo-

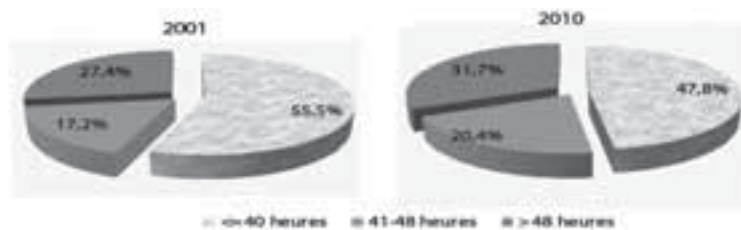
ritaires, la part qu'ils représentent est en constante baisse depuis 2001 (voir Figure 4). En 9 ans, elle a perdu 7,7 points ; passant de 55,5 % en 2001 à 53,1 % en 2005 et de 52,1 % en 2007 à 47,8 % en 2010. Cette tendance est encore plus marquée en milieu rural, où la proportion des actifs travaillant au maximum 40 heures par semaine a reculé de 10,1 points entre 2001 et 2010. Même constat en ce qui concerne les travailleuses, parmi lesquelles celles qui travaillaient au maximum 40 heures par semaine représentaient 64,3 % en 2001 contre 56,0 % en 2010.

Dans cette tendance globale, la zone urbaine se distingue par une progression en pourcentage (+2,5 points) du nombre des travailleurs pour lesquels la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 40 heures. Malgré ces tendances, la proportion d'individus pour lesquels la durée du travail n'excède pas 40 heures par semaine reste plus importante chez les femmes et en zone rurale.

En 2010, pour 20,4 % des actifs occupés, la durée du travail était comprise entre 41 et 48 heures par semaine (voir Tableau 5). Cette proportion a été en constante hausse depuis 2001, année où elle était évaluée à 17,2 %. En 2010, cette proportion est désormais la même chez les hommes (20,2 %) et chez les femmes (20,6 %) alors qu'elle était légèrement plus favorable aux hommes (18,4 %, contre 15,9 % pour les femmes) en 2001.

L'augmentation quasi généralisée de la durée du travail a accru le nombre des actifs occupés connaissant une durée du travail excessive (plus de 48 heures par semaine), notamment dans le secteur du gardiennage, où la durée hebdomadaire moyenne du travail se situe à 72 heures.

¹ Il existe, en effet, des normes internationales sur la mesure statistique du temps du travail, comme la *Résolution concernant la mesure du temps de travail* adoptée par la 18^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail, tenue en 2008. Diverses conventions et recommandations de l'OIT fournissent un cadre permettant de réglementer la durée du travail et les périodes de repos journalières et hebdomadaires, ainsi que les congés annuels.

Figure 3 : Répartition comparée de la durée hebdomadaire de travail en 2001 et 2010

Source : INS (ECAM 2001, EESI 2010).

Alors qu'en 2001, 27,4 % des travailleurs connaissaient une durée du travail excessive, cette proportion est de 31,7 % en 2010. Cette dégradation des conditions de travail et de vie des travailleurs a été plus forte en milieu rural (+6 points), où la baisse des rendements agricoles et, simultanément, l'évolution qualitative des besoins (habitat, habillement, éducation, santé, équipements, etc.) conduit les travailleurs à travailler plus longtemps.

En zone urbaine, on observe, à l'inverse, une baisse de la proportion de travailleurs pour lesquels travailler plus de 48 heures par semaine est de règle, mais cette pratique reste très courante, en raison notamment du fait que la plupart des activités s'exercent dans un cadre informel, où la durée du travail n'est ni définie ni réglementée. En 2001, en milieu urbain, près de la moitié (49,2 %) des personnes actives et occupées travaillaient plus de 48 heures par semaine. En 2010, cette proportion était évaluée à 44,1 %.

L'allongement excessif de la durée du travail touche aussi bien les femmes que les hommes. En 2010, un tel régime était le lot de 39,4 % des travailleurs et de 23,3 % des travailleuses, chiffres qui révèlent des hausses de 4,8 et 3,5 points respectivement par rapport à 2001.

Il convient cependant de souligner que les chiffres ci-dessus ne rendent pas compte d'une réalité qui est celle de la « double journée » pour les femmes qui ont un travail rémunéré. En effet, la plupart des travailleuses partagent leur temps d'activité entre deux fonctions : les travaux domestiques et leur contribution, particulièrement importante, au pouvoir d'achat des ménages à travers l'exercice d'une activité économique rémunérée. Si, comparées à leurs homologues masculins, elles consacrent

à leur emploi principal un nombre d'heures qui est légèrement inférieur, les femmes actives occupées travaillent en moyenne 18,8 heures par jour, soit deux fois plus que les hommes (9,3 heures).²

Avec une durée du travail qui affiche une tendance générale à la hausse, le sous-emploi calculé sur la base de la durée du travail est lui aussi en hausse. La proportion des actifs occupés travaillant moins de 40 heures par semaine pour des raisons indépendantes de leur volonté (durée du travail fixée par la loi ou par l'employeur, manque de travail dû à la mauvaise conjoncture, autres raisons) est passée de 11,9 % en 2001 à 14,3 % en 2010.

Cette évolution est indépendante du lieu de résidence : ainsi, l'écart de 3 points observé en 2001 entre le milieu rural et le milieu urbain, où le phénomène est plus répandu, s'est maintenu. L'augmentation du taux de sous-emploi calculé sur la base de la durée du travail a été légèrement plus importante chez les hommes (+2,9 points) que chez les femmes (+1,8 points) mais ces dernières restent les plus touchées par le phénomène (14,7 % contre 13,9 % pour les hommes en 2010).

Conclusion

La notion de durée du travail entre pour une grande part dans la définition du travail décent. Dans la pratique, la tendance générale est à la flexibilité de la durée du travail. Globalement, la fraction de travailleurs pour lesquels la durée de travail hebdomadaire est inférieure ou égale à la durée légale moyenne fixée à quarante heures

² INS/ECAM (2007).

Tableau 5 : Statistiques sur la durée du travail

	2001	2005	2007	2010
Durée du travail inférieure à 40 heures par semaine en %, 15 à 64 ans	55,5	53,1	52,1	47,8
Hommes	46,9	45,7	43,9	40,3
Femmes	64,3	60,7	60,5	56,0
Milieu urbain	35,1	44,9	39,7	37,6
Milieu rural	64,0	56,8	58,2	53,9
Durée du travail comprise entre à 41 et 48 heures par semaine en %, 15 à 64 ans	17,2	18,9	20,2	20,4
Hommes	18,4	19,0	20,1	20,2
Femmes	15,9	18,7	20,4	20,6
Milieu urbain	15,8	17,3	17,3	18,2
Milieu rural	17,8	19,6	21,6	21,7
Durée du travail excessive (supérieure à 48 heures par semaine en %, 15 à 64 ans⁽¹⁾)	27,4	28,0	27,7	31,7
Hommes	34,7	35,3	36,0	39,5
Femmes	19,8	20,5	19,1	23,3
Milieu urbain	49,2	37,7	43,0	44,1
Milieu rural	18,3	23,6	20,1	24,3
Taux de sous-emploi lié à la durée du travail, 15 à 64 ans⁽²⁾	11,9		10,8	14,3
Hommes	11,0		10,7	13,9
Femmes	12,9		10,9	14,7
Milieu urbain	13,9		12,2	16,2
Milieu rural	11,0		10,1	13,2

⁽¹⁾ Au Cameroun, la loi limite la durée hebdomadaire du travail à 40 heures dans l'établissement non agricole et à 48 heures dans l'entreprise agricole. On peut donc utiliser la norme de plus de 48 heures.

⁽²⁾ Sont concernés les actifs occupés travaillant moins de 40 heures (durée à ne pas excéder pour les établissements non agricoles) pour des raisons indépendantes de sa volonté (horaire fixé par la loi ou l'employeur, moins de travail dû à la mauvaise conjoncture, autre).

Sources : INS, ECAM (2001, 2007), EESI (2005, 2010).

reste majoritaire, mais elle est en constante baisse depuis 2001. Cette tendance concerne davantage le milieu rural et les travailleuses.

L'augmentation quasi généralisée de la durée du travail a entraîné un accroissement du nombre des actifs occupés connaissant une durée du travail excessive, c'est-à-dire travaillant plus de

48 heures par semaine, comme dans le secteur du gardiennage, où la durée hebdomadaire moyenne du travail se situe à 72 heures. L'allongement excessif de la durée du travail a touché davantage le milieu rural. Il affecte davantage les femmes que les hommes, même si, numériquement, les hommes sont plus touchés par le phénomène que les femmes.

Indicateur du cadre juridique 5. Limite des heures de travail

Législation, politique ou institutions : CT ; Décret no. 95/677/PM du 18 décembre 1995 relatif aux dérogations à la durée légale du travail. Aux termes de l'article 80 du Code du travail et du Décret du 18 décembre 1995 (article 2 (1)), les conventions collectives peuvent elles aussi fixer le nombre maximum d'heures de travail, même si, dans la pratique, la plupart de ces conventions renvoient au code. L'article 10 (4) du Décret du 18 décembre 1995 dispose, à propos des heures supplémentaires, qu'une autorisation doit être accordée par l'inspecteur du travail pour une période de 3 mois et, sauf accord exprès et exceptionnel de ce dernier, la durée totale du travail ne peut être portée à plus de 60 heures par semaine et à plus de 10 heures par jour. La rémunération des heures supplémentaires varie suivant qu'on est ou non dans un cas d'urgence ou de force majeure. Dans les cas ordinaires, la rémunération varie selon qu'il s'agit des heures supplémentaires de jour ou des heures supplémentaires de nuit. De jour : pour les 8 premières, majoration de 20 % du salaire horaire ; pour les 8 suivantes, majoration de 30 % ; pour la troisième tranche d'heures, jusqu'à 20 heures par semaine, majoration de 40 % ; le même taux est appliqué pour les heures supplémentaires accomplies les dimanches (article 12 a et b du décret précité). De nuit, la rémunération est majorée de 50 % par rapport au salaire horaire normal. En cas d'urgence ou de force majeure, les heures supplémentaires sont majorées de 50 %.

Durée du travail : Établissements publics ou privés non agricoles : 40 heures par semaine. Entreprises agricoles ou assimilées : 2400 heures par an, soit 48 heures par semaine (article 80 CT). Des dérogations peuvent être fixées par décret pris après avis de la CNCT. Ainsi, l'article 3 du Décret no. 95/677/PM du 18 décembre 1995 relatif aux dérogations à la durée légale du travail établit, par exemple, la durée du travail par semaine à 56 heures pour le personnel occupé exclusivement à des opérations de gardiennage ou de surveillance, ainsi qu'au service de lutte contre l'incendie, 54 heures pour les travailleurs domestiques et 45 heures pour le personnel des hôpitaux, salons de coiffure, cuisine et buanderie dans les hôtels.

Réalité de la mise en œuvre : Aucune information identifiée par les organes de contrôle du BIT.

Travailleurs protégés par la loi : Aucun pourcentage n'est disponible. Les dispositions relatives à la limitation des heures de travail s'appliquent de façon générale aux travailleurs et employeurs entrant dans le champ d'application de l'article 1 du Code du travail, étant exclues les catégories visées à l'al. 3 du même article. Mais de façon plus spécifique, l'article 1 (2) du Décret du 18 décembre 1995 dispose qu'« il s'applique aux entreprises soumises au régime de la durée légale hebdomadaire de travail de 40 heures, ainsi qu'aux entreprises agricoles ou assimilées, dans lesquelles la durée du travail ne peut excéder 48 heures par semaine ».

Travailleurs protégés en pratique : Aucun pourcentage n'est disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : Le Cameroun n'a pas ratifié la Convention sur la durée du travail (industrie), 1919 et la Convention sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930. Cette lacune pourrait expliquer le non respect particulièrement étendu de la réglementation des heures de travail.

Source :

Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.Country?p_lang=fr&p_country=CMR).

Indicateur du cadre juridique 6. Congés annuels payés

Législation, politique ou institutions : Les articles 89 à 93 du Code du travail fixent les dispositions relatives au calcul et à la rémunération des congés payés. Les conventions collectives et les contrats individuels peuvent fixer un régime de congés payés plus favorable (art. 89 CT).

Conditions d'obtention : Le droit au congé est acquis après une durée de service effective égale à un an (art. 92, al. 2 CT).

Congés annuels : Un jour et demi de travail par mois de service effectif (art. 89 al. 1 CT). Moins de 18 ans : deux jours et demi par mois de service. Mères salariées : deux jours ouvrables par enfant âgé de moins de 6 ans, inscrit à l'état civil et vivant au foyer à la date de départ en congé, ou un jour seulement si le congé principal n'excède pas six jours (art. 90 al. 1 et 2 CT). La durée du congé progresse en fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise à raison de deux jours ouvrables par période entière, continue ou non, de cinq ans de service. Des conventions collectives fixent des conditions de bénéfice d'ancienneté encore plus favorables (ex : la Convention collective nationale des entreprises d'exploitation, de transformation, des produits forestiers et activités annexes accorde jusqu'à 21 jours de plus). Le congé est pris une fois par an, mais des accords individuels peuvent le fractionner.

Réalité de la mise en œuvre : La CEACR a prié le gouvernement à plusieurs reprises de ramener d'une année à six mois au plus la période de service minimum requise pour ouvrir droit au congé annuel. Depuis 1980, la commission prie le gouvernement d'amender l'article 1, paragraphe 3, du décret no 75-28 du 10 janvier 1975, qui détermine que le congé annuel payé peut être reporté, à la demande du travailleur, pendant une période allant jusqu'à deux ans.

Travailleurs protégés par la loi : Aucun pourcentage n'est disponible. Article 1 CT.

Travailleurs protégés en pratique : Aucun pourcentage n'est disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (no. 132) sur les congés payés (révisée), 1970 a été ratifiée par le Cameroun le 7 août 1973. Pour autant, si le droit au congé est respecté pour les fonctionnaires et agents publics, il ne l'est aucunement dans le secteur privé, secteur formel compris, où un grand nombre de salariés ont fini par renoncer aux congés annuels pour préserver l'emploi.

Sources :

Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.Country?p_lang=fr&p_country=CMR) ;
CEACR, Observation relative à la Convention no. 132, 2008 (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:512513377394922::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2294467)

5 Possibilités de concilier travail, vie de famille et vie privée

Les données permettant d'apprécier la capacité des travailleurs de concilier travail, vie de famille et vie privée sont presque inexistantes. Certaines données existent, mais pour les femmes uniquement : en 2006, l'INS a réalisé, en partenariat avec l'Unicef, une enquête par grappes à indicateurs multiples au Cameroun sur le Suivi de la Situation des Enfants et des Femmes. Le volet « Vie économique de la femme » de cette opération a permis de saisir dans ses grandes lignes l'occupation et la répartition du temps chez les femmes sur une période correspondant à la semaine qui précédait l'enquête.

Cette enquête a fait ressortir qu'en 2006, 19 % des femmes de 15 à 49 ans étaient occupées dans l'agriculture, 11 % dans le commerce, 9 % dans les services et l'administration et 2 % dans l'industrie. S'agissant de l'occupation génératrice de ressources en nature et en espèce, d'une manière générale, 21 % de femmes exerçaient une telle occupation et les ressources recensées provenaient principalement du commerce (51 %) et de l'agriculture (30 %) (voir Figure 5).

En ce qui concerne la répartition du temps moyen au travail sur la semaine chez les femmes de 15 à 49 ans, hors le temps de repos (75 heures par semaine), le travail à compte propre générateur de revenu vient en tête, avec 33 heures ; viennent ensuite les études (27 heures), les travaux de cuisine (18 heures) et les activités de loisir (17 heures).

Les femmes consacrent ainsi :

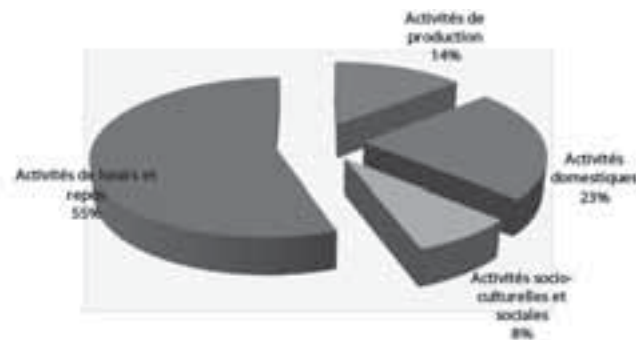
- 55 % de leur temps au repos et à des activités de loisirs (déplacements pour visites diverses, Sport/cinéma/théâtre/média, autres activités de loisir) ;

- 23 % à des activités domestiques, qui comprennent les travaux de cuisine, la collecte de l'eau/bois ainsi que les travaux de nettoyage/lavage/soins des enfants et autres courses ;
- 14 % à des activités génératrices de revenu, qui sont entre autres le travail salarié, le travail à compte propre et des travaux de construction autres (en qualité d'apprenti/aide familial) ;
- 8 % à des activités sociales et culturelles telles que la participation à diverses réunions, à des événements et cérémonies diverses, et à des études.

Selon cette approche par type d'occupation, le temps consacré au repos serait plus important chez les femmes sans occupation et les femmes au foyer (86 heures et 80 heures respectivement) que chez les femmes exerçant une activité économique rémunératrice, mais ce temps peut aussi inclure le temps pris par la maternité et l'allaitement. Il y a aussi lieu de relever que parmi les femmes économiquement actives, les commerçantes consacrent relativement moins de temps au repos que toutes les autres catégories. Elles consacrent beaucoup plus de temps (48 heures par semaine) à un travail productif pour leur propre compte, tandis que celles qui exercent leur activité dans les services/administration consacrent un temps très appréciable (47 heures) à leur travail salarié.

On observe que c'est dans les secteurs où le taux de salarisation est le plus élevé (industrie, services / administration), que le temps que les femmes consacrent au repos et aux loisirs est plus important. C'est notamment dans ces secteurs que les femmes peuvent bénéficier du congé de mater-

Figure 4 : Répartition moyenne journalière du temps des femmes de 15 à 49 ans entre différents types d'activités au Cameroun en 2006



Source : INS, MICS 3 2006.

Tableau 6 : Répartition du temps journalier moyen de la femme suivant l'occupation principale (en %)

Occupation à titre principal	Activités de production	Activités domestiques	Activités sociales et culturelles	Activités de loisirs et repos	Total
Ménagère	7,9	28,3	4,2	59,6	100
scolarité / études	2,5	16,3	26,3	55,4	100
Agriculture	20,8	22,9	4,6	51,3	100
Industrie	22,9	18,8	4,2	54,6	100
Commerce	26,3	18,3	4,2	50,8	100
Services /administratif	27,1	15,8	4,6	52,9	100
Autre	17,1	17,1	6,3	59,6	100

Source : INS, MICS 3, 2006.

nité et des périodes de repos pour allaitement prévues dans le Code du travail.

L'article 84 du Code du travail fixe la durée du congé de maternité à quatorze semaines (voir Indicateur du cadre juridique 7). Cette période commence quatre semaines avant la date présumée de l'accouchement et peut être prolongée de six semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant soit de la grossesse, soit des couches. Selon l'article 85, la mère a droit à des repos pour allaitement, ceux-ci ne pouvant dépasser une heure par journée de travail, pendant une période de 15 mois à compter de la naissance de l'enfant.

Conclusion

La répartition du temps entre travail, activités domestiques et repos et loisirs au Cameroun n'a

pas encore fait l'objet d'une étude statistique de nature à fournir des données pertinentes sur la question. Les rares données qui existent en ce qui concerne les femmes font ressortir la prépondérance, pour celles-ci, des activités domestiques, abstraction faite du temps consacré au repos.

Etant donné que les actifs exercent en majorité leur activité dans un cadre informel, la distinction entre les heures de travail, les heures de repos et les heures consacrées au travail domestique est assez floue. Quant à la réglementation en matière de congés (de maternité), même si elle est en soi favorable, elle ne bénéficie qu'à une partie très faible des actifs.

Indicateur du cadre juridique 7. Congé de maternité

Législation, politique ou institutions : CT ; Loi no. 67-LF-7 du 12 juin 1967 instituant un code des prestations familiales ; Arrêté no. 007/MTLS-DPS du 14 avril 1970 fixant les conditions d'attribution et les modalités de paiement des prestations familiales prévues par la Loi no. 67-LF-7 du 12 juin 1967 ; Arrêté no. 17-MEPS-DPS du 20 novembre 1973 portant modification de l'article 25 de l'Arrêté no. 7 du 14 avril 1970 fixant les conditions d'attribution et les modalités de paiement des prestations familiales

Conditions d'obtention : La femme qui prétend obtenir un congé de maternité doit avoir le statut de travailleur salarié (art. 17 al. 1 de la Loi no. 67-LF-7 du 12 juin 1967) instituant un code des prestations familiales) et présenter à son employeur un certificat médical constatant la grossesse. Autres conditions : présentation d'une demande, remplir toutes les conditions d'immatriculation à la CNPS, les examens prénataux, un certificat établissant la naissance, la déclaration à l'état civil entre autres (art. 1 à 14 de l'Arrêté no. 007 du 14 avril 1970).

Prestations (niveau et durée) : Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité de 14 semaines qui commence 4 semaines avant la date présumée de l'accouchement (art. 82 al. 2 CT). Ce congé peut être prolongé de 6 semaines en cas de complications. Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de repos est prolongée jusqu'à l'accomplissement des 14 semaines de congé auxquelles la salariée a droit. Quand l'accouchement a lieu après la date présumée, le congé pris antérieurement est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement sans que le congé postérieur soit réduit (art. 84 al. 4 CT). Outre les allocations prénatales (art. 13 al. 1) et de maternité (art. 17 al. 1), les femmes salariées justifiant, au moment de la suspension de contrat, de 6 mois consécutifs de travail effectués chez un ou plusieurs employeurs perçoivent une indemnité compensatrice journalière. L'indemnité est égale à la totalité du salaire effectivement perçu au moment de la suspension du contrat de travail (50 % versés par l'employeur et 50 % par la CNPS). L'article 84 al. 5 du Code du travail prévoit la possibilité de prestations en nature.

Financement : Les cotisations sont exclusivement à la charge de l'employeur : 7 % pour les travailleurs relevant du régime général, y compris les domestiques et les gens de maison, 5,65 % pour les travailleurs relevant du régime agricole, 3,70 % pour le personnel de l'enseignement privé. Les cotisations sont calculées sur la base de salaires plafonnés à 300 000 FCFA.

Réalité de la mise en œuvre : Aucune information identifiée par les organes de contrôle du BIT.

Travailleurs protégés par la loi : Aucun pourcentage n'est disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Aucun pourcentage n'est disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : Le Cameroun n'a pas ratifié la Convention no. 103 sur la protection de la maternité (révisée), 1952; la Convention no. 183 sur la protection de la maternité, 2000; et la Convention no. 102 concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952.

Source : Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.Country?p_lang=fr&p_country=CMR).

Indicateur du cadre juridique 8. Congé parental

Législation, politique ou institutions : CT. Il n'existe pas de congé parental au Cameroun.

Conditions d'obtention : N/A

Prestations (niveau et durée) : N/A

Financement : N/A

Réalité de la mise en œuvre : Aucune information identifiée par les organes de contrôle du BIT.

Travailleurs protégés par la loi : N/A

Travailleurs protégés en pratique : N/A

Ratification des Conventions de l'OIT : Le Cameroun n'a pas ratifié la Convention no. 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.

Source :

Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.Country?p_lang=fr&p_country=CMR).

6 Formes de travail à abolir

Les États se sont accordés, au niveau international pour parvenir à l'abolition de certaines formes de travail des enfants et à celle du travail forcé, considérant leurs effets néfastes sur le développement de l'enfant et leur caractère d'atteinte à la dignité de l'être humain. L'OIT a élaboré dans ce sens plusieurs conventions :

- La Convention (no. 138) sur l'âge minimum, 1973 ;
- La Convention (no. 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ;
- La Convention (no. 29) sur le travail forcé, 1930 ;
- La Convention (no. 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

Au niveau national, la loi no. 092/007 du 14 août 1992 portant Code du travail fixe l'âge minimum d'entrée dans la vie active à 14 ans). Ce seuil légal se heurte à la réalité sociale et économique d'une société qui compte 43,6 % de jeunes de moins de 14 ans, proportionnellement plus nombreux en milieu rural qu'en milieu urbain. La loi no. 2005/015 du 29 décembre 2005 relative à la lutte contre le trafic et la traite des enfants tend à protéger ces derniers, entre autres, contre les activités économiques dangereuses (voir Indicateurs des cadres juridiques 9 et 10).

En l'absence de données sur le travail forcé au Cameroun, ce Chapitre traitera uniquement du travail des enfants.

L'entrée précoce des enfants dans la vie active reste un phénomène préoccupant puisque près de 40 % des enfants de 10 à 14 ans sont des actifs

occupés. Le travail des enfants est particulièrement alarmant en milieu rural, en raison de l'importance de l'agriculture, qui emploie un enfant sur deux. En milieu urbain, 12,3 % des enfants sont déjà insérés dans la vie active. C'est la région de l'Extrême-Nord qui présente la situation la plus préoccupante, avec un taux d'emploi chez les enfants de 75,9 %. Le taux relevé dans cette région accuse une différence de plus de 30 points par rapport aux autres régions dans lesquelles le taux d'emploi des enfants est relativement élevé, à savoir le Nord-Ouest, le Sud et le Nord. C'est à Yaoundé que l'on relève la plus faible proportion d'enfants actifs (4,5 %).

Soucieux de revoir sa politique et sa stratégie d'intervention au profit de ces enfants, le gouvernement, avec l'appui du Bureau international du Travail (BIT), a mené au cours du quatrième trimestre 2007, par l'intermédiaire de l'Institut national de la statistique (INS), une étude sur le travail des enfants sur l'ensemble du territoire. Les résultats ont permis d'établir le lien étroit qui existe entre le travail des enfants, la situation de pauvreté que connaît le pays et les conséquences dudit travail sur la scolarisation des enfants. L'étude montre que près de 28 % des enfants de 5 à 17 ans effectuent des travaux auxquels ils ne devraient pas être employés, le phénomène étant plus accentué en milieu rural, dans les régions septentrionales et dans l'Est du pays.

Les principaux déterminants identifiés sont : la situation de l'enfant (son âge, le fait que ses parents sont en vie ou non et son niveau d'instruction), celle de son foyer (nombre de personnes vivant dans le foyer, présence d'enfants de moins de 5 ans, niveau de vie du foyer, le milieu de vie et région ou localité où vit le foyer) et enfin celle du chef de foyer (son niveau d'instruction,

Tableau 7 : Travail des enfants au Cameroun

	2001	2005	2007	2010
Travail des enfants (10-17 ans) en %	20,4	42,0	53,0	39,6
Garçons	19,1	42,0	53,5	42,3
Filles	21,7	42,1	52,5	36,9
Milieu urbain	6,6	16,6	25,5	18,4
Milieu rural	27,9	54,9	66,4	52,3
Travail des enfants (10-15 ans) en %	17,7	41,0	51,5	37,1
Garçons	16,4	41,2	52,1	39,7
Filles	19,2	40,7	51,0	34,4
Milieu urbain	4,4	13,4	22,2	15,9
Milieu rural	24,6	53,5	64,6	48,9
Travail des enfants (10-13 ans) en %	15,5	37,5	49,8	33,3
Garçons	13,9	36,9	49,9	36,3
Filles	17,2	38,2	49,8	30,1
Milieu urbain	2,6	10,0	19,6	11,4
Milieu rural	21,8	49,2	62,8	44,7

Nombre d'enfants au travail, rapporté au nombre total d'enfants de la tranche d'âge concernée. L'âge légal d'accès au travail ne peut être inférieur à 14 ans. Mais un enfant peut travailler à 14 ans sur autorisation du Ministre en charge des questions du Travail.

Sources : INS, ECAM (2001, 2007), EESI (2005, 2010).

sa religion et le groupe socio-économique auquel il appartient). L'enquête montre qu'en 2007 au Cameroun 41 % des enfants de 5 à 17 ans – soit plus de 2 millions d'enfants – travaillaient. Ils travaillaient principalement dans le secteur primaire (agriculture, pêche, chasse, sylviculture et cueillette). Près de 28 % d'enfants de 5 à 17 ans étaient astreints à des travaux pour lesquels leur emploi est à abolir et 4,4 % étaient astreints à des travaux dangereux.

L'analyse des statistiques du tableau 7 montre que l'ampleur du phénomène reste considérable. En 2010, chez les enfants de 10 à 17 ans, près de 4 sur 10 exercent une activité économique. Chez les 10-13 ans, la proportion est de 3 enfants sur 10. La disparité entre filles et garçons est faible, mais un contraste marqué apparaît entre milieu rural et milieu urbain. Les indicateurs montrent qu'en 2010 la prévalence du travail des enfants chez les 10-13 ans est de l'ordre de 33,3 % en milieu urbain mais 44,7 % en milieu rural.

Conclusion

Le Cameroun est doté d'un ensemble de lois approprié pour abolir les formes de travail dangereuses. Mais ce dispositif, anachronique sur certains points, comme la liste des travaux dangereux, mériterait d'être actualisé. La difficulté à laquelle se heurte la mise en pratique de la réglementation, particulièrement en ce qui concerne l'âge légal d'admission au travail, tient à la réalité sociale et économique d'une société composée à 43,6 % de jeunes âgés de moins de 14 ans, proportionnellement plus nombreux en milieu rural qu'en milieu urbain. De fait, 40 % des enfants de 10 à 14 ans entrent dans les actifs occupés, ce qui pose un problème de développement humain puisqu'il est établi qu'il existe un lien étroit entre travail des enfants, fréquentation scolaire et performance scolaire. C'est dire que la lutte contre la pauvreté, dont le gouvernement a fait son cheval de bataille, passe nécessairement par la promotion du travail décent, et tout spécialement par le respect de l'âge minimum d'admission au travail et des conditions sous réserve desquelles les enfants peuvent travailler.

Indicateur du cadre juridique 9. Travail des enfants

Législation, politique ou institutions : CT ; arrêté no. 17/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 relatif au travail des enfants ; loi no. 2005/015 du 29 décembre 2005 relative à la lutte contre le trafic et la traite des enfants. Un Plan d'Action National (PAN) pour l'élimination du travail des enfants est en préparation, avec l'appui technique du BIT. *Age minimum d'admission à l'emploi* : 14 ans (art. 86 CT). L'art. 86 al. 2 du CT fixe à 18 ans l'âge minimum requis pour accomplir certaines catégories de travaux reconnus dangereux, étant susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents. Toutefois, d'une manière générale, et s'agissant de l'âge minimum pour les travaux dangereux (« susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents », l'art. 86 al. 3 du CT prévoit qu'un arrêté du ministre du travail fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens ainsi que l'âge minimum prévu par l'interdiction. L'arrêté no. 17/MTLS/DEGRE du 27 mai 1969 établit la liste détaillée des branches d'activités (travaux souterrains, mines, carrières, galeries) ou métiers (par exemple, maniement de cisailles et autres lames tranchantes mécaniques, maniement de scies circulaires ou à ruban, les travaux de toute nature à la presse autre que mue à la main; les travaux dans l'air comprimé; la fabrication, la manipulation ou l'utilisation d'explosifs) considérés comme dangereux. L'article 167 du CT punit d'une amende de 100 000 à 1 000 000 FCFA les infractions aux dispositions des articles 86 et 87 al. 2, portant respectivement sur l'âge minimum d'admission au travail et sur la capacité physique de l'enfant pour l'emploi considéré. L'article 168 porte l'amende de 20 000 à 1 500 000 FCFA pour les infractions aux dispositions de l'article 82 portant sur la durée du repos hebdomadaire des enfants. L'article 170 du CT punit de peines de 6 jours à 6 mois d'emprisonnement en cas de récidive les infractions aux dispositions des articles 82 et 86. L'emprisonnement est obligatoirement prononcé en cas de double récidive. L'article 172 prévoit que les sanctions pécuniaires sont multipliées par le nombre de travailleurs touchés par l'infraction réprimée. La loi no. 2005/015 du 29 décembre 2005 prévoit des peines de prison à l'égard des employeurs malveillants.

Réalité de la mise en œuvre : La CEACR a pris bonne note des mesures prises par le gouvernement en matière d'éducation. Le gouvernement a indiqué dans un rapport soumis à la CEACR que l'âge de fin de scolarité obligatoire est 14 ans et que l'enseignement primaire est gratuit. Néanmoins, la commission a fait observer à plusieurs reprises qu'il n'existe aucune disposition légale ou réglementaire fixant l'âge auquel la scolarité est obligatoire. Une enquête menée par l'INS en collaboration avec l'UNICEF révèle qu'environ 44 % des enfants ayant atteint l'âge légal d'entrée en première année d'école primaire sont effectivement inscrits et seuls 38 % des enfants de 12 à 18 ans fréquentent un établissement d'enseignement secondaire ou supérieur.

Se référant à des informations statistiques fournies par UNICEF, l'OIT/IPEC et l'Institut national de la statistique, la CEACR s'est déclarée gravement préoccupée par le grand nombre d'enfants engagés dans des travaux dangereux. De plus, elle a incité le gouvernement à réviser l'arrêté no 17 du 27 mai 1969 établissant la liste des travaux interdits aux enfants de moins de 18 ans, qui n'a pas été revu depuis son adoption.

La CEACR a noté plusieurs fois que la législation nationale n'interdit pas l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant de moins de 18 ans à des fins de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques. Elle s'est déclarée profondément préoccupée par le faible degré d'application de la loi no 2005/015 relative à la lutte contre le trafic et la traite des enfants, face à certains faits allégués de complicité d'agents de la force publique à la traite de personnes. Selon le « Rapport 2010 sur la traite des personnes – Cameroun », publié sur le site Internet du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, les autorités ont enquêté sur 26 affaires de traite d'enfants, dont aucune n'a donné lieu à des poursuites.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention sur l'âge minimum (no. 138), 1973 a été ratifiée le 13 août 2001 et la Convention sur les pires formes de travail des enfants (no. 182), 1999 a été ratifiée le 5 juin 2002.

Sources :

Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.Country?p_lang=fr&p_country=CMR).

CEARC, Observation relative à la Convention no. 138, 2010 (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:968473149267738::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2335213,fr:NO).

CEARC, Observation relative à la Convention no. 182, 2010 (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:968473149267738::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2335239,fr:NO).

CEARC, Demande directe relative à la Convention no. 182, 2010 (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:968473149267738::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2335246,fr:NO).

Indicateur du cadre juridique 10. Travail forcé

Législation, politique ou institutions : Le travail forcé ou obligatoire est interdit au Cameroun (art. 2 al. 3 CT) ; les dispositions du Code pénal sont applicables aux auteurs d'infractions à cette disposition (art. 171 al. 2 CT). La loi du 29 décembre 2005 sur la lutte contre le trafic et la traite des enfants encadre la protection de l'enfant face aux trafics divers et introduit à cette fin un dispositif répressif inédit. Il appartient, selon les termes du décret du 29 mars 2005 portant organisation du gouvernement, au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale d'élaborer, de mettre en œuvre et d'évaluer la politique et les programmes du gouvernement dans les domaines des relations professionnelles, du statut des travailleurs et de la sécurité sociale.

L'inspection du travail est chargé de faire les constats indiqués, et le juge pénal d'en assurer la répression.

Réalité de la mise en œuvre : La CEACR a noté plusieurs fois que le décret no 92-052 du 27 mars 1992 concernant le régime pénitentiaire (art. 51 à 56) permet de concéder de la main-d'œuvre carcérale aux entreprises privées et aux particuliers. L'arrêté no 213/A/MINAT/DAPEN du 28 juillet 1988 fixe un certain nombre de conditions à l'utilisation de la main-d'œuvre carcérale, mais n'exige pas le consentement formel et éclairé des détenus. La CEACR demande depuis de nombreuses années au gouvernement d'assurer que le consentement des détenus soit exigé. Selon les articles 53 et 55 de la loi no 80/12 du 14 juillet 1980 portant statut général des militaires, les militaires de carrière appelés à servir comme officiers et recrutés sont engagés pour une durée indéterminée et leur démission ne peut être acceptée que pour des motifs exceptionnels. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes s'est déclaré préoccupé par le développement de la traite et de l'exploitation des femmes à des fins commerciales. Le gouvernement n'a néanmoins pas pris de mesures concernant l'exploitation et la prostitution des femmes (CEDAW/C/CMR/CO/3 du 10 février 2009). Le gouvernement a indiqué dans son dernier rapport (septembre 2008) que les juridictions compétentes n'ont pas rendu de décision touchant au délit d'opinion. Cependant la commission a souligné la nécessité d'examiner de quelle manière sont appliquées les dispositions dans la pratique.

Ratification des Conventions de l'OIT : Le Cameroun a ratifié la Convention (no. 29) sur le travail forcé le 7 juin 1960 et la Convention (no. 105) sur l'abolition du travail forcé le 3 septembre 1962.

Sources :

Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.Country?p_lang=fr&p_country=CMR).

CEACR, observation relative à la Convention no. 29, 2010 (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:3652667220067667::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2335196,fr:NO).

CEACR, demande directe relative à la Convention no. 29, 2010 (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:3652667220067667::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2335196,fr:NO).

CEACR, observation relative à la Convention no. 105, 2009 (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:4434200133762448::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2306163,fr:NO).

7 Stabilité et sécurité du travail

On ne dispose de données relatives à la part des salariés qui occupent un emploi précaire par nature (travailleurs occasionnels, saisonniers ou temporaires – voir Encadré 1) que pour les années 2005, 2007 et 2010 ; la seconde Enquête camerounaise auprès des ménages (2001) n'ayant pas abordé la question.

Cet indicateur est malheureusement à la hausse depuis qu'il est mesuré au Cameroun (Tableau 8). Alors qu'il n'était que de 11,1 % en 2005, il passé du simple au double entre 2007 et 2010 et concerne maintenant 25,1 % des travailleurs. Les données ventilées par sexe révèlent un renversement de la tendance dominante du phénomène. Alors qu'en 2005 les hommes étaient plus touchés, en raison notamment de leur forte présence dans les activités telles que le BTP, les estimations de 2010 montrent que le phénomène touche désormais une proportion plus élevée de femmes (25,9 % contre 24,3 % chez les hommes).

Les disparités sur ce plan en fonction du lieu de résidence semblent s'être largement creusées, au désavantage du milieu rural, où le niveau de prévalence de l'emploi précaire est trois fois plus élevé qu'en milieu urbain. C'est principalement la nature des activités qui semble ici déterminante. Les activités agricoles qui prédominent en zone rurale ont un caractère essentiellement saisonnier, inhérent à leur nature cyclique ou climatique. Ainsi, dans les zones rurales, les employeurs publics (administrations centrale et locale, organismes parapublics, ONG) comme les employeurs privés sont plus susceptibles d'embaucher des travailleurs qu'ils rémunèrent à la tâche durant les périodes de labours, de semis ou de récolte.

Le caractère instable de l'emploi induit également une rémunération plus faible. Le salaire moyen

des travailleurs occasionnels et journaliers ne représente que 50 % du salaire moyen général en 2007, et seulement 37,5 % en 2010.

Les caractéristiques intrinsèques de l'emploi et le contexte économique, qui sont des données exogènes, et d'autre part l'incivisme des employeurs, qui ont tendance à ne pas respecter les exigences légales, contribuent à la précarité et l'instabilité de la situation des travailleurs. Une étude menée en 2010 par UNI Cameroun dans le secteur du gardiennage montre que près de 50 % des vigiles, y compris les employés des agences partenaires du gouvernement et du système des Nations Unies, exercent sans contrat de travail. Dans ces conditions, il va de soi qu'ils ne se sentent pas protégés et quittent leur emploi à la première occasion plus favorable, lorsqu'ils n'en sont pas purement et simplement congédiés. L'ignorance des travailleurs de leurs droits, la difficulté d'accéder à la justice et la corruption qui s'y est généralisée, sont autant d'obstacles au respect du droit et ce, d'autant plus que l'inspection du travail ne parvient pas à remplir sa mission.

En dehors du travail saisonnier agricole, le développement du travail occasionnel est favorisé par la faible structuration des entreprises dans certains secteurs comme le BTP et par l'émergence de la sous-traitance, désormais pratiquée par plusieurs grandes entreprises. Pour limiter les risques dans un environnement hautement incertain et s'affranchir de certaines charges sociales, celles-ci préfèrent désormais confier les activités périphériques (prospection, commercialisation, transport, manutention, ...) à des sous-traitants, pour se consacrer au noyau du métier, qu'elles maîtrisent le mieux. Le recours aux travailleurs temporaires est aussi prisé par les entreprises pour les activités ne demandant aucune qualification particulière;

Tableau 8 : Travailleurs dans les emplois précaires au Cameroun

	2001	2005	2007	2010
Part des travailleurs occasionnels (à la journée, à la tâche, saisonniers) en %, 15 à 64 ans⁽¹⁾		11,1	12,5	25,1
Hommes		12,7	13,5	24,3
Femmes		9,5	11,5	25,9
Milieu urbain		9,8	18,5	10,4
Milieu rural		11,7	9,5	33,8
Effectifs des travailleurs occasionnels (à la journée, à la tâche, saisonniers), 15 à 64 ans				1 906 362
Hommes				964 440
Femmes				941 922
Milieu urbain				295 015
Milieu rural				1 611 348
Salaires mensuels moyens (en valeur nominale FCFA) des travailleurs occasionnels et journaliers⁽²⁾		16 554	16 600	17 409
Hommes		23 098	21 521	27 148
Femmes		7 544	12 386	7 541
Milieu urbain		30 936	33 615	39 979
Milieu rural		10 985	14 576	13 229
Rapport du salaire des travailleurs saisonniers au salaire moyen (%)		54,3	50,5	37,5

⁽¹⁾ Nombre des travailleurs dans des emplois précaires (travailleurs occasionnels) sur le nombre total d'actifs occupés.

⁽²⁾ Total des salaires mensuels en valeur nominale des travailleurs occasionnels et journaliers sur le nombre total de travailleurs occasionnels ou journaliers.

Sources : INS, ECAM (2007), EESI (2005, 2010).

ce qui leur permet d'avoir une certaine marge de manœuvre et plus de flexibilité dans la gestion du travail. Le recours aux travailleurs temporaires et à la sous-traitance se fait généralement sans formalité juridique, en raison du faible développement des entreprises formelles de travail temporaire et des bureaux ou offices de placement qui peuvent être ouverts par des syndicats professionnels ou des organismes privés, et qui assureraient une plus grande protection des travailleurs.

Conclusion

L'indicateur portant sur la stabilité et la sécurité au travail révèle une aggravation constante depuis

qu'il est mesuré au Cameroun : en 2010, 1/4 des travailleurs étaient en situation d'instabilité professionnelle, la tendance étant plus marquée en milieu rural. Si le caractère saisonnier des activités agricoles contribue à amplifier ces statistiques, la politique de modernisation (mécanisation et industrialisation) agricole annoncée dans le DSCE devrait contribuer davantage à fixer les travailleurs du secteur. Mais le grand défi reste celui du respect du droit, et notamment de la protection du travailleur, l'inspection du travail peinant à s'acquitter de sa mission et l'appareil judiciaire étant, selon ce que dénonce régulièrement la Commission nationale des droits de l'homme, la locomotive de la corruption au Cameroun.

Indicateur du cadre juridique 11. Cessation de la relation de travail

Législation, politique ou institutions : CT ; arrêté no. 21/MTPS/SG/CJ du 16 mai 1993 fixant les modalités de licenciement pour motif économique ; arrêté no. 015/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 déterminant les conditions et la durée du préavis, arrêté no. 016/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de licenciement. Les dispositions relatives à la cessation de la relation de travail s'appliquent aux travailleurs et aux employeurs désignés à l'article 1 al. 1 et 2 du CT, à l'exception de ceux exclus par l'al. 3 du même article. Les délégués du personnel ne peuvent être licenciés sans l'accord de l'administration du travail.

Motifs autorisés : accord entre les parties, faute lourde, force majeure, motif économique. *Motifs prohibés :* grossesse, congé de maternité (art. 84 CT), opinions, affiliation syndicale (art. 39 CT).

Procédure relative au licenciement individuel : Dans le cas d'un CDI, la rupture du contrat est subordonnée à un préavis (art. 34 CT), sauf en cas de faute lourde. Si cette condition n'est pas respectée, le travailleur a droit à une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et au taux des avantages de toutes natures dont il aurait bénéficié durant le délai de préavis qui lui est dû (arts. 36 et 37 CT). En ce qui concerne les CDD, la rupture du contrat ne peut intervenir qu'en cas de faute lourde, de force majeure ou d'accord des parties constatées par écrit (art. 38 CT). Le contrat de travail temporaire, occasionnel ou saisonnier ne peut cesser avant terme, par la volonté d'une seule des parties, que dans les cas prévus au contrat ou en cas de faute lourde laissé à l'appréciation de la juridiction compétente (article 9 du Décret no. 93/577/PM du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, occasionnels ou saisonniers).

Procédure relative aux licenciements collectifs pour raisons économiques : Il n'y a pas de définition du licenciement collectif au Cameroun. Les dispositions relatives aux licenciements ordinaires ne s'appliquent pas aux licenciements pour motif économique (art. 40 al. 1 CT). Est qualifié de licenciement pour motif économique toute résiliation effectuée par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur et résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail, consécutives à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à des restructurations internes (art. 40 al. 2 CT). Ce licenciement est soumis à une phase préalable de négociation visant à éviter tout licenciement, ou à établir la liste des travailleurs à licencier (art. 40 CT). En cas d'échec de la négociation, une liste des travailleurs à licencier est établie tenant compte en priorité des aptitudes professionnelles, de l'ancienneté dans l'entreprise et des charges familiales des travailleurs. Dans tous les cas, l'ordre des licenciements doit se fonder sur les aptitudes professionnelles (art. 40 al. 6 a CT). Dans la perspective de recueillir leurs avis et suggestions, l'employeur communique par écrit, aux délégués du personnel, la liste des travailleurs qu'il se propose de licencier en précisant les critères de son choix. Les représentants syndicaux font parvenir leur réponse écrite dans un délai de 8 jours francs maximum. La communication de l'employeur et la réponse des délégués syndicaux sont transmises sans délai au ministre chargé du travail pour arbitrage.

Indemnité de licenciement et indemnités spécifiques aux licenciements économiques : l'arrêté no. 015/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 déterminant les conditions et la durée du préavis prévoit des préavis en fonction des catégories professionnelles et des préavis différents selon chaque catégorie. Mais, dans les secteurs où il existe des conventions collectives, celles-ci prévoient que le montant des indemnités est calculé en considération de l'ancienneté. L'indemnité peut être calculée soit par année, soit par tranche de 2 ans, soit par tranche de 5 ans. Elle est déterminée sur la base d'un pourcentage du salaire mensuel. Elle se situe entre 20 % et 50 % du salaire selon les branches d'activité et les catégories professionnelles. L'indemnité n'est pas prévue pour les contrats à l'essai. En cas de licenciement économique, le travailleur qui refuse par écrit les mesures prises pendant la phase de négociation, reçoit un paiement correspondant à la durée du préavis et, s'il remplit les conditions d'attribution, à l'indemnité de licenciement (art. 40 al. 5).

Réalité de la mise en œuvre : En octobre 2008 l'Union générale des travailleurs du Cameroun a signalé que 215 travailleurs d'un chantier naval avaient été licenciés sans consultation. Le gouvernement a indiqué que la restructuration des entreprises d'État avait conduit à des licenciements, et qu'un montant total de 22 553 594 820 FCFA avait été payé à 13 310 employés de 49 sociétés. La CEACR a pris note de la décision no 06/1438/CF du 10 juillet 2006 établissant un Comité tripartite chargé de l'évaluation du reliquat des droits sociaux des ex-employés des sociétés d'État liquidées ou restructurées.

Le gouvernement a expliqué que les motifs prohibés exposés à l'article 39 du CT ne sont pas exhaustifs. L'al. 2 du même article laisse toute latitude à la juridiction compétente d'évaluer le caractère abusif de la cessation du travail et que, parmi les motifs que la décision de justice peut mentionner, figurent la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, etc. En outre, le gouvernement a indiqué également que, sous ses articles 9 et 10, la loi no 2005/006 du 27 juillet 2005 portant statut des réfugiés au Cameroun renforce la protection des réfugiés contre le licenciement.

Travailleurs protégés par la loi : Aucun pourcentage n'est disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Aucun pourcentage n'est disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : Le Cameroun a ratifié la Convention (no. 158) sur le licenciement, 1982 le 13 mai 1988.

Sources :

Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.Country?p_lang=fr&p_country=CMR).

Base de données EpLex (http://www.ilo.org/dyn/epllex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=109).

CEACR, observation relative à la Convention no. 158, 2009 (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:999536800622920::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2321523,fr:NO).

Encadré 1 – Travail temporaire, saisonnier, occasionnel, à la tâche

Pour favoriser l'emploi et lutter contre le chômage, le Code du travail camerounais s'est voulu très souple en ce qui concerne les relations de travail.

Le Code prévoit trois formules de travail précaire :

- (i) le travail temporaire ayant pour objet, soit le remplacement d'un travailleur absent ou dont le contrat est suspendu, soit l'achèvement d'un ouvrage dans un délai déterminé nécessitant l'emploi d'une main d'œuvre supplémentaire. Ce contrat ne peut durer plus de trois mois, et peut être renouvelé une seule fois. Les entreprises de travail temporaire font l'objet de dispositions spécifiques à l'article 26 et dans le décret du 15 juillet 1993.
- (ii) le travail occasionnel ayant pour objet de résorber un accroissement conjoncturel et imprévu des activités de l'entreprise ou l'exécution de travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou procéder à des réparations de matériel, d'installations ou de bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs. Ce contrat ne peut durer plus de quinze jours, et peut être renouvelé une seule fois.
- (iii) le travail saisonnier lié à la nature cyclique ou climatique des activités de l'entreprise. Ce contrat ne peut durer plus de six mois, et peut être renouvelé chaque année.

Le Code du travail autorise l'exercice d'entreprises de travail temporaire. L'article 26 considère comme entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, des travailleurs qu'elle embauche et rémunère.

Un autre type de contrat de travail atypique est le tâcheronnat. L'article 48 définit le tâcheron comme un sous-entrepreneur recrutant lui-même la main d'œuvre nécessaire, qui passe avec un entrepreneur un contrat écrit pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services moyennant un prix forfaitaire. Le caractère triangulaire de l'opération n'apparaît clairement que lorsqu'on envisage les droits et obligations qui peuvent en résulter pour les trois parties, à savoir le tâcheron, les travailleurs, et l'entrepreneur.

Quand les travaux sont exécutés dans les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est, en cas d'insolvabilité du tâcheron, substitué à celui-ci en ce qui concerne ses obligations à l'égard des travailleurs ; quand les travaux sont exécutés dans un lieu autre que les ateliers, magasins ou chantiers de l'entrepreneur, ce dernier est en cas d'insolvabilité du tâcheron, responsable du paiement des salaires dus aux travailleurs. Le travailleur lésé aura, dans ce cas, une action directe contre l'entrepreneur. Ces dispositions ne s'appliquent pas quand le tâcheron est inscrit au registre du commerce et justifie d'une patente en cours de validité.

Les dispositions du Code du travail sont complétées par :

- Le décret no 93/570/PM du 15 juillet 1993 fixant les modalités de placement des travailleurs
- Le décret no 93/572/PM du 15 juillet 1993 relatif aux entreprises de travail temporaire
- Le décret no 93/577/PM du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, occasionnels ou saisonniers

Indications de mise en œuvre effective : En l'absence d'informations précises, il convient de garder à l'esprit que l'importance de l'économie informelle contribue à l'expansion de ces phénomènes.

8 Égalité de chances et de traitement dans l'emploi

Dans son préambule, la Constitution du Cameroun prohibe toute forme de discrimination raciale, religieuse ou sexuelle et range le droit au travail parmi les principes fondamentaux, l'État en garantissant le respect à tous les citoyens de l'un et l'autre sexe. Le Code du travail aborde la question de l'égalité à travers la détermination des salaires : à conditions égales de travail et d'aptitude professionnelle, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession religieuse (art. 61-2). Cependant, le Code du travail ne garantit pas un salaire égal pour un travail *de valeur égale*, comme le prévoit la Convention no. 100 (voir Indicateur du cadre juridique 13).

Bien que l'État soit ainsi bien doté sur le plan juridique et malgré les nombreux engagements auxquels il a souscrit sur le plan national et international, force est de constater qu'au Cameroun la femme continue de se heurter à d'importantes discriminations sur le marché du travail, que ce soit dans l'accès à l'emploi, sur les conditions de rémunération, pour l'accès à la formation permanente ou encore en matière de promotion, même si les données du tableau ci-dessous montrent que les femmes sont presque aussi présentes sur le marché de l'emploi que dans la population en général. Jusqu'en 2007, elles représentaient 49,5 % de la population active occupée (voir Tableau 9).

En milieu rural, le taux de participation des femmes au marché du travail est resté supérieur à 50 % sur toute la période. Elles sont majoritaires dans l'agriculture, qui reste le secteur le moins productif de l'économie nationale. Inversement, les femmes sont moins présentes dans l'industrie, où un certain niveau de qualification est souvent requis. Les femmes sont ici pénalisées par leur faible scolarisation et par une orientation scolaire

inadéquate. Leur forte présence dans les activités de services (autour de 40 %) reflète leur prédominance dans le commerce, et notamment le commerce de détail.

Fortement présentes dans les activités agricoles et le commerce, les femmes représentent moins de 30 % des travailleurs salariés en général et moins de 20 % dans les zones urbaines. Il en résulte que leur revenu moyen est plus faible que celui des hommes aussi bien dans la catégorie des salariés que dans celle des travailleurs exerçant à leur propre compte dans les secteurs autres que le secteur agricole, mais l'écart est généralement plus faible dans la catégorie des salariés.

L'analyse par catégorie socioprofessionnelle montre que les emplois dans l'apprentissage et l'aide familiale sont occupés majoritairement par des femmes, qui représentent plus de 65 % des travailleurs de ces catégories alors qu'elles représentent à peine le quart de celle des cadres. Exceptionnellement, en 2010, la part des femmes dans les catégories « cadre » et « employé » a atteint respectivement 31,5 % et 26,7 %, soit 2,6 points et 5 points de plus qu'en 2007. Les femmes constituaient également la majorité des patrons ou des travailleurs à compte propre jusqu'en 2007 où leur poids dans ces catégories est passé à 49,5 % puis à 49,1 % en 2010 (voir Tableau 9).

Les discriminations à l'égard des femmes dans le cadre du travail procèdent d'un contexte général où les femmes se heurtent à des pesanteurs et barrières de divers ordres : culturelles, religieuses, économiques mais aussi légales.

Les femmes participent auprès des hommes à la vie des organisations, mouvements ou partis politiques pour la conquête du pouvoir. Mais, sur

Indicateur du cadre juridique 12. Égalité de chances et de traitement

Législation, politique ou institutions : Selon les termes de l'article 2 al. 1 et 2 du CT, le droit au travail est reconnu à chaque citoyen comme un droit fondamental. A conditions égales de travail, d'aptitudes professionnelles, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soit leurs origines, sexe, âge, statut et confession religieuse (art. 61 al. 2). Il n'existe pas d'institution spécialisée en matière d'égalité. Toutefois, en matière de prévention, le Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille, le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, la Commission Nationale des Droits de l'Homme et des Libertés œuvrent à la mise en œuvre d'un cadre égalitaire, ou tout au moins équitable. En matière de répression, les tribunaux (pour les différends individuels : arts. 131 et 132 CT) et les conseils d'arbitrage (pour les différends collectifs : art. 161 CT) garantissent le droit à l'égalité des travailleurs. Les travailleurs lésés peuvent saisir le juge pour obtenir réparation. S'agissant des différends individuels, la loi prévoit que les tribunaux statuant en matière sociale soient composés d'un magistrat, d'un assesseur travailleur, d'un assesseur employeur et d'un greffier (art. 133 CT). La procédure est respectueuse des droits de la défense (art. 138 et s.) ; les décisions sont revêtues de la formule exécutoire (art. 147 CT). Pour les différends collectifs, la loi crée un Conseil d'arbitrage intégrant les parties en conflit, et notamment un assesseur employeur et un assesseur travailleur (art. 161). La procédure y est contradictoire et l'exécution de l'accord de conciliation et de la sentence arbitrale non frappée d'opposition est obligatoire (art. 164 CT).

Réalité de la mise en œuvre : La CEACR a demandé au gouvernement plusieurs fois de réviser la législation nationale afin qu'elle contienne des dispositions définissant et interdisant la discrimination directe et indirecte fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale et l'origine sociale, à tous les stades de l'emploi. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a noté avec préoccupation que l'emploi des femmes reste concentré dans certains secteurs, tels que l'agriculture et les services domestiques (CEDAW/C/CMR/CO/3, du 10 février 2009, paras. 36). Même si le gouvernement a indiqué dans son rapport que le Code du travail interdit la discrimination salariale et qu'en de telles circonstances, il appartient aux victimes et aux syndicats de recourir à la justice, la Confédération générale du travail-Liberté allègue qu'il y a des pratiques de différences de rémunération fondées sur l'origine ethnique dans certaines entreprises. La commission a noté que le gouvernement prend acte de la nécessité de réviser la liste des travaux interdits aux femmes fixée par l'arrêté no 16/MLTS du 27 mai 1969 et de limiter les mesures de protection à l'égard des femmes aux seules mesures visant à protéger la maternité. Le gouvernement a indiqué dans son dernier rapport que la politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle qui intègre des dispositions sur la promotion du principe d'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, sera examinée au sein de la Commission nationale consultative du travail.

Travailleurs protégés par la loi : Aucun pourcentage n'est disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (no. 111) a été ratifiée le 13 mai 1988.

Sources :

Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.Country?p_lang=fr&p_country=CMR).

CEACR, observation relative à la Convention no. 111, 2009 (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:3366448829201342::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2310164,fr:NO).

CEACR, demande directe relative à la Convention no. 111, 2009 (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:3366448829201342::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2310171,fr:NO).

180 sièges à l'Assemblée Nationale, les femmes n'en occupent que 10. Enfin, plusieurs pratiques traditionnelles restent défavorables aux femmes, notamment en ce qui concerne la possession d'actifs et l'héritage de terres.

S'agissant de l'évaluation économique du travail, l'absence de reconnaissance et de valorisation du rôle économique des femmes constitue la première source de discrimination économique. Le rôle économique des femmes est minimisé notamment parce qu'elles sont généralement actives dans le secteur informel (secteur dans

lequel elles exercent pourtant des activités génératrices de revenus qui accroissent le revenu familial ou sont dans certains cas la seule source de revenu des ménages). Une autre cause de la discrimination à l'égard des femmes tient au fait qu'elles se chargent de la quasi-totalité des tâches ménagères, non rémunérées donc économiquement déconsidérées.

Conclusion

Les discriminations dont les femmes sont victimes dans le cadre du travail procèdent d'un contexte

Tableau 9 : Mesure des discriminations à l'égard des femmes au Cameroun

	2001	2005	2007	2010
Part des femmes dans l'emploi total¹	49,5	49,2	49,5	47,9
Agriculture	56,3	54,0	55,2	53,5
Industrie	21,4	53,5	43,8	46,1
Services	45,1	39,8	41,2	41,3
Milieu urbain	40,5	42,1	43,8	43,2
Milieu rural	53,2	52,4	52,3	50,6
Écarts des salaires entre hommes et femmes⁽²⁾				
Salaires/gains mensuels des salariés	10 595	4 083	19 937	23 796
Salaires/gains mensuels des actifs occupés à compte propre non agricole dont	13 065	18 886	22 630	8 141
Milieu urbain (à compte propre non agricole)	14 326	21 328	24 951	8 537
Milieu rural (à compte propre non agricole)	13 104	13 722	18 152	7 107
Part des travailleuses de 15 à 64 ans dans l'emploi salarié, en %	25,1	26,1	27,2	29,7
Milieu urbain	17,3	16,8	16,2	19,0
Milieu rural	22,2	22,7	23,7	26,5
Part des femmes de 15 à 64 ans dans l'emploi par catégorie socio-professionnelle, en %				
Cadre	25,0	26,8	28,9	31,5
Employé	23,6	24,8	21,7	26,7
Manœuvre	18,9	16,8	23,9	20,9
Patron/Propre compte	51,9	52,4	49,5	49,1
Apprenti/Aide familial/Autre	69,7	65,4	65,3	66,5

¹ Nombre de femmes actives occupées de 15 à 64 ans sur Nombre total d'actifs occupés de 15 à 64 ans.

² Ratio entre le salaire/gain des hommes, des femmes travaillant à compte propre dans le secteur non agricole (obtenu par différence de la moyenne des salaires entre hommes et femmes) et le salaire/gain moyen des hommes (Nombre d'hommes/femmes actifs occupés travaillant à compte propre dans le secteur non agricole). Les salaires/gains sont les totaux mensuels des gains des salariés et des actifs occupés travaillant à compte propre dans le secteur non agricole en %, 15 à 64 ans.

Source : INS, ECAM (2007), EESI (2005, 2010).

global de sous valorisation de la femme dans la société, entretenue dans les domaines culturel, religieux, économique et légal. Il suffit, pour s'en convaincre, de rappeler que le Code civil fait du mari « le chef de la famille », plaçant juridiquement l'épouse, dans une certaine mesure, sinon au même rang que ses enfants, du moins à un rang inférieur à celui de ses enfants de sexe masculin. Cette disposition a pour conséquence, sur le point qui nous concerne, de promouvoir l'exclusion de la femme de l'accès à la terre et à son exploitation.

Si cette donnée est particulièrement contraignante en milieu rural, elle donne des indications perti-

nentes sur le degré de liberté dont jouit la femme, et plus particulièrement l'épouse, dans le choix et l'exercice de son métier, y compris en milieu urbain. Ainsi, la discrimination à l'égard de la femme dans le cadre professionnel apparaît comme le corollaire naturel d'une exclusion inscrite dans l'ordre social. Il importe donc, pour remédier à cette situation, que les pouvoirs publics engagent une profonde réflexion sur la justice sociale, qui ne se limite pas au seul contexte du travail mais questionne aussi l'ordre social traditionnel.

Indicateur du cadre juridique 13. Égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale

Législation, politique ou institutions : L'article 61 (2) du CT dispose qu'à « conditions égales de travail, d'aptitudes professionnelles, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leurs origines, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession religieuse ».

Hormis les dispositions protectrices du Code du travail, il n'existe pas de politique formelle ou d'institutions spécialisées sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. La recherche de l'égalité s'inscrit dans le cadre des missions dévolues au Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille et au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale. Le Ministère de la justice assure la garantie juridictionnelle de l'égalité des genres dans le cadre de la loi.

Réalité de la mise en œuvre : La CEACR a noté que l'article 6, al. 2, du CT limite l'égalité de rémunération à « des conditions égales de travail et d'aptitude professionnelle ». La commission a demandé au gouvernement de modifier cet article pour inscrire dans la législation le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Bien que le gouvernement ait dit que, selon l'Union générale des travailleurs du Cameroun, il existe une égalité de traitement dans la pratique concernant la Convention collective de CAMRAIL, la CEACR a demandé au gouvernement plusieurs fois de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que l'article 70 de la Convention collective de CAMRAIL, prévoyant l'octroi de prestations de transport seulement à l'épouse et aux enfants d'un travailleur, respecte le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Le gouvernement a indiqué que plus de 300 inspections par an sont effectuées dans les zones dites « reculées », et qu'il est rare que des infractions au principe de l'égalité de rémunération soient constatées. Néanmoins, la CEACR a souligné que l'absence de constat d'infraction ne signifie pas forcément que les discriminations en matière salariale n'existent pas et qu'elles sont souvent difficiles à détecter.

Travailleurs protégés par la loi : Aucun pourcentage n'est disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (no. 100) a été ratifiée le 25 mai 1970.

Sources :

Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.Country?p_lang=fr&p_country=CMR).

CEACR, observation relative à la Convention no. 100, 2009 (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:3366448829201342::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2320260).

CEACR, demande directe relative à la Convention no. 100, 2009 (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:3366448829201342::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2320267,fr:NO).

9 Sécurité du milieu de travail

Il est difficile d'apprécier les avancées réalisées par rapport à cet aspect du travail décent parce que l'on manque de statistiques. Un rapport publié en avril 2011 par la Société camerounaise de sécurité et santé au travail (SCSST) à l'occasion de la 15e Journée africaine de la prévention des risques professionnels (le 30 avril 2011) et de la 5e Journée mondiale de la sécurité et santé au travail (le 28 avril 2011) constate que, malgré de notables avancées réalisées grâce à de nombreuses initiatives déployées ces dernières années tant par le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (MINTSS) que par les partenaires sociaux et les associations professionnelles, la situation en matière de sécurité et de santé au travail reste caractérisée par de nombreuses faiblesses.

Selon la SCSST, les principaux points faibles sont : le déficit en ressources humaines, l'insuffisance du contrôle en matière d'inspection du travail, l'insuffisance de la législation, liée notamment au fait que certaines conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) n'ont pas été ratifiées, l'absence de plan stratégique national propre à servir de guide pour l'orientation des activités des différents intervenants, l'absence d'éducation ouvrière en sécurité et santé au travail (SST) et une insuffisance de la communication et de la sensibilisation du grand public sur la prévention des risques professionnels.

L'organigramme du MINTSS (Décret no. 2005/085 du 29 mars 2005 portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale) prévoit 50 postes d'inspecteurs régionaux (à raison de 9 pour les régions du Centre et du Littoral et de 4 pour chacune des autres régions) et 96 inspecteurs départementaux (à raison de 2 Inspecteurs du Travail par département ne correspondant pas à un chef-lieu de région). Ils ont

pour missions, entre autres, le contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail, le règlement des différends du travail, le suivi des activités des syndicats professionnels. Les Inspecteurs Provinciaux et les Inspecteurs Départementaux ont respectivement rang de chef de Service et chef de service adjoint de l'Administration Centrale.

Les services déconcentrés du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale disposent également en leur sein d'un Service de la Santé et de la Sécurité au Travail chargé notamment :

- du contrôle de l'application des normes en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail ;
- de l'enregistrement et des enquêtes sur les accidents de travail et les cas de maladies professionnelles ;
- du contrôle des services médicaux des entreprises ;
- de la promotion auprès des employeurs et des employés des mesures de santé et de sécurité au travail ;
- de l'étude et du suivi des agréments des médecins et des personnels paramédicaux du travail ;
- de l'instruction et du suivi des dossiers des commissions ad hoc sur les questions de santé et de sécurité au travail ;
- de la mise en œuvre, sur le plan régional, des stratégies de promotion de la santé et la sécurité au travail ;

Indicateur du cadre juridique 14. Inspection du travail (santé et sécurité)

Législation, politique ou institutions : L'inspection du travail relève de l'administration du travail et de la prévoyance sociale, qui relève de la compétence du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale. Aux termes de la loi, l'administration du travail et de la prévoyance sociale est l'ensemble des services chargés de toutes les questions liées à la condition des travailleurs, les rapports professionnels, l'emploi, les mouvements de main d'œuvre, l'orientation et la formation professionnelle, le placement, la protection de la santé des travailleurs ainsi que les problèmes de prévoyance sociale. L'organisation et le fonctionnement de ces services sont fixés par décret du Ministre en charge des questions liées au travail (art. 104 al. 1 et 2 CT). Les inspecteurs du travail sont des fonctionnaires dont le statut et les conditions de service assurent la stabilité de l'emploi (art. 105, al. 1 et 2 CT). L'inspecteur du travail relève du corps de l'Administration du travail et est formé par l'École Nationale d'Administration et de Magistrature. Les inspecteurs du travail sont autorisés : d'abord, à pénétrer librement, aux fins d'inspection et sans avertissement, à toute heure de jour comme de nuit, dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection ; ensuite, à pénétrer aux fins d'inscription, dans toute infirmerie d'entreprise, cantine, installations sanitaires ou d'approvisionnement en eau à l'usage des travailleurs et enfin, à procéder à tous examens, contrôle ou enquête jugée nécessaire pour s'assurer que les dispositions légales et réglementaires en vigueur sont effectivement respectées. Les inspecteurs du travail peuvent interroger l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les questions liées à leur champ de compétence, demander la communication de tous livres, registres et documents y afférent en vue d'en vérifier la légalité, exiger l'affichage des avis obligatoires, prélever et emporter aux fins d'analyse des matières et substances utilisées ou manipulées sous réserve d'en informer l'employeur (art. 108 al. 1 CT). Les inspecteurs du travail sont autorisés à poursuivre directement en justice, devant la juridiction compétente, tous les auteurs d'infractions relevant de leur champ de compétence (art. 109 al. 2 CT).

Réalité de la mise en œuvre : La CEACR a constaté que d'après le rapport annuel d'inspection pour l'année 2008 les inspecteurs du travail consacrent la majeure partie de leur temps de travail à des activités de conciliation dans des conflits du travail. La commission a prié le gouvernement de prendre des mesures pour s'assurer que les missions de conciliation et de médiation exercées par les inspecteurs du travail dans les cas de différend du travail ne fassent pas obstacle à l'exercice des fonctions principales de l'inspection du travail. Selon le gouvernement, le personnel d'inspection comprend 106 inspecteurs (77 hommes et 29 femmes). Le gouvernement a indiqué que la rémunération des inspecteurs du travail a été augmentée de 15 % en vertu du décret no 2008/099 du 7 mars 2009 applicable aux personnels civils et militaires, avec effet rétroactif au 1er avril 2008. L'UGTC a maintenu que les moyens d'action (équipement informatique et moyens de transport) de l'inspection du travail sont insuffisants et a également déploré l'absence de collaboration entre l'inspection du travail et les partenaires sociaux. La commission a noté en outre avec intérêt l'annonce par le gouvernement du lancement d'études en vue de la création d'un registre des établissements assujétis à l'inspection du travail. D'après le magazine du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale du 1er janvier 2010 le nombre des maladies figurant sur la liste des maladies professionnelles réparables par la sécurité sociale est passé de 44 à 49 en vertu de l'arrêté no 051/MINTSS/SG/DSST.

Travailleurs protégés par la loi : Aucun pourcentage n'est disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Aucun pourcentage n'est disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention sur l'inspection du travail, 1947 (no. 81) a été ratifiée le 3 septembre 1962.

Sources :

Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.Country?p_lang=fr&p_country=CMR).

CEACR, Observation relative à la Convention 81, 2010 (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:3366448829201342::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2335206,fr:NO).

- de la collecte, de l'exploitation et de la diffusion des informations relatives à la santé et à la sécurité au travail ;
- de l'étude des postes de travail par rapport aux normes en matière de sécurité au travail ;
- de l'organisation des campagnes médiatiques pour la sensibilisation des partenaires sociaux aux maladies professionnelles et aux accidents de travail ainsi qu'à leur prévention ;
- des prélèvements et analyses de l'air ambiant des lieux du travail et des produits industriels, le cas échéant ;
- de la prévention des risques professionnels ;

Indicateur du cadre juridique 15. Prestations en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles

Législation, politique ou institutions : Loi no. 77/11 du 13 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ; Décret no. 78/545 du 28 décembre 1978 fixant les modalités de déclaration et procédure d'enquête en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles ; Décret no. 78-547 du 28 décembre 1978 fixant les modalités de prise en charge des prestations en nature aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ; Décret no. 78-223 du 10 juillet 1978 fixant le taux de cotisation pour la branche des accidents de travail et des maladies professionnelles. La Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS) est chargée de la couverture et la gestion des risques liés aux accidents de travail et aux maladies professionnelles. Travailleurs protégés : personnes visées à l'article 1 (2) du CT ; les marins qui relèvent de l'ordonnance no. 62/OF/30 du 31 mars 1962 portant code de la marine marchande (sous réserve de l'application des arts. 148 et s. et 171 et s.) à condition que leurs employeurs soient affiliés à la CNPS ; les gérants des sociétés à responsabilité limitée (à condition qu'ils ne possèdent pas ensemble plus de la moitié du capital social) ; les apprentis ; les élèves des établissements d'enseignement technique et les personnes placées dans les centres de formation de rééducation fonctionnelle et de réadaptation professionnelle ; les personnes assujetties au Service civique national de participation au développement. La faculté de s'assurer volontairement est accordée aux personnes non couvertes (travailleurs indépendants ou informels) ; la cotisation est à leur charge.

Conditions d'obtention : L'employeur de personnes visées par l'article 1^{er} du CT doit être affilié à la CNPS (art. 7, Loi de 1977). Est considéré comme accident de travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu à tout travailleur : par le fait ou à l'occasion du travail ; pendant le trajet d'aller et retour ; pendant les voyages dont les frais sont mis à la charge de l'employeur en application du Code du travail. Est considéré comme maladie professionnelle, toute maladie résultant de l'exercice de certaines activités professionnelles (respectivement art. 2 al. 1 et art. 3 al.1 de la Loi no. 77-11 du 13 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles). La maladie ou l'accident doivent être d'origine professionnelle, ils doivent avoir été déclarés par l'employeur ou à défaut par la victime. L'incapacité doit être constatée par un médecin du travail et sous le contrôle de la CNPS (Décret du 8 novembre 1978). La victime doit être immatriculée à la CNPS et être à jour dans ses cotisations.

Prestations (niveau et durée) : En cas d'*incapacité temporaire*, une indemnité journalière égale aux deux tiers de la rémunération journalière de la victime lui est payée, à compter du premier jour qui suit l'arrêt de travail jusqu'à la date de reprise de service ou de décès (art. 21, al. 2 et 3). En cas d'*incapacité permanente* totale, la victime a droit à une rente d'incapacité totale d'un montant mensuel égal à 85 % de sa rémunération mensuelle moyenne (art. 23). Si la victime est obligée de recourir à l'assistance d'une tierce personne, sa rente est majorée (art. 25). La victime atteinte d'une incapacité permanente partielle a droit, soit à une allocation d'incapacité versée en une seule fois lorsque son incapacité est inférieure à 20 %, soit à une rente d'incapacité partielle lorsque le degré de son incapacité est égal ou supérieur à 20 %. Le montant de l'allocation d'incapacité est égal à dix fois le montant annuel de la rente correspondant au degré d'incapacité de la victime. Le montant de la rente d'incapacité partielle est, selon le degré d'incapacité, proportionnel à la rente à laquelle la victime aurait eu droit en cas d'incapacité permanente totale (art. 26). Sur demande de la victime, la rente d'incapacité partielle peut être rachetée dans les conditions à fixer par décret (art. 27). L'article 28 indique que le taux d'incapacité permanente est déterminé d'après la nature de l'infirmité, l'état général, les facultés physiques et mentales de la victime ainsi que d'après ses aptitudes et sa qualification professionnelle. Un barème indicatif est établi par décret pris après avis de la commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail.

Financement : Employeurs; assurés volontaires (art. 9, Loi de 1977).

Réalité de la mise en œuvre : Aucune information identifiée par les organes de contrôle du BIT.

Travailleurs protégés par la loi : Aucun pourcentage n'est disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Aucun pourcentage n'est disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : Le Cameroun n'a pas ratifié la Convention (no. 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 et la Convention (no. 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969.

Source :

Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.Country?p_lang=fr&p_country=CMR).

- de la promotion des mesures d'humanisation et du bien-être au travail.

L'activité de ces services ne donne malheureusement pas lieu à la publication de statistiques fiables sur les accidents de travail. Selon une enquête réalisée par la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS), le Cameroun a enregistré près de 2 014 accidents du travail dans le courant de l'année 2006. Avec l'introduction de technologies à risques dans les entreprises industrielles et même dans l'agriculture, le lieu de travail est devenu plus dangereux pour la santé.

Le système de sécurité sociale instauré par la loi ne s'étend qu'aux fonctionnaires de l'Etat et aux travailleurs salariés du secteur privé formel régis par le Code du travail. Il n'existe ni assurance maladie, ni assurance chômage. Par ailleurs, le Cameroun n'a pas encore ratifié la Convention (no. 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952. Les fonctionnaires bénéficient d'un régime spécial de sécurité sociale garanti par l'Etat.

Le système de sécurité sociale camerounais comporte trois branches, dont la branche accidents du travail et maladies professionnelles. Toutefois, depuis 1962, un certain nombre de soins sont dispensés dans le cadre d'un service national de santé. La législation camerounaise de sécurité sociale ne prévoit pas de branche « soins de santé ». Conformément aux dispositions du Code du travail, les employeurs assurent le maintien du salaire en cas d'incapacité provisoire de travail.

Sont considérés comme ayant un caractère professionnel, les accidents survenus par le fait ou à l'occasion du travail, les accidents survenus pendant le trajet entre le domicile de l'assuré et son lieu de travail. Sont considérées comme maladies professionnelles, toutes maladies figurant sur la liste des maladies professionnelles indemnifiables résultant de l'exercice d'une activité professionnelle.

La gestion et la prise en charge du VIH/SIDA constituent l'essentiel de l'action des pouvoirs publics dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. La prévalence de la pandémie au Cameroun est de 5,5 % au niveau national ; elle

est de 11,8 % chez les femmes en âge de procréer. Les groupes de travailleurs les plus exposés au VIH/SIDA sont les routiers, les travailleurs de l'industrie de la pêche, les travailleurs de l'industrie forestière, les militaires, les professionnelles du sexe, les travailleurs saisonniers, les cadres des entreprises.

Sur le plan socio-économique, la pandémie fait des ravages dans la population active occupée : 9 victimes du VIH sur 10 sont des travailleurs. Au sein des familles, elle entraîne une baisse de l'épargne des ménages, donc des possibilités d'investissement, des difficultés pour la scolarisation des enfants, l'augmentation du nombre d'orphelins avec des risques d'exploitation économique de ces derniers et l'aggravation de la pauvreté intergénérationnelle.

Dans les entreprises, elle augmente l'absentéisme, les dépenses de santé, les besoins de formation et de recrutement, les coûts de production, le turnover et tout ceci aboutit à la baisse du rendement et des profits. Sur le plan macro-économique, la pandémie est responsable d'une augmentation des coûts de la santé pour les États et, du même coup d'une baisse de l'épargne, d'une perte de main d'œuvre qualifiée et expérimentée, qui concourt à une perte importante d'investissement et à un ralentissement global de l'économie.

Lors de l'atelier de sensibilisation des employeurs organisé au siège du Groupement inter-patronal du Cameroun (GICAM) les 18-19 janvier 2006 par le projet OIT/USDOL au Cameroun, plusieurs participants ont observé que l'absentéisme des personnes vivant avec le VIH (PVVIH) était déjà bien ressenti au niveau des entreprises et mal vécu par les employeurs. Certains employeurs, minoritaires heureusement, trouveraient que les PVVIH auraient tendance à « profiter » de leur statut de séropositif pour travailler moins et prendre des congés maladie de complaisance. La baisse de la productivité des PVVIH serait souvent un motif de licenciement dans la pratique. Une sensibilisation sur ce plan des PVVIH, du personnel médical et des employeurs est nécessaire.

En 2001, l'appel du Patronat avait abouti à la signature d'un partenariat entre le GICAM et le

CNLS pour la lutte contre le VIH. De nombreuses actions de sensibilisation, d'informations et de formation ont été menées. Dans le public, 9 secteurs ont élaboré leur stratégie et plan d'action contre le VIH ; dans le secteur privé, 53 entreprises ont formalisé une convention avec le CNLS pour faire face à cette maladie. Si de nombreuses actions sont menées, des efforts importants restent à faire. En effet, une enquête portant sur 50 entreprises (PMI et PME) a notamment révélé que :

- seuls 2 % d'entre elles avaient signé une convention avec l'État pour un accès aux soins ;
- 6 % seulement des structures avaient un plan d'action contre le VIH ;
- 2 % disposaient de pairs éducateurs formés ;
- la confidentialité du dossier médical des employés n'était pas assurée ;
- aucun employeur ne semblait disposé à maintenir en activité un salarié séropositif ;
- aucune entreprise n'a déclaré avoir pris des mesures spécifiques par rapport aux droits des PVVIH.

L'une des initiatives remarquables du secteur privé en matière de lutte contre le VIH/SIDA est la mise en place de la Coalition de la communauté des affaires contre le sida, la tuberculose et le paludisme (CCA SIDA) qui a démarré ses activités en mars 2006. Ses membres fondateurs sont le Groupement inter-patronal du Cameroun (GICAM), la Chambre de Commerce, d'Industrie, des Mines et de l'artisanat du Cameroun (CCIMA), le Syndicat des Industriels du Cameroun (Syndustricam), la Fédération nationale des associations des petites et moyennes entreprises (FENAP), le Groupement des femmes d'affaires du Cameroun (GFAC).

Sa mission est de doter le monde des affaires d'un instrument de lutte efficace afin de pallier aux

insuffisances des actions menées jusque-là. Elle contribue à la prise en charge globale et intégrée du VIH/SIDA, du paludisme et de la tuberculose dans les entreprises, afin d'en diminuer l'impact et d'améliorer le soutien aux malades. Dans son rapport de synthèse sur ses activités 2006-2009, le CCA SIDA indique que dans le volet orienté vers les PME/PMI, 25 conventions de partenariats ont été signées avec les Directeurs Généraux des PME/PMI bénéficiaires, un document de politique des PME/PMI a été adopté par une vingtaine d'entreprises, une mutuelle de santé des PME/PMI a été mise en place le 30 octobre 2008, et une analyse situationnelle a été réalisée auprès de 27 PME/PMI de la ville de Douala. Les autres actions ont porté sur la sensibilisation, la formation de prestataires de santé et de pairs éducateurs, la mise en place d'un réseau d'échange, la production de supports de communication, l'organisation de campagnes de dépistage et de causeries éducatives et la distribution de préservatifs.

Conclusion

En 2006, près de 2 014 accidents de travail ont été recensés par la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS). Lorsqu'on sait que près de 90 % des travailleurs ne relèvent pas de la compétence de cette structure de promotion de la sécurité sociale, on peut aisément imaginer l'ampleur de l'insécurité dans le milieu du travail au Cameroun.

Le problème est d'autant plus préoccupant qu'en l'absence de statistiques, aucune action efficace ne peut être engagée à ce jour.

La gestion et la prise en charge du VIH/SIDA donnent néanmoins quelques indications sur la volonté des pouvoirs publics de promouvoir la santé et la sécurité au travail. Considérant que 9 personnes sur 10 victimes du VIH appartiennent à la population active occupée, l'impact économique de cette pandémie, aggravé par ailleurs par les conséquences des nombreuses négligences observées en milieu de travail interpellent le gouvernement sur l'urgence d'une réflexion globale sur la sécurité et la santé au travail. Des efforts importants sont déployés dans ce domaine, mais beaucoup reste à faire.

10 Sécurité sociale

Au Cameroun, la sécurité sociale légale s'étend aux fonctionnaires de l'État et aux travailleurs salariés du secteur privé formel régis par le Code du travail. La sécurité sociale couvre trois branches : (i) Les accidents du travail et maladies professionnelles (prise en charge des soins et indemnisation des incapacités permanentes) ; (ii) Les prestations familiales (allocations parentales, allocations de maternité, allocations familiales, indemnités de couches pour les femmes salariées, prestations forfaitaires de soins médicaux lors de la grossesse et de l'accouchement) ; (iii) Les prestations de vieillesse, d'invalidité et de décès.

Dans ce cadre, les fonctionnaires bénéficient d'un régime spécial de sécurité sociale garanti par l'État. Le régime des prestations sociales est fixé, s'agissant des prestations familiales, par la loi no. 84/006 du 4 juillet 1984 modifiant l'ordonnance no. 73/17 du 22 mai 1973 portant organisation de la prévoyance sociale. Le système camerounais couvre six des neuf branches énumérées et définies dans la Convention no. 102, à savoir : la vieillesse, les accidents du travail et maladies professionnelles, les prestations familiales, la maternité, l'invalidité et les prestations aux survivants. En l'état actuel de la législation nationale, trois branches ne sont pas couvertes : les soins médicaux, les indemnités de maladie et les prestations liées au chômage.

La politique de sécurité sociale relève, sur le plan institutionnel, du ministère en charge du travail et de la sécurité sociale. C'est lui qui met en œuvre la politique d'assurance sociale et assure le suivi/contrôle des activités des organismes en charge de la gestion de la prévoyance sociale. La gestion du régime de couverture sociale des travailleurs régis par le Code du travail est assurée par la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS), institu-

tion publique créée en 1973 (voir Indicateurs des cadres juridiques 15 et 18).

En 2005, la population affiliée administrée par la CNPS était de 859 442 personnes, dont 728 746 (84,8 %) du secteur privé et 130 696 (15,2 %) de la fonction publique.¹ La population active étant estimée à 6 millions, le taux de couverture est estimé à 14,3 %. Par conséquent, 85,7 % de la population active, soit environ 5 millions de personnes, n'est pas couverte.

Tableau 10 : Couverture de la sécurité sociale au Cameroun

	2005	2010
Pourcentage de la population de 65 ans et plus bénéficiant d'une pension en %⁽¹⁾		
Hommes	5,4	4,9
Femmes	9,5	9,0
	1,3	1,4

⁽¹⁾ Numérateur : nombre de personnes de 65 ans et plus bénéficiant d'une pension du travail. Dénominateur : nombre total de personnes de 65 ans et plus.

Source : INS, EESI (2005, 2010).

Comme illustration de cette faible couverture de la sécurité sociale, moins de 5 % de la population des 65 ans et plus bénéficie d'une pension en 2010. Ce chiffre était de 5,4 % en 2005, avec une forte disparité entre les hommes et les femmes. Le taux était de 9,5 % chez les hommes contre 1,3 % pour les femmes en 2005 et cette différence se maintient en 2010. Elle découle sans doute de la faible représentativité des femmes dans les secteurs couverts par la sécurité sociale au Cameroun (public et privé structuré) dans un passé encore récent, lorsqu'on considère que les personnes

¹ Motaze L.P. : L'Afrique et le défi de l'extension de la sécurité sociale : l'exemple du Cameroun, Edition Pyramide Papyrus Presse- 2008 ; ISBN : 978-2-915888-22-5.

Tableau 11 : Allocations budgétaires (dépenses de l'État) dans le domaine de la protection sociale

Secteurs	Dépenses (en millions de FCFA)		Part dans le budget (en %)		En % du PIB
	2005	2006	2005	2006	2006
Affaires sociales générales	819	873	0,22	0,20	0,009
Protection sociale	102	342	0,03	0,08	0,004
Promotion féminine	1 162	630	0,31	0,14	0,007
Total	2 083	1 845	0,56	0,42	0,020

Source : BIP 2005, budget par fonction principale; DPI/MINEPAT.

aujourd'hui âgées de 65 ans et plus sont celles qui ont intégré le monde du travail dans les années 1965-1970.

L'un des principaux facteurs expliquant la faiblesse du système de sécurité sociale est l'insuffisance de ressources, même si le système a été pendant longtemps handicapé par d'importants problèmes de gouvernance, dont certains subsistent encore. Selon les données de la Direction de la Programmation des Investissements du Ministère de l'Économie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire, le budget d'investissement alloué aux actions relevant des Affaires sociales, de la Protection sociale et de la Promotion féminine, estimé à 2,1 milliards en 2005 et 1,8 milliards de FCFA en 2006, représente moins de 0,5 % du budget d'investissement public et seulement 0,02 % du PIB. Par ailleurs, le rapport national sur la protection sociale au Cameroun élaboré par le MINTSS en 2008 fait ressortir que l'État finance le système de pension de l'administration, à hauteur de 44 milliards par an.

Hormis le problème de son financement, l'administration en charge de la sécurité sociale est visée par plusieurs critiques. La procédure d'obtention de la pension, du fait de sa complexité et de certaines pesanteurs, pose encore des problèmes quant aux délais d'aboutissement des dossiers. Toutefois, depuis quelques temps, des efforts visant à accélérer le processus et la qualité des prestations sont notables, à savoir :

- le calcul des pensions sur la base de la grille de 1985, favorable aux retraités, le barème actuel étant issu des baisses salariales de 1992 et 1993 ;

- l'octroi d'avances sur les pensions, pouvant s'échelonner sur une période de 1 à 5 ans, permettant aux retraités de s'installer décemment à la fin de leur carrière ;
- le passage automatique de la solde à une prépension correspondant à la moitié de la dernière solde de base ;
- le paiement systématique au cours du mois de départ à la retraite de toutes les sommes restant dues à titre de rappels.

Pour ce qui est des salariés du secteur privé, des mesures sont prises pour faciliter la jouissance par le retraité de ses droits, notamment :

- l'encadrement des pensionnés lors du paiement de leurs prestations sociales ;
- l'amélioration de l'accueil de ces personnes, avec la mise en place de fontaines réfrigérantes ;
- l'amélioration de leur suivi médical ;
- le paiement à domicile pour les personnes grabataires ;
- le rapprochement des assurés sociaux de leur organisme de gestion, avec l'ouverture d'une quinzaine de guichets périodiques de paiement des prestations sociales ;
- l'assouplissement et la simplification des procédures et des conditions d'ouverture des droits, ainsi que la sécurisation du paiement des prestations.

Indicateur du cadre juridique 16. Pensions

Législation, politique ou institutions : La loi no. 69/LF/18 du 10 novembre 1969 instituant un régime d'assurance de pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès est l'instrument législatif de référence en matière de pensions. La loi couvre tous les travailleurs visés à l'article 1 du CT. La Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS) est responsable de la gestion des pensions. Elle a été créée par l'ordonnance no. 73/17 du 22 mai 1973, modifiée par les décrets 1974/26 du 11 janvier 1974 et no. 99/223 du 3 septembre 1999.

Conditions d'obtention : L'assuré doit : avoir atteint l'âge de 60 ans ; avoir été immatriculé à la CNPS depuis au moins 20 ans ; avoir accompli 180 mois d'assurance dont au moins 60 au cours des 10 dernières années précédant la date d'admission à la pension ; avoir cessé toute activité salariée.

Prestations (niveau et durée) : Le salarié qui justifie d'au moins douze mois d'assurance et qui, à l'âge requis, ne remplit pas les conditions ouvrant droit à une pension de vieillesse, reçoit une allocation de vieillesse sous forme de versement unique. Le montant de la pension de vieillesse est fixé en fonction de la rémunération mensuelle moyenne définie comme la 1/36ème ou la 1/60ème partie du total des rémunérations perçues au cours des trois ou cinq dernières années précédant la date à laquelle l'assuré a cessé de remplir les conditions d'assujettissement à la sécurité sociale, le choix étant dicté par l'intérêt de l'assuré. Le montant mensuel de la pension de vieillesse est égal à 30 % de la rémunération mensuelle moyenne plafonnée de l'assuré. Si le total des mois d'assurance dépasse 180 mois, le pourcentage est majoré de 1 % pour chaque période de 12 mois au-delà de 180 mois. Le montant mensuel de la pension de vieillesse ne peut être inférieur à 50 % du SMIG. Ce montant minimum ne peut cependant pas être supérieur à 80 % de la rémunération moyenne plafonnée de l'assuré. En cas d'assistance d'une tierce personne, le montant de la pension est majoré de 40 %.

Financement : La cotisation de l'assurance pension est répartie entre le travailleur et son employeur; la part incombant au travailleur ne peut excéder 50 % de cette cotisation (art. 4, al. 2 Loi de 1969).

Réalité de la mise en œuvre : Aucune information identifiée par les organes de contrôle du BIT.

Travailleurs protégés par la loi : Aucun pourcentage n'est disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Moins de 5 % de la population de 65 ans et plus bénéficient d'une pension.

Ratification des Conventions de l'OIT : Le Cameroun n'a pas ratifié la Convention (no. 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952.

Source :

Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.Country?p_lang=fr&p_country=CMR).

En raison des faiblesses du système de sécurité sociale formel, système qui ne bénéficie qu'à une faible proportion de la population, on assiste au développement de systèmes alternatifs de protection, réglementés ou non, tels que les mutuelles de santé, les systèmes coutumiers d'épargne sociale ou tontines, les fonds d'aide sociale des associations et le système de micro-finance pour le volet accident et maladie. Cette prévoyance correspond à un ensemble de mécanismes et de procédures mis au point dans le cadre de structures informelles telles que les tontines ou Associations rotatives d'épargne et de crédit (AREC) pour assurer totalement ou partiellement la protection de leurs membres contre les risques économiques et sociaux.

En tant qu'associations de consommateurs de soins de santé ou de services sociaux, les mutuelles

mobilisent des ressources pour leur fonctionnement. Elles ont généralement un objectif double : l'amélioration de la santé et le développement social. Sous couvert de la loi no. 92/006 du 14 août 1992 portant sur les sociétés Coopératives et Groupements d'Initiative Commune, de nombreuses mutuelles de santé ont vu le jour, tentant ainsi de combler un vide institutionnel criant. A côté des mutuelles, se développent également des réseaux informels de solidarité au sein des familles, des groupes ou des communautés pour prévenir, préparer et couvrir certains risques liés à la personne.

La faiblesse des résultats dans la protection sociale s'explique d'une part par l'absence de politique ou stratégie nationale de protection sociale de nature à clarifier ou orienter les actions

Indicateur du cadre juridique 17. Incapacité de travail due à la maladie / congé de maladie

Législation, politique ou institutions : Le Cameroun ne dispose pas d'une réglementation spécifique sur les prestations liées aux maladies non professionnelles ni d'une caisse spécialement dédiée à l'assurance maladie. L'art. 32 du CT traite de l'incapacité de travail due à la maladie, ainsi que du congé correspondant. Il prévoit que le contrat de travail est suspendu « pendant la durée de l'absence du travailleur dans le cas d'une maladie dûment constatée par un médecin agréé par l'employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'État, pendant une période limitée à six mois ; ce délai est prorogé jusqu'au remplacement effectif du travailleur. »

Conditions d'obtention : l'incapacité de travail due à la maladie et le congé maladie s'appliquent aux travailleurs entrant dans le champ de l'art. 1 du CT. La maladie doit être « dûment constatée par un médecin agréé par l'employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'État ».

Prestations (niveau et durée) : Pendant la durée de la suspension, le travailleur perçoit une indemnité qui est égale soit à l'indemnité de préavis lorsque la durée de l'absence est égale ou supérieure à celle du préavis, soit à la rémunération à laquelle le travailleur aurait pu prétendre pendant l'absence lorsque la durée de celle-ci est inférieure à celle du préavis. L'indemnité que perçoit le travailleur couvre le montant du salaire qu'il aurait touché s'il n'y avait eu suspension, mais elle est plafonnée au montant de l'indemnité de préavis. Concrètement, les conventions collectives prévoient en cas d'indisponibilité d'origine non professionnelle, une indemnité égale au montant du salaire et pouvant être maintenue en général jusqu'à 6 mois (CC nationale des industries polygraphiques et activités annexes et CC nationale des assurances) ou 9 mois (CC nationale des entreprises relevant de l'exploration, de la production et du raffinage des hydrocarbures), selon l'ancienneté du travailleur. Si le contrat est à durée déterminée, l'indemnité est allouée dans les limites indiquées ci-dessus, par référence au préavis fixé pour les contrats à durée indéterminée, l'ancienneté des services étant appréciée à compter du début du contrat en cours. Dans ce cas, la suspension ne peut avoir pour effet de proroger le terme du contrat initialement prévu (art. 33 CT).

D'une manière générale, l'état du droit actuel révèle une sous protection des travailleurs en cas de maladies ; de plus le droit social en vigueur ne protège que le salarié, à l'exclusion des membres de sa famille. Les partenaires sociaux pallient heureusement à cette lacune en renforçant les droits du travailleur et des membres de sa famille en cas de maladie non imputable à l'exercice de son activité professionnelle. Ainsi, l'art. 86 de la Convention collective du commerce dispose : « (1) tout travailleur hospitalisé par un médecin agréé par l'employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'État bénéficie d'une prise en charge par l'employeur délivrée à l'établissement hospitalier pour le paiement de frais d'hospitalisation du travailleur dans la limite des sommes qui sont ou pourraient être dues à ce dernier [salaires et accessoires en espèces, indemnités de maladie, de préavis, de licenciement et de congé]. (2). Lorsque l'employeur, agissant en lieu et place du travailleur, aura payé les droits d'hospitalisation, le remboursement en sera assuré d'accord parties par retenues mensuelles après la reprise du travail, sans pouvoir excéder la quotité cessible et saisissable du salaire prévue par les textes en vigueur. (3) Les parties recommandent que cette mesure s'applique également aux conjoints et enfants légitimes du travailleur ».

On peut être tenté de sous-estimer cette approche palliative en arguant que la dépense effectuée par l'employeur n'est qu'une avance remboursable, mais il faut garder à l'esprit le contexte transitoire de ces mesures qui est encore plus patent dans la Convention collective des entreprises de stockage et de distribution des produits pétroliers, laquelle précise, sous son art. 86, qu'en attendant la mise en place d'un système national d'assurance maladie avec participation des employeurs et des travailleurs, les consultations médicales sont gratuites, qu'elles soient effectuées par le médecin de l'entreprise ou par un spécialiste désigné par celui-ci. Les frais d'hospitalisation, y compris les frais pharmaceutiques engagés pendant l'hospitalisation, sont remboursés à hauteur de 85 % sur la base du tableau des prestations en vigueur dans l'entreprise. L'art. 96 de la Convention d'entreprise d'AES-SONEL va plus loin en prévoyant que le travailleur retraité, ainsi que ses conjoints et enfants mineurs, bénéficient des prestations assurées par le service médical de l'entreprise et que celles-ci sont également accordées à la famille du travailleur décédé durant l'année qui suit le décès.

Financement : Employeurs; assurés volontaires.

Réalité de la mise en œuvre : Aucune information identifiée par les organes de contrôle du BIT.

Travailleurs protégés par la loi : Aucun pourcentage n'est disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Aucun pourcentage n'est disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : Le Cameroun n'a pas ratifié la Convention (no. 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 et la Convention (no. 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969.

Source :

Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.Country?p_lang=fr&p_country=CMR).

Indicateur du cadre juridique 18. Incapacité de travail due à l'invalidité

Législation, politique ou institutions : L'invalidité d'origine non professionnelle est encadrée par un dispositif constitué par la Loi no. 69-LF-18 du 10 novembre 1969 instituant un régime d'assurance de pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès, le Décret no. 74-733 du 19 août 1974 fixant les modalités d'application de la Loi no. 69-LF-18 du 10 novembre 1969 instituant un régime d'assurance de pension de vieillesse, d'invalidité et de décès et le Décret no. 74/723 du 12 août 1974, fixant le taux de cotisations dues à la CNPS pour les branches des prestations familiales et de l'assurance-pension de vieillesse, d'invalidité et de décès. La CNPS est responsable de la gestion des pensions. Sont assujettis au régime des pensions institué par la présente loi tous les travailleurs visés à l'article 1 du CT, exerçant une activité professionnelle au Cameroun sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée, moyennant une rémunération dont ils tirent leurs moyens normaux d'existence (art. 2 de la loi de 1969).

Conditions d'obtention : L'état d'invalidité est apprécié en tenant compte de la capacité de travail résiduelle, de l'état général, de l'âge et des facultés physiques ou mentales de l'assuré ainsi que de ses aptitudes et de sa formation professionnelle (art. 25 du décret du 19 août 1974). L'assuré qui devient invalide avant d'atteindre l'âge de 60 ans a droit à une pension d'invalidité sous les conditions suivantes : avoir été immatriculé à la CNPS depuis cinq ans au moins ; avoir accompli six mois d'assurance au cours des 12 derniers mois civils précédant l'événement ayant conduit à l'incapacité.

Prestations (niveau et durée) : Le montant de la pension d'invalidité est fixé en fonction de la rémunération mensuelle moyenne définie comme la 36^{ème} ou 60^{ème} partie du total des rémunérations perçues au cours des trois ou cinq dernières années précédant la date à laquelle l'assuré a cessé de remplir les conditions d'assujettissement à la sécurité sociale. Pour le calcul du montant de la pension d'invalidité, les années comprises entre l'âge de 60 ans et l'âge effectif de l'invalidité, c'est-à-dire la date où la pension d'invalidité prend effet, sont assimilées à des périodes d'assurance à raison de six mois par année. Le montant mensuel de la pension d'invalidité est égal à 30 % de la rémunération mensuelle moyenne de l'assuré. Si le total des mensualités d'assurance dépasse 180, le pourcentage est majoré de 1 % pour chaque période d'assurance de 12 mois s'ajoutant à ce chiffre. Le montant de la pension d'invalidité ne peut être inférieur à 50 % du SMIG. Ce montant minimum ne peut cependant être supérieur à 80 % de la rémunération moyenne (art. 11 de la Loi no. 69-LF-18 du 10 novembre 1969). La pension d'invalidité est remplacée par une pension de vieillesse d'un même montant lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de 60 ans (art. 39 al. 1 du décret no. 74-733 du 19 août 1974.)

Financement : Cotisations de l'employeur et du travailleur (art. 4 al. 2 de la loi du 10 novembre 1969 et art. 11 al. 2 du Décret no. 74-733 du 19 août 1974). Le taux des cotisations dues à la CNPS au titre de l'invalidité est fixé à 7 % des salaires, à raison de 4,2 % à la charge de l'employeur et de 2,8 % à la charge du travailleur (art. 2 Décret no. 74/723 du 12 août 1974).

Réalité de la mise en œuvre : Aucune information identifiée par les organes de contrôle du BIT.

Travailleurs protégés par la loi : Aucun pourcentage n'est disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Aucun pourcentage n'est disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : Le Cameroun n'a pas ratifié la Convention no. 102 concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 et la Convention no. 128 concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967.

Source :

Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.Country?p_lang=fr&p_country=CMR).

du gouvernement. La Vision 2035 donne déjà des orientations majeures, mais il serait important que le gouvernement définisse des actions claires et précises afin de coordonner les politiques ou programmes dans ce secteur. Aussi, malgré les contraintes budgétaires, le gouvernement devra dégager des fonds pour pouvoir assurer de véritables programmes d'assistance sociale. Le secteur étant sujet à d'énormes distorsions dans son fonctionnement, il semble également nécessaire

d'en améliorer les mécanismes et de renforcer les capacités de gestion et de contrôle interne de la CNPS. Plusieurs initiatives sont envisagées mais leur mise en œuvre rencontre de nombreux problèmes.

Pour relever les défis de l'extension de la sécurité sociale, le gouvernement a entrepris, depuis 2009, une série de réflexions qui ont abouti à la proposition d'un éclatement du système actuel en

trois caisses : une Caisse nationale de la sécurité sociale (CNSS), une Caisse nationale des personnels d'État (CNPE), et une Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM)². Bien qu'aucun texte n'ait encore été adopté en vue de concrétiser cette réforme, plusieurs projets de textes sont à l'étude :

- Un avant-projet de loi portant cadre de la sécurité sociale au Cameroun ;
- Un avant-projet de loi fixant le cadre général de la couverture du risque maladie ;
- Un avant-projet de loi portant cadre général de création, d'organisation et de fonctionnement de mutuelles de sécurité sociale ;
- Un projet de décret portant organisation et fonctionnement de la Caisse nationale de sécurité sociale ;
- Un projet de décret portant organisation et fonctionnement de la Caisse nationale d'assurance maladie ;
- Un projet de décret portant organisation et fonctionnement de la Caisse nationale des personnels de l'État.

Qu'il s'agisse d'emprunter cette voie ou une autre, l'élargissement de la couverture sociale (en termes de population couverte et de prestations) pose essentiellement la problématique de son financement et de sa gestion. S'agissant de la CNSS et la CNPE, les financements devraient provenir, comme c'est le cas actuellement pour la CNPS, des cotisations patronales, des retenues salariales et des contributions de l'État. La réflexion autour des mécanismes de financement de la CNAM reste ouverte, même si une approche étalée dans le temps pourrait être envisagée. Une telle couverture générerait des dépenses considé-

rables (soins, hospitalisations, médicaments, etc.) et requerrait des moyens d'accompagnement en termes d'offre de soins.

Mettre en place un système de sécurité sociale nécessite des mécanismes de fonctionnement particuliers, supposant des rapports de travail stables et l'identification de revenus stables, condition de la contribution du travailleur et, éventuellement, de l'employeur. Un tel préalable semblant difficilement envisageable pour les travailleurs du secteur informel, vers lesquels cette extension a pourtant vocation à s'orienter, une majoration des charges supportées par les entreprises du secteur formel semble consubstantielle à l'élargissement envisagé.

Conclusion

Au Cameroun, la sécurité sociale est un privilège des fonctionnaires et agents de l'État et des travailleurs salariés du secteur privé formel régis par le Code du travail. Statistiquement, 14,3 % des actifs occupés sont couverts par la sécurité sociale ; 85,7 % des travailleurs, exerçant aussi bien dans les professions libérales que dans le secteur informel, en sont exclus. Cette discrimination s'étend aux retraités, puisque moins de 5 % des 65 ans et plus – 9,5 % d'hommes et 1,3 % de femmes – bénéficiaient d'une pension en 2010. Pour tenter de remédier à cette situation, depuis le début des années 2000, le gouvernement a engagé une profonde réforme, dont les contours sont déjà connus et qui prévoit un élargissement substantiel des catégories éligibles, ce qui devrait ramener les statistiques au-dessus de 95 % des actifs occupés couverts, tous secteurs d'activités confondus. Entretemps, pour palier leur vulnérabilité et tenter de prévenir les risques, les travailleurs ont mis en place des systèmes alternatifs de protection, réglementés ou non, tels que des mutuelles de santé, des structures d'épargne sociale ou tontines ou encore des établissements de micro-finance.

² Ces dénominations sont données à titre indicatif. Car même si la réflexion est engagée et les grandes orientations retenues, les textes organiques n'ont pas encore été adoptés et sont par conséquent susceptibles d'être modifiés.

11 Dialogue social, représentation des travailleurs et des employeurs

La Constitution du Cameroun garantit la liberté de communication, la liberté d'expression, la liberté de presse, la liberté d'association, la liberté syndicale et le droit de grève. Aux termes de son article 26, al. 2, le droit du travail, le droit syndical et le régime de la protection sociale relèvent du domaine législatif.

L'histoire syndicale du pays a cependant été marquée, de 1972 à 1995, par une ère de monolithisme où le rôle du syndicat consistait davantage à justifier les décisions patronales ou gouvernementales qu'à défendre les intérêts des travailleurs. La méfiance des pouvoirs publics à l'égard des syndicats remonte à la période coloniale, où le principal mouvement nationaliste (UPC) opposé à l'administration coloniale et au Premier gouvernement trouvait son origine dans la lutte syndicale. Cette période a laissé tant de traces qu'aujourd'hui encore, même si le pluralisme est de retour et la vie politique libéralisée, la présence syndicale dans les entreprises demeure très relative.

La loi no. 92-007 du 14 juillet 1992 portant Code du travail s'est voulue favorable à l'activité syndicale. Son titre II est consacré aux syndicats professionnels (voir Indicateurs des cadres juridiques 20 et 21). La place et l'intérêt accordés aux négociations et aux conventions collectives dans ce Code du travail témoignent de la place accordée par les pouvoirs publics au dialogue social entre travailleurs et employeurs.

L'article 3 du Code du travail pose le principe de la liberté syndicale et l'article 4 interdit tout acte de discrimination à l'égard des travailleurs tendant à porter atteinte à cette liberté. Il y a lieu, cependant,

de regretter que la loi ne fasse pas davantage cas de la protection des responsables syndicaux. Cette lacune hypothèque leur engagement et impacte négativement la protection des employés au sein de l'entreprise.

D'une manière générale, les garanties apportées par le législateur à l'exercice de la liberté syndicale sont sinon utopiques, du moins relatives. En témoigne la contradiction entre les articles 4 et 39 du Code du travail : alors que l'article 4 rend nul et de nul effet tout licenciement d'un travailleur en raison de son affiliation, de sa non affiliation à un syndicat ou encore de sa participation à des activités syndicales ; l'article 39, en prévoyant un droit à un dédommagement pour le travailleur qui serait licencié pour de telles raisons, encadre un tel licenciement, qu'il admet implicitement.

En 2011, on dénombre au Cameroun une dizaine de centrales syndicales au nombre desquelles :

- la Confédération générale du travail-liberté Cameroun (CGT-Liberté) ;
- la Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC) ;
- l'Union des syndicats libres du Cameroun (USLC) ;
- la Confédération des syndicats indépendants du Cameroun (CSIC) ;
- l'Union générale des travailleurs du Cameroun (UGTC) ;

Indicateur du cadre juridique 19. Liberté syndicale et droit d'organisation

Législation, politique ou institutions : La liberté syndicale est garantie par la Constitution (préambule). La loi reconnaît aux travailleurs et aux employeurs, sans restriction d'aucune sorte et sans autorisation préalable, le droit de créer librement des syndicats professionnels ayant pour objet l'étude, la défense, le développement et la protection de leurs intérêts notamment économiques, industriels, commerciaux et agricoles, ainsi que le progrès social, économique, culturel et moral de leurs membres (art. 3 al. 1 CT). Toute demande d'enregistrement doit porter la signature de vingt personnes au moins dans le cas d'un syndicat de travailleurs ou de cinq personnes au moins dans le cas d'un syndicat d'employeurs (art. 9 CT). Les travailleurs et les employeurs sont libres de s'affilier au syndicat de leur choix dans le cadre de leur profession ou de leur branche d'activité (art. 4 al. 1 CT). Nul ne peut être membre d'un syndicat de travailleurs s'il n'exerce effectivement une profession salariée au moment de son adhésion (art. 7 al. 1 CT). Cependant, peuvent continuer à faire partie d'un syndicat professionnel, les personnes qui ont quitté leurs fonctions ou leurs professions, si elles les ont exercées au moins 6 mois, ou se consacrent à des fonctions syndicales ou sont appelées, à titre professionnel, à des fonctions prévues par les lois et les règlements (art. 7 al. 2 CT). Un syndicat professionnel n'a d'existence légale qu'à partir du jour où un certificat d'enregistrement lui est délivré par le greffier des syndicats (art. 6 al. 1 CT). Toute activité qui sort du cadre fixé par l'article 3 al. 1 est interdite aux syndicats (art. 3 al. 2 CT). La protection des syndicats et des travailleurs syndiqués est garantie par la loi. L'article 4 du CT interdit tout acte de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi, ainsi que toute pratique tendant à subordonner l'emploi de travailleurs à leur affiliation ou leur non-affiliation à un syndicat ; à les licencier ou leur causer un préjudice quelconque en raison de leur affiliation ou leur non-affiliation à un syndicat ou de leur participation à des activités syndicales. Par ailleurs, la reconnaissance de la personnalité civile permet aux syndicats professionnels d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou onéreux, des biens meubles ou immeubles (art. 17 CT). Ils jouissent du droit de grève et ont le droit de constituer une union de syndicats (art. 22 CT).

Réalité de la mise en œuvre : Il y a quatre cas pendants contre le Cameroun devant le Comité de la liberté syndicale et un cas en suivi. Les cas no. 2772 et 2808 ont été présentés par l'Union générale des travailleurs du Cameroun; le cas no. 2812 a été présenté par la Centrale Syndicale du Secteur Public; et le cas no. 2842 a été soumis par la Confédération Générale du Travail – liberté Cameroun. Depuis de nombreuses années, la CEACR demande au gouvernement de changer sa législation, notamment : la loi no 68/LF/19 du 18 novembre 1968, qui soumet l'existence juridique d'un syndicat ou d'une association professionnelle de fonctionnaires à l'agrément préalable du ministre en charge de l'administration territoriale ; l'article 6(2) du Code du travail de 1992, qui dispose que les promoteurs d'un syndicat non encore enregistré qui se comporteraient comme si ledit syndicat avait été enregistré sont passibles de poursuites judiciaires ; l'article 166 du code, qui prévoit de lourdes amendes contre les membres d'un syndicat auteurs de cette infraction ; et l'article 19 du décret no 69/DF/7 du 6 janvier 1969, en vertu duquel les associations ou syndicats professionnels de fonctionnaires ne peuvent adhérer à une organisation professionnelle étrangère s'ils n'ont pas, au préalable, obtenu à cet effet l'autorisation du ministère chargé du « contrôle des libertés publiques ». A cet égard, le gouvernement a argué que le projet de loi modifiant et complétant certaines dispositions du code a été adopté par la Commission nationale consultative du travail et qu'il a été soumis à la sanction des autorités compétentes du Cameroun.

Travailleurs protégés par la loi : Aucun pourcentage n'est disponible. Travailleurs soumis au Code du travail et travailleurs relevant des statuts de la Fonction publique.

Travailleurs protégés en pratique : Aucun pourcentage n'est disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (no. 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 a été ratifiée le 7 juin 1960 ; la Convention (no. 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, a été ratifiée le 3 septembre 1962.

Sources :

Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.Country?p_lang=fr&p_country=CMR).

CEACR, Observation relative à la Convention no. 98, 2009 (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:13100:3366448829201342::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2319120,fr:NO).

- la Confédération du secteur public (CSP).

A côté de ces centrales, il faut rappeler l'existence du GICAM, qui représente les employeurs.

Les centrales syndicales rassemblent plus ou moins sous leur égide des fédérations sectorielles, des syndicats nationaux, des unions départementales des syndicats, des syndicats départementaux et des sections syndicales d'entreprise.

Tableau 12 : Répartition des entreprises selon leur type et la syndicalisation du personnel

	2009		2010
	Nombre	%	
Taux de syndicalisation des entreprises en %⁽¹⁾	3 363	3,8 %	
Très petites entreprises	2 534	3,8 %	
Petites entreprises	454	2,7 %	
Moyennes entreprises	197	4,4 %	
Grandes entreprises	178	24,7 %	
Masculin	2 589	5,0 %	
Féminin	755	3,0 %	
Non déclaré	19	0,2 %	
Taux de syndicalisation en % des travailleurs salariés			2,3
Hommes			3,8
Femmes			0,7
Milieu urbain			4,4
Milieu rural			1,0

⁽¹⁾ Il s'agit du pourcentage des entreprises ayant un personnel syndiqué. Statistiques issues du RGE 2009. Le RGE a couvert tout le territoire national, ciblant toutes les unités économiques identifiables sur le terrain qui exerçaient leurs activités dans un local professionnel fixe et permanent. Il prenait en considération les entreprises et leurs établissements. A titre d'exemple, toutes les boutiques des marchés fixes ont été recensées. Pour ce qui concerne le secteur primaire, seules les exploitations agro pastorales modernes ont été recensées. Les exploitations agricoles familiales et traditionnelles seront incluses dans le prochain recensement agricole et pastoral.

Le champ couvert exclut donc les marchands ambulants, les activités qui s'exercent sur les étals en plein air, les chantiers temporaires, les activités de transport non organisé (taxi, moto taxi, etc.), les très petites unités de production informelle (les productions et vente de beignets, les call-box, les très petits cafétérias, etc.).

Le RGE a utilisé les critères de classification suivants : Les très petites entreprises (TPE) doivent avoir un chiffre d'affaires annuel hors taxes strictement inférieur à 15 millions FCFA ou employer au plus 5 personnes. Les petites entreprises (PE) doivent employer entre 6 et 20 personnes, réaliser un chiffre d'affaires compris entre 15 et 100 millions. Les moyennes entreprises (ME) doivent réaliser un chiffre d'affaires compris entre 100 millions et 1 milliard, employer entre 21 à 100 personnes. Les grandes entreprises (GE) emploient plus de 100 personnes et réalisent plus d'1 milliard de chiffre d'affaires.

Sources : INS/RGE 2009, FESI 2010.

Le recensement général des entreprises mené par l'INS en 2009 s'est intéressé au syndicalisme dans les entreprises. Seuls 3,8 % des chefs d'entreprises ont répondu par l'affirmative à la question de savoir si le personnel de l'entreprise était syndiqué. On constate que 24,7 % des grandes entreprises, 4,4 % des moyennes entreprises ; 2,7 % des petites entreprises et 3,8 % pour les très petites entreprises comptent des travailleurs syndiqués parmi leur personnel. C'est dire que, d'une manière générale, les travailleurs des entreprises camerounaises sont très peu syndiqués et que le taux de syndicalisation est particulièrement faible dans les très petites entreprises et les petites et moyennes entreprises.

On relève également que, les entreprises comptant parmi leur personnel des travailleurs syndiqués sont, de manière prépondérante, des entreprises dirigées par des hommes. En effet, 77,0 % des entreprises de cette catégorie comptent des travailleurs affiliés à un syndicat. Les femmes

se syndiquent encore trop peu, par rapport à leur nombre dans le monde du travail. En fait, elles conservent une certaine méfiance à l'égard des syndicats, qu'elles perçoivent comme un territoire essentiellement masculin. La sujétion que représentent pour elles les activités ménagères, ajoutée à l'hostilité des époux à cette idée, réfrènent chez elles les intentions qu'elles pourraient avoir de se syndiquer (voir aussi Chapitre 8).

D'une manière générale, les syndicats sont affaiblis et bien souvent divisés soit par l'action des autres partenaires sociaux que sont l'État, les employeurs et leurs organisations ; soit par la rivalité entre les syndicats eux-mêmes dans leur quête d'adhérents. La défiance du gouvernement à l'égard des syndicats a des fondements historiques. Les employeurs, quant à eux, les ont longtemps perçus comme une menace et ont souvent pratiqué l'intimidation ou la menace de licenciement contre les travailleurs qui se syndiquent.

Indicateur du cadre juridique 20. Droit de négociation collective

Législation, politique ou institutions : Il existe trois niveaux de négociation collective : négociation au sein d'une entreprise, négociation entre entreprises et négociation entre branches d'activité ; les négociations se mènent donc indifféremment et selon les cas au niveau de l'entreprise ou du secteur ou au niveau national. A la demande de l'une des organisations syndicales les plus représentatives ou à l'initiative du ministre chargé du travail, les dispositions d'une convention collective répondant aux conditions déterminées par voie réglementaire, peuvent être rendues obligatoires pour tous les travailleurs et les employeurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, par décret (art. 53 CT). Le champ d'application des conventions collectives peut être national, interdépartemental ou local (art. 52 al. 3 CT). Est légitime la grève déclenchée après épuisement et échec des procédures de conciliation et d'arbitrage (art. 157 al. 4 CT). Le règlement de tout différend collectif de travail est soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage (art. 158 à 164 CT). Tout différend collectif doit immédiatement être notifié par la partie la plus diligente à l'inspecteur du travail du ressort. Ce dernier tentera une conciliation préalable entre les parties en cause. A l'issue de la tentative de conciliation, l'inspecteur du travail établit un procès verbal constatant, soit l'accord, soit le désaccord partiel ou total des parties (art. 159 al. 1 CT). L'accord de conciliation est exécutoire dans les conditions fixées à l'article 139 du Code du travail. En cas d'échec, le différend est obligatoirement soumis, dans un délai de 8 jours francs, par l'inspecteur du travail à la procédure d'arbitrage (art. 160 CT). L'exécution de l'accord de conciliation ou de la sentence arbitrale non frappée d'opposition est obligatoire (art. 164 CT).

Réalité de la mise en œuvre : Depuis de nombreuses années, la CEACR demande au gouvernement de modifier les articles 6(2) et 166 du code, qui permettent d'imposer une amende de 50 000 à 500 000 FCFA aux membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat non enregistré qui agiraient comme si le syndicat avait été enregistré. Elle considère que cette règle est contraire à la Convention no. 98. La commission a noté à cet égard qu'un projet de loi modifiant et complétant certaines dispositions du code a été soumis aux autorités compétentes et qu'il entraînerait la disparition des peines et/ou amendes susmentionnées. Les organisations syndicales dénoncent l'absence de véritable négociation collective dans le pays depuis 1996. La commission a noté que selon le gouvernement plusieurs conventions collectives et accords d'établissement ont été signés dans divers secteurs ou branches d'activités. Elle a noté que certaines commissions de négociation et de révision des conventions collectives poursuivent leurs travaux.

Travailleurs protégés par la loi : Aucun pourcentage n'est disponible.

Travailleurs protégés en pratique : Aucun pourcentage n'est disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (no. 87) a été ratifiée le 7 juin 1960 ; la Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (no. 98) a été ratifiée le 3 septembre 1962.

Sources :

Législation nationale ; base de données NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.Country?p_lang=fr&p_country=CMR).

CEACR, Observation relative à la Convention no. 98, 2009 (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:3366448829201342::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2319120,fr:NO).

Au Cameroun, certaines dispositions légales et pratiques entourent la liberté syndicale de certaines restrictions. Si les travailleurs et travailleuses ont le droit de constituer des syndicats et celui de s'affilier, certaines dispositions du Code du travail, notamment son article no. 166, exposent les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat à de lourdes amendes en cas de violation de la loi.

Au Cameroun, un syndicat professionnel n'a d'existence légale qu'à partir du jour où un certificat d'enregistrement lui est délivré par le greffier des syndicats. Si les promoteurs d'un syndicat non encore enregistré agissent comme si le dit

syndicat l'était déjà, ils sont alors passibles de poursuites judiciaires. Or, le greffier des syndicats est un fonctionnaire nommé par décret qui assume également la responsabilité de Secrétaire Général du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale.

Alors que les travailleurs du secteur privé enregistrent leurs syndicats auprès du Ministère du Travail, les syndicats des travailleurs du secteur public sont enregistrés auprès du Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation. En outre, dans la fonction publique camerounaise, le syndicalisme est régi par la loi no. 68/LF/19 du 18 novembre 1968 relative aux associations ou syndicats professionnels non régis par le

Indicateur du cadre juridique 21. Consultations tripartites

Législation, politique ou institutions : Les consultations tripartites sont entendues au sens de la Convention no. 144 de l'OIT, qui fait obligation aux Etats ayant ratifié cet instrument de mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions concernant les points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail, la soumission des normes de l'OIT nouvellement adoptées aux autorités nationales compétentes, le réexamen des conventions non ratifiées et des recommandations, les rapports sur les conventions ratifiées et les propositions de dénonciation des conventions ratifiées. Même si le Cameroun n'a pas ratifié la Convention no. 144 de 1976, il a fait siennes ses dispositions à travers l'adoption de la loi no.92/007 du 14 août 1992 portant Code du travail, qui crée une Commission nationale consultative du travail (CNCT) ainsi qu'une Commission nationale de santé et de sécurité au travail (CNSST). Les modalités d'organisation et de fonctionnement desdites commissions sont fixées par voie réglementaire. La CNCT est composée à nombre égal de représentants titulaires et suppléants des travailleurs et des employeurs, nommés par arrêté ministériel, sur proposition des organisations syndicales les plus représentatives. Ces membres statutaires sont complétés par des représentants de l'Assemblée Nationale, du Conseil Économique et Social, de la Cour Suprême. Éventuellement, des experts et techniciens ayant voix consultative et désignés par arrêté ministériel sont invités, en fonction de l'ordre du jour de la session (art. 119, al. 1 CT). Alors que la Convention no. 144 vise uniquement les consultations nationales tripartites sur les activités normatives de l'OIT, comme la ratification et l'application des normes internationales du travail, la CNCT a pour missions essentielles d'examiner les questions de politique sociale et économique comme celles qui concernent les conditions de travail, l'emploi, l'orientation et la formation professionnelles, le placement, les mouvements de main d'œuvre, les migrations, l'amélioration de la condition matérielle des travailleurs, la prévoyance sociale, les syndicats professionnels et d'émettre des avis et formuler des propositions sur la législation et la réglementation à intervenir dans les matières où cet avis est prévu par la loi (art. 117, al. 1 et 2 CT). En définitive, si la CNCT a rempli sa mission consistant à émettre des avis sur les projets de textes législatifs et réglementaires concernant les matières pour lesquelles cet avis est prévu, la fonction régulatrice assignée par la Convention no. 144 et qui consiste à faire la promotion du tripartisme et du dialogue social au niveau national en s'assurant que les organisations d'employeurs et de travailleurs sont impliquées à toutes les étapes des activités normatives de l'OIT a jusqu'ici été globalement ignorée.

Réalité de la mise en œuvre : Aucune information n'est disponible.

Ratification des Conventions de l'OIT : La Convention (no. 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 est en voie de ratification, puisqu'elle a été adoptée en décembre 2011 par l'Assemblée Nationale du Cameroun.

Code du travail, dont certaines dispositions, de l'avis des responsables syndicaux, sont en contradiction avec le Convention no. 87 de l'OIT.

L'activité syndicale n'est toutefois pas totalement absente. Les leaders syndicaux dénoncent régulièrement des abus et violations graves de la liberté syndicale (par exemple des licenciements collectifs de grévistes, des arrestations et placements en détention de dirigeants syndicaux, des restrictions au droit de grève). L'action syndicale a enregistré des succès notamment dans la négociation de conventions collectives et a parfois été marquée par des actions d'éclat, la dernière en date étant la grève déclenchée en février 2008 par le Syndicat national des transporteurs urbains et interurbains du Cameroun, qui réclamait notamment la baisse du prix du carburant.

Cette grève des transporteurs a provoqué un mouvement de mécontentement qui a dégénéré en

actes de pillage et de vandalisme paralysant toute activité dans certaines villes. Ces événements ont été désastreux ; ils ont fait 40 morts selon les sources officielles et 139 selon l'Observatoire national des droits de l'homme, et des dégâts matériels évalués à des dizaines de milliards de francs CFA.

À l'issue de cette crise, le gouvernement a pris des mesures tendant à augmenter le pouvoir d'achat : revalorisation des salaires de certains personnels civils et militaires et suspension des droits de douane sur certains produits de première nécessité – et les auteurs d'actes de vandalisme ont été poursuivis.

Conclusion

Au Cameroun, la question syndicale est intimement liée à celle de la naissance – douloureuse –

de l'État, ce qui explique la méfiance historique du gouvernement à l'égard des syndicats et surtout des syndicalistes, considérés comme des politiciens déguisés. En 1992, dans le contexte de libéralisation de la vie politique et institutionnelle, le Code du travail adopté alors se voulait réconciliateur, consacrant le dialogue social entre travailleurs et employeurs. Vingt ans plus tard, malgré d'incontestables avancées, la liberté syndicale reste hypo-

théquée, du fait que la loi n'accorde pas une grande place au syndicaliste. Les syndicats, quant à eux, ne sont pas exempts de tout reproche : comme ils sont en perpétuel conflit, le gouvernement peut rester maître du jeu et discréditer leur action auprès des travailleurs, de sorte que le taux de syndicalisation reste très faible, quel que soit le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise.

Références

- Bureau international du Travail (BIT). 2011. *Etude sur le travail des enfants et l'emploi des jeunes au Cameroun*.
- . 2010. *Perspectives d'une relance du marché de l'emploi : politiques pour l'emploi et le développement* ; Document de travail pour le 2^{ème} Colloque africain sur le travail décent à Yaoundé (Cameroun), 6-8 octobre 2010.
- Bondoma Yokono, D. 1999. *Ajustement structurel, solidarités ethniques et équilibre socio-économique au Cameroun* ; in Publication of ETHNO-NET AFRICA : démocratisation et rivalités ethniques au Cameroun.
- La Coalition de la communauté des affaires contre le sida, la tuberculose et le paludisme (CCA SIDA) (2010), *Synthèse des activités 2006-2009*. http://www.legicam.org/index.php?option=com_content&task=view&id=30&Itemid=64
- Institut national de la statistique de Cameroon (INS). 2010. *Deuxième Enquête sur l'emploi et le secteur informel (EESI 2)*.
- . 2009. *Conditions de vie des populations et profil de pauvreté au Cameroun : Rapport principal de l'ECAM 3*, décembre 2008, Cameroun.
- . 2008. *Rapport National du progrès des OMD au Cameroun*, Cameroun.
- . 2007. *Troisième Enquête camerounaise auprès des ménages (ECAM 3)*.
- . 2006. *Rapport principal de l'Enquête sur l'emploi et le secteur informel. Phase 1 : Enquête sur l'emploi; décembre 2005*, Cameroun.
- . 2006. *Rapport national sur le travail des enfants au Cameroun*.
- . 2006. *Troisième Enquête par grappe à indicateurs multiples (MICS 3)*.
- . 2005. *Enquête sur l'emploi et le secteur informel (EESI)*.
- . 2001. *Deuxième Enquête camerounaise auprès des ménages (ECAM 2)*.
- Ministère de l'Économie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire (MINEPAT) 2011. *Crise des dettes souveraines et leçons pour l'économie camerounaise* ; Cameroon Economic Outlook no. 6 ; Octobre 2011.
- Motaze, L.P. 2008. *L'Afrique et le défis de l'extension de la sécurité sociale : l'exemple du Cameroun*, Edition Pyramide Papyrus Presse- 2008 ; ISBN : 978-2-9158888-22-5.
- Njike Njikam, G.B. ; Lontchi Tchoffo, R.M. Fotzeu Mwaffo, V. (2005), *Caractéristiques et déterminants de l'emploi des jeunes au Cameroun*; Cahiers de la stratégie de l'emploi, BIT, 2005/05.
- Observatoire national des droits de l'Homme du Cameroun (ONDH). 2009. *Cameroun – 25-29 février 2008 : Une répression sanglante à huis clos ; Rapport de l'observatoire national des droits de l'homme*, 19 février 2009 <http://www.cameroun-online.com/actualite,actu-8877.html>.
- Ouwé, C. 2006. *Rapport atelier de sensibilisation des employeurs, Groupement inter-patronal du Cameroun (GICAM)*, Douala, 18-19 janvier 2006.
- République du Cameroun. 2009. *Document de stratégie pour la croissance et l'emploi (DSCE)*, Août 2009.
- République du Cameroun. 2009. *Cameroun Vision 2035*, 2009, http://www.ambacam-usa.org/news_item.aspx?i=2.

Annexe 1 : Liste des indicateurs du travail décent

Élément fondamental de l'Agenda du travail décent	Indicateurs statistiques	Indicateurs du cadre juridique
<p>Les chiffres figurant entre parenthèses renvoient aux objectifs stratégiques de l'OIT :</p> <ol style="list-style-type: none"> normes et principes et droits fondamentaux au travail; emploi; protection sociale; dialogue social. 	<p>Sélection d'indicateurs statistiques pertinents permettant d'observer les progrès en ce qui concerne les éléments fondamentaux.</p> <p>M – Indicateurs principaux du travail décent A – Indicateurs supplémentaires du travail décent F – Pourraient être inclus à l'avenir/travaux préliminaires du Bureau nécessaires C – Contexte économique et social du travail décent</p> <p>La mention (S) signifie que des données ventilées par sexe devraient être fournies en plus des données globales pour l'indicateur visé.</p> <p>Voir Annexe 2 pour une analyse approfondie des indicateurs statistiques (le numéro de référence qui convient figure entre parenthèses; l'annotation s.o. [sans objet] signifie qu'aucun renvoi n'est justifié).</p>	<p>L – Indicateurs descriptifs présentant des informations sur les droits au travail et sur le cadre juridique du travail décent.</p> <p>Présentation de la législation nationale applicable en lien avec les éléments fondamentaux de l'Agenda du travail décent; le cas échéant, informations sur le niveau des prestations et leur financement; réalité de la mise en œuvre (telle que constatée par les organes de contrôle de l'OIT); estimation des travailleurs protégés par la loi et en pratique; information sur la ratification des conventions de l'OIT applicables.</p> <p>Voir Annexe 4 pour une analyse approfondie des informations sur les droits au travail et le cadre juridique du travail décent.</p>
<p>Possibilités d'emploi (1 + 2)</p>	<p>M – Ratio emploi/population, 15-64 ans (S) M – Taux de chômage (S) M – Jeunes ni dans le système éducatif ni dans l'emploi, 15-24 ans (S) M – Emploi informel (S)</p> <p>A – Taux de participation à la vie active, 15 à 64 ans A – Taux de chômage des jeunes, 15 à 24 ans (S) A – Taux de chômage par niveau d'instruction (S) A – Emploi d'après la situation dans la profession (S) A – Proportion de travailleurs indépendants et de travailleurs familiaux dans la population occupée (S) A – Part de l'emploi salarié dans l'emploi non agricole (S) F – Sous-utilisation de la main-d'œuvre (S)</p> <p>NB : Le taux de sous-emploi lié à la durée du travail (S) (15) est classé en tant que A sous « Durée du travail décente ».</p>	<p>L – Engagement du gouvernement en faveur du plein emploi L – Assurance chômage</p>
<p>Revenu convenable et emploi productif (1 + 3)</p>	<p>M – Travailleurs pauvres (S) M – Taux de bas salaires (inférieurs à 2/3 du salaire horaire médian) (S)</p> <p>A – Rémunération horaire moyenne dans certaines professions (S) A – Salaire réel moyen (S) A – Salaire minimum en % du salaire médian A – Indice des salaires dans le secteur manufacturier A – Salariés ayant suivi récemment une formation professionnelle (dans l'année écoulée / dans les 4 dernières semaines) (S)</p>	<p>L – Salaire minimum</p>

Élément fondamental de l'Agenda du travail décent	Indicateurs statistiques	Indicateurs du cadre juridique
Durée du travail décente (1 + 3)	M – Durée du travail excessive (plus de 48 heures par semaine, heures « habituellement travaillées ») (S) A – Heures habituellement travaillées (tranches horaires type) (S) A – Heures travaillées par an et par personne (S) A – Taux de sous-emploi lié à la durée du travail (S) F- Congés payés annuels (à développer par le BIT)	L – Limite de la durée du travail L – Congés annuels payés
Combiner travail, famille et vie personnelle (1 + 3)	F – Horaires atypiques / non usuels (à développer par le BIT) F – Protection de la maternité (à développer par le bureau)	L – Congé de maternité (incl. nombre de semaines de congé, taux des prestations) L – Congé parental
Formes de travail qu'il y a lieu d'abolir (1 + 3)	M – Travail des enfants (S) A – Formes dangereuses de travail des enfants (S) A- Autres pires formes du travail des enfants (S) F- Travail forcé (S)	L – Travail des enfants L – Travail forcé
Stabilité et sécurité du travail (1, 2 + 3)	M – Stabilité et sécurité au travail : Travail précaire (S)** Ancienneté dans l'emploi (S)** A – Nombre et salaires des travailleurs occasionnels et journaliers (S)	L – Cessation de la relation de travail (incl. durée du préavis en semaine) NB : « Assurance chômage » sous les possibilités d'emploi. Doit être interprété en lien avec la « flexisécurité »
Égalité des chances et de traitement dans l'emploi (1, 2 + 3)	M – Ségrégation professionnelle selon le sexe M – Proportion de femmes occupant des postes des groupes 11 et 12 de la CITP-88 A – Écarts de salaire entre hommes et femmes A – Indicateur portant sur les principes et droits fondamentaux au travail (élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession) devant être élaboré par le Bureau A – Mesure de la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, à l'encontre des peuples indigènes, des (nouveaux) travailleurs migrants ou des travailleurs ruraux, selon la pertinence et la disponibilité de telles données au niveau du pays. F – Mesure de la dispersion par secteur /distribution par occupation des travailleurs migrants (récents) F – Mesure de l'emploi des personnes handicapées NB : Dans le cas des indicateurs relevant des autres éléments fondamentaux qui sont accompagnés de la mention (S), il convient de présenter des données ventilées par sexe en plus des chiffres globaux.	L – Égalité de chances et de traitement* L – Égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale*
Sécurité du milieu de travail (1 + 3)	M – Taux de lésions professionnelles mortelles A – Taux de lésions professionnelles non mortelles A – Pertes de temps causées par les lésions professionnelles A – Inspection du travail (nombre d'inspecteurs du travail pour 100 000 salariés)	L – Prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle* L – Inspection du travail (sécurité et santé au travail)

Élément fondamental de l'Agenda du travail décent	Indicateurs statistiques	Indicateurs du cadre juridique
Sécurité sociale (1 + 3)	M – Pourcentage de la population de 65 ans au moins bénéficiant d'une pension (S) M – Dépenses publiques de sécurité sociale (en % du PIB) A – Dépenses de soins de santé non directement acquittées par les ménages A – Pourcentage de la population bénéficiant d'une couverture (de base) par la sécurité sociale (S) F – Pourcentage de la population active cotisant à un régime de pension (S) (25b) F – Dépenses publiques de soutien du revenu en espèces fondé sur les besoins (% du PIB) (24a) F – Bénéficiaires d'une aide au revenu en espèces (% des pauvres) (24b) F – Congé de maladie (travaux préliminaires du Bureau nécessaires; indicateur supplémentaire) [A interpréter en tenant compte du cadre juridique et des statistiques relatives au marché du travail.]	L – Pension (public/privé) L – Incapacité de travail due à la maladie / au congé de maladie L – Incapacité de travail due à l'invalidité NB : « Assurance chômage » sous les possibilités d'emploi.
Dialogue social, représentation des travailleurs et des employeurs (1 + 4)	M – Taux de syndicalisation (S) M – Entreprises affiliées à une organisation d'employeurs [taux] M – Taux de couverture de la négociation collective salariale (S) M – Indicateur portant sur les principes et droits fondamentaux au travail (liberté syndicale et négociations collectives) devant être élaboré par le Bureau A – Grèves et lock-out/taux de journées non effectuées	L – Liberté syndicale et droit d'organisation L – Droit de négociation collective L – Consultations tripartites
Contexte économique et social du travail décent	C – Enfants non scolarisés (en % par âge) (S) C – Pourcentage estimé de la population en âge de travailler séropositive au VIH C – Productivité du travail (PIB par salarié, niveau et taux de croissance) C – Écart des revenus (rapport entre le décile supérieur et le décile inférieur des ménages dans la répartition des revenus ou de la consommation) C – Taux d'inflation (IPC) C – Emploi par branche d'activité économique C – Niveau d'instruction de la population adulte (taux d'alphabétisation des adultes, taux d'obtention de diplômes d'études secondaires) (S) C – Part du travail dans le PIB C (supplémentaire) – PIB réel par habitant en PPA\$ (niveau et taux de croissance) C (supplémentaire) – Proportion de femmes dans l'emploi par secteur (classement CITI) C (supplémentaire) – Inégalité des salaires/rémunérations (rapport entre le décile supérieur et le décile inférieur) C (supplémentaire) – Indicateurs de pauvreté (écarts et taux)	L – Administration du travail** Des travaux préliminaires du Bureau sont nécessaires en vue de la mesure des conditions favorisant les entreprises durables, avec notamment des indicateurs : i) de l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie, ii) de la culture d'entreprise, iii) du cadre juridique et réglementaire favorable, iv) de la concurrence loyale, et v) de la primauté du droit et de la garantie des droits de propriété. Des travaux préliminaires du Bureau sont nécessaires en vue de la mesure d'autres aspects institutionnels tels que la portée du droit du travail et le mandat du ministère du Travail et des autres ministères intéressés

Source : compilation du BIT sur la base du document d'information de la Réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent (Genève, 8-10 septembre 2008).

* Formulation modifiée par Intégration/BIT lors de la phase pilote ; ** Indicateur ajouté par Intégration/BIT lors de la phase pilote.

Annexe 2 : Glossaire des indicateurs principaux du profil de pays

1 – Ratio emploi/population	<p>Numérateur : Nombre d'actifs occupés de 15 à 64 ans (Enquête emploi/Enquête ménage avec module sur l'emploi)</p> <p>Dénominateur : Population totale de 15 à 64 ans (Enquête emploi/Enquête ménage avec module sur l'emploi)</p> <p><u>Population active occupée</u> : Population regroupant l'ensemble des personnes ayant travaillé (ne serait-ce qu'une heure au cours de la semaine précédant l'enquête, qu'elles soient salariées, à leur compte, employeurs ou aides familiaux dans l'entreprise ou l'exploitation familiale. Elle comprend aussi les personnes pourvues d'un emploi mais qui en sont temporairement absentes pour un motif tel qu'une maladie, des congés payés, un conflit du travail ou une formation. Les personnes ayant trouvé un travail qui commencera ultérieurement (mois suivant l'enquête) sont également compris dans la population active occupée.</p>
2 – Taux de chômage	<p>Numérateur : Nombre de personnes de 15 à 64 ans au chômage (Enquête emploi/Enquête ménage avec module sur l'emploi)</p> <p>Dénominateur : Population active de 15 à 64 ans (Enquête emploi/Enquête ménage avec module sur l'emploi)</p> <p>Chômeur : Personne sans emploi n'ayant pas travaillé (ne serait-ce qu'une heure) lors de la semaine précédant l'enquête, ayant recherché un emploi au cours du mois précédant l'enquête et se déclarant disponible pour prendre un emploi dans les quinze jours.</p>
3 – Jeunes ni dans le système éducatif ni dans l'emploi	<p>Numérateur : Jeunes au chômage + jeune inactifs – Jeunes inactifs ou au chômage qui ne sont pas non plus dans le système éducatif (Enquête emploi/Enquête ménage avec module sur l'emploi)</p> <p>Dénominateur : Total des jeunes (Enquête emploi/Enquête ménage avec module sur l'emploi)</p> <p>Jeunes : personnes de 15 à 24 ans ou de 15 à 34 ans</p>
4 – Emploi informel	<p>Numérateur : Nombre de personnes employées dans des emplois informels (élément supplétif : employées dans le secteur informel) (Enquête emploi/Enquête ménages avec module sur l'emploi)</p> <p>Dénominateur : Nombre total de personnes employées (Enquête emploi/Enquête ménages avec module sur l'emploi)</p>
5 – Travailleurs pauvres	<p>Numérateur : Nombre d'actifs occupés vivant dans des ménages pauvres (Travailleurs pauvres) (Enquête emploi/Enquête ménage avec module sur l'emploi)</p> <p>Dénominateur : Nombre total d'actifs occupés (Enquête emploi/Enquête ménage avec module sur l'emploi)</p>
6 – Taux de bas salaires (inférieurs à 2/3 du salaire horaire médian)	<p>Numérateur : Nombre d'actifs occupés salariés (cadre, employé, manœuvre) avec un salaire horaire < 2/3 du salaire médian</p> <p>Dénominateur : Nombre total d'actifs occupés salariés (Enquête emploi/Enquête ménage avec module sur l'emploi)</p>
7 – Durée du travail excessive (plus de 48 heures par semaine)	<p>Numérateur : Nombre d'actifs occupés travaillant plus de 48 heures par semaine</p> <p>Dénominateur : Nombre total d'actifs occupés</p>
8 – Travail des enfants	<p>Numérateur : Nombre d'enfants de 10 à 17 ans ayant un travail</p> <p>Dénominateur : Nombre total d'enfants de 10 à 17 ans</p> <p>Voir Annexe 6</p>

9 – Stabilité et sécurité au travail	Numérateur : Nombre des travailleurs occupant un emploi précaire (travailleurs occasionnels : à la journée, à la tâche, saisonnier) Dénominateur : Nombre total d'actifs occupés
10 – Ségrégation professionnelle selon le sexe	Numérateur : Nombre de femmes actives occupées / d'hommes actifs occupés dans un groupe CITP-88 (ou dans la classification utilisée dans votre pays) Dénominateur : Nombre total de femmes actives occupées / d'hommes actifs occupés
11 – Proportion de femmes occupant des postes des groupes 11, 12 et 13 de la CITP-88	Non calculé
12 – Taux de lésions professionnelles mortelles	Non calculé
13 – Pourcentage de la population de 65 ans au moins bénéficiant d'une pension	Numérateur : Nombre de personnes de 65 ans et plus bénéficiant d'une pension du travail Dénominateur : Nombre total de personnes de 65 ans et plus
14 – Dépenses publiques de sécurité sociale (en % du PIB)	Numérateur : Dépenses totales annuelles de sécurité sociale Dénominateur : PIB
15 – Taux de syndicalisation	Numérateur : Nombre d'actifs occupés appartenant à un syndicat (nombre d'actifs occupés appartenant à un syndicat et à jour de leur cotisation) Dénominateur : Nombre total d'actifs occupés
16 – Entreprises affiliées à une organisation d'employeurs [taux]	Entreprises affiliées à une organisation d'employeurs Numérateur : Nombre d'employeurs membres Dénominateur : Nombre total d'employeurs
17 – Taux de couverture de la négociation collective salariale	Numérateur : Nombre d'actifs occupés bénéficiant d'un accord collectif Dénominateur : Nombre total d'actifs occupés
18 – Indicateur portant sur les principes et droits fondamentaux au travail (liberté syndicale et négociations collectives) devant être élaboré par le BIT	Non calculé

Annexe 3 : Répartition des emplois dans le privé formel

Secteur	Sous-secteur	Nombre d'entreprises	Effectifs employés	%
Primaire	Agriculture	145	26 530	6,9 %
	Élevage	86	549	0,1 %
	Sylviculture	47	6 787	1,8 %
	Pêche et pisciculture	6	39	0,0 %
	Sous total	284	33 905	8,8 %
Secondaire	Extraction	25	1 162	0,3 %
	Industrie alimentaire	695	19 447	5,0 %
	Autres industries manufacturières	10 227	49 993	12,9 %
	Électricité, eau et gaz	74	8 530	2,2 %
	Construction	664	8 757	2,3 %
Sous total	11 685	87 889	22,8 %	
Tertiaire	Commerce	46 788	105 458	27,3 %
	Transport	518	15 041	3,9 %
	Banque et assurance	596	12 584	3,3 %
	Autres tertiaires	26 963	128 844	33,4 %
	Sous total	74 865	261 927	67,8 %
Non déclaré		1 310	2 542	0,7 %
Total		88 144	386 263	100,0 %

Source : RGE 2009

Annexe 4 : Liste chronologique de quelques décrets régissant le travail au Cameroun

- ⇒ Décret no. 69/DF/289 du 30 juillet 1969 relatif aux saisies-arrêts, cessions et retenues sur le salaire, en application de l'article 83 du Code du travail
- ⇒ Décret no. 72/610 du 3 novembre 1972 fixant les modalités d'application de l'article 26 du Code du travail : modalités de retenue à la source du check-off
- ⇒ Décret no. 75/29 du 10 janvier 1975 fixant les modalités d'application du régime des permissions exceptionnelles d'absences payées
- ⇒ Décret no. 75/28 du 10 janvier 1975 portant modalités d'application du régime des congés payés
- ⇒ Décret no. 78-480 du 8 novembre 1978 fixant les modalités et la procédure du contrôle médical et d'expertises médicales
- ⇒ Décret no. 78-545 du 28 décembre 1978 fixant les modalités et la base de calcul de l'indemnité journalière et des rentes
- ⇒ Décret no. 78-546 du 28 décembre 1978 fixant les modalités de déclaration et la procédure d'enquête en matière d'accidents de travail ou de maladies professionnelles
- ⇒ Décret no. 78-547 du 28 décembre 1978 fixant les modalités de prise en charge des prestations en nature aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles
- ⇒ Décret no. 79/096 du 21 mars 1979 fixant les modalités d'exercice de la médecine du travail
- ⇒ Décret no. 79/201 du 28 mai 1979 portant organisation et fonctionnement des centres de formation professionnelle rapide
- ⇒ Décret no. 90/805 du 27 avril 1990 portant création, organisation et fonctionnement du fonds national de l'emploi
- ⇒ Décret no. 93/084/PM du 26 janvier 1993 fixant l'organisation et le fonctionnement de la commission nationale consultative du travail.
- ⇒ Décret no. 020/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les modalités de déclaration d'établissement
- ⇒ Décret no. 93/570/PM du 15 juillet 1993 fixant les modalités de placement des travailleurs
- ⇒ Décret no. 93/571/PM du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs de nationalité étrangère pour certaines professions ou certains niveaux de qualification professionnelle
- ⇒ Décret no. 93/572/PM du 15 juillet 1993 relatif aux entreprises de travail temporaire
- ⇒ Décret no. 93/573/PM du 15 juillet 1993 fixant les modalités de prise en charge des frais de voyage et de transport du travailleur déplacé
- ⇒ Décret no. 93/574 du 15 juillet 1993 fixant la forme des syndicats professionnels admis à la procédure d'enregistrement
- ⇒ Décret no. 93/576 du 15 juillet 1993 fixant la forme du certificat d'enregistrement d'un syndicat
- ⇒ Décret no. 93/577/PM du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, occasionnels ou saisonniers

- ⇒ Décret no. 93/578/PM du 15 juillet 1993 fixant les conditions de fond et de forme applicables aux conventions collectives de travail
- ⇒ Décret no. 93/726/PM du 24 novembre 1993 fixant les modalités d'application de certaines dispositions du Code du travail : nomination des assesseurs et contextures des registres des tribunaux
- ⇒ Décret no. 98/150 du 24 juillet 1998 portant organisation du ministère de l'emploi
- ⇒ Décret no. 99/223 du 30 septembre 1999 portant modification de certaines dispositions du décret no. 74/26 du 11 janvier 1974 fixant les modalités d'application de certaines dispositions de l'ordonnance no. 73/17 du 22 mai 1973 portant organisation de la prévoyance sociale
- ⇒ Décret no. 94/197/PM du 09 mai 1994 relatif aux retenues sur salaire
- ⇒ Décret no. 94-199 du 7 octobre 1994 portant statut général de la fonction publique de l'Etat modifié et complété par le décret no. 2000/287 du 12 octobre 2000;
- ⇒ Décret no. 95/099/PM du 15 fév. 1995 fixant le Salaire minimum interprofessionnel garanti
- ⇒ Décret no. 95/677/PM du 18 décembre 1995 portant dérogations à la durée légale du travail
- ⇒ Décret no. 2000/286 du 12 octobre 2000 précisant les conditions d'entrée, de séjour et de sortie des étrangers au Cameroun
- ⇒ Décret no. 2002/143 du 27 mai 2002 portant ratification de la Convention no. 182 de l'Organisation internationale du Travail sur les pires formes de travail des enfants et de l'action immédiate en vue de leur élimination.
- ⇒ Décret no. 2008/2115/PM du 24 juin 2008 portant revalorisation du Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) (de 23 000 FCFA à 28 000 FCFA par mois)

Annexe 5 : Repères illustratifs sur le mode de calcul de la pension vieillesse, invalidité, décès

La pension vieillesse, invalidité, décès est la troisième branche de la sécurité sociale au Cameroun. Elle est principalement régie par la loi no. 84/007 du 04 juillet 1984 modifiant la loi no. 69/LF/18 du 10 novembre 1969 instituant un régime d'assurance pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès telle que modifiée et complétée par la loi no. 90/063 du 19 décembre 1990. En outre, le décret no. 74-733 du 19 août 1974 fixe les modalités d'application de la loi no. 69-LF-18 du 10 novembre 1969 instituant un régime d'assurance pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès.

Pour l'assurance pension de vieillesse, d'invalidité et de décès, le taux de cotisation est de 7 % pour tous les régimes et il est réparti de la manière suivante : 4,2 % à la charge de l'employeur ; 2,8 % à la charge du travailleur. Les cotisations de cette branche sont plafonnées par salarié. Ce plafond a été fixé à 300 000 francs par mois depuis le 1er juillet 1989.

Vieillesse

Conditions : L'assuré qui atteint l'âge de soixante ans, a droit à une pension de vieillesse s'il remplit les conditions suivantes : (i) avoir été immatriculé à la CNPS depuis au moins vingt ans ; (ii) avoir accompli 180 mois d'assurance dont au moins 60 au cours des 10 dernières années précédant la date d'admission à la pension ; (iii) avoir cessé toute activité salariée. L'âge d'admission à pension peut être abaissé à 50 ans en faveur de l'assuré qui, ne répondant pas à la définition de l'invalidité, est atteint d'une usure prématurée de ses facultés physiques ou mentales dûment certifiée, l'empêchant d'exercer une activité salariée.

Le salarié qui justifie d'au moins douze mois d'assurance et qui, à l'âge requis, ne remplit pas les conditions pour avoir droit à une pension de vieillesse, reçoit une allocation de vieillesse sous forme de versement unique.

Montant : Le montant de la pension de vieillesse ou d'invalidité, de la pension anticipée ou de l'allocation de vieillesse est fixé en fonction de la rémunération mensuelle moyenne définie comme la 1/36ème ou la 1/60ème partie du total des rémunérations perçues au cours des trois ou cinq dernières années précédant la date à laquelle l'assuré a cessé de remplir les conditions d'assujettissement à la sécurité sociale, le choix étant dicté par l'intérêt de l'assuré.

Le montant mensuel de la pension de vieillesse ou d'invalidité ou de la pension anticipée est égal à 30 % de la rémunération mensuelle moyenne plafonnée de l'assuré. Si le total des mois d'assurance dépasse 180 mois, le pourcentage est majoré de 1 % pour chaque période de 12 mois au-delà de 180 mois.

Le montant mensuel de la pension de vieillesse ou d'invalidité ou de la pension anticipée ne peut être inférieur à 50 % du SMIG. Ce montant minimum ne peut cependant pas être supérieur à 80 % de la rémunération moyenne plafonnée de l'assuré. En cas d'assistance d'une tierce personne, le montant de la pension est majoré de 40 %.

Le montant de l'allocation vieillesse est égal à autant de fois la rémunération mensuelle moyenne de l'assuré que celui-ci compte de périodes de douze mois d'assurance.

Invalidité

Conditions : L'assuré qui devient invalide avant d'atteindre l'âge de 60 ans a droit à pension d'invalidité s'il remplit les conditions suivantes : (i) avoir été immatriculé à la CNPS. depuis au moins cinq ans ; (ii) avoir accompli six mois d'assurance au cours des douze derniers mois civils précédant le début de l'incapacité conduisant à l'invalidité ; (iii) avoir cessé toute activité salarié ; (iv) être atteint d'une invalidité dûment constatée.

Si l'invalidité est due à un accident, l'assuré doit remplir des conditions plus souples : avoir occupé un emploi assujetti et avoir été immatriculé à la CNPS à la date de l'accident. Est considéré comme invalide, celui qui a subi une diminution permanente de ses capacités physiques ou mentales le rendant incapable de gagner plus d'un tiers de la rémunération qu'un travailleur ayant la même formation peut se procurer par son travail. La pension d'invalidité est transformée en

pension de vieillesse lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de 60 ans. Les modalités de calcul du montant de la pension invalidité sont similaires à celles du calcul de la pension vieillesse.

Décès (survivants)

Les ayants-droit d'un assuré réunissant au moins 180 mois (15 ans) d'assurance à la date de son décès ou d'un pensionné décédé sont : (i) le ou les conjoints légitimes non divorcés ; (ii) les enfants à charge du défunt tels qu'ils sont définis par la législation relative aux prestations familiales ; (iii) les ascendants du premier degré à charge. Ils ont droit à des pensions de survivants calculées en pourcentage de la pension de vieillesse ou d'invalidité ou de la pension anticipée à laquelle l'assuré avait ou aurait eu droit à la date de son décès à raison de 50 % pour le ou les conjoints, 25 % pour chaque orphelin de père et de mère, 15 % pour chaque orphelin de père ou de mère, 10 % pour les ascendants.

Le total des pensions de survivants ne peut excéder le montant de la pension à laquelle l'assuré avait ou aurait eu droit ; si le total dépasse ledit montant, les pensions sont réduites proportionnellement. Le droit à pension du conjoint survivant s'éteint en cas de remariage.

Si l'assuré ne pouvait prétendre à une pension de vieillesse ou d'incapacité et comptait moins de cent quatre-vingt mois d'assurance à la date du décès, la veuve ou le veuf invalide ou à défaut les orphelins, ont droit à une allocation de survivants versée en une seule fois. Cette allocation est égale au montant de la pension de vieillesse à laquelle l'assuré aurait pu prétendre s'il avait accompli 180 mois d'assurance, multipliée par le nombre de périodes de six mois d'assurance accomplis par l'assuré à la date de son décès.

Annexe 6 : Les institutions de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle

Les institutions permanentes

Institutions	Date de création	Objet
Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle (MINEFOP)		
Fonds national de l'emploi (FNE)	1990	Instrument institutionnel de mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi, l'institution a pour mission la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle à l'échelle nationale.
Observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEFOP)	2002	Organe d'expertise et d'aide à la décision dans le cadre de la stratégie de lutte contre le chômage, il a pour mission d'améliorer la connaissance du marché de l'emploi au Cameroun.
Programme Intégré d'Appui aux Acteurs du Système Informel (PIAASI)	2002	Favoriser la mutation à terme du secteur informel vers le secteur formel à travers le renforcement des capacités des acteurs par un appui à trois niveaux : l'organisation des acteurs, la formation des acteurs et le financement de activités du secteur informel. Précisément, le PIAASI a pour mission principale de lutter contre la pauvreté et le chômage des jeunes par le financement des microprojets soumis par eux.

Les programmes conjoncturels

Institutions	Date de création	Objet
Ministère de la Jeunesse		
Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et urbaine (PAJER-U)	2006	Promouvoir l'insertion socio-économique des jeunes Camerounais non scolarisés et déscolarisés (diplômés ou non) par le biais d'une mobilisation sociale et d'un encadrement technique et financier en vue d'en faire le moteur véritable du développement de la nation.
Projet d'Insertion socio-économique des jeunes par la création de micro-entreprises de Fabrication de Matériel Sportif (PIFMAS)	2006	Assurer l'insertion socio-économique des jeunes des régions de l'Extrême-Nord, du Nord, de l'Adamaoua et du Nord-Ouest par la fabrication et la vente de matériel sportif.
Ministère des Affaires sociales		
Programme d'appui à l'insertion et à la réinsertion socioprofessionnelle des jeunes marginaux et des personnes vulnérables	En préparation	Faciliter l'insertion professionnelle des personnes marginalisées et vulnérables souffrant d'un handicap.
Ministère de l'Agriculture et du développement rural		
Programme d'appui à l'installation des jeunes agriculteurs (PAIJA)	En préparation	Accroître la qualification des professionnels des métiers ruraux et promouvoir l'installation des jeunes agriculteurs et la création d'emploi en milieu rural.

Annexe 7 : La notion de travail des enfants au Cameroun

La notion de travail des enfants suscite beaucoup de controverse tant dans le monde de la recherche et des décideurs que dans la population. En Afrique, en particulier, ce concept est flou. En effet, mettre un enfant au travail, notamment comme aide familial(e), est perçu comme nécessaire pour lui, en ce sens que cela contribue à sa formation.

Sur le plan juridique, il n'existe pas une définition légale unique du travail des enfants, applicable à tous les pays. Toutefois, des normes internationales constituent un cadre de référence pour établir des statistiques sur le travail des enfants. La liste des instruments internationaux fondamentaux ayant un rapport avec la lutte contre le travail des enfants qui ont été ratifiés par le Cameroun est la suivante :

- Convention no. 29 de l'OIT sur le travail forcé (1930), ratifiée le 07 juin 1960 ;
- Convention no. 105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé (1957), ratifiée le 03 septembre 1962 ;
- Convention des Nations Unies pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui (1949), ratifiée le 19 février 1982 ;
- Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989), ratifiée le 11 janvier 1993 ;
- Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant, ratifiée le 23 juin 1999 ;
- Convention no. 138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi (1973), ratifiée le 13 août 2001 ;
- Convention no. 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants (1999), ratifiée le 05 juin 2002.

En plus de ces textes, trois instruments ont été particulièrement utilisés au niveau du Cameroun pour circonscrire et contenir le phénomène du travail des enfants. Il s'agit de :

- L'arrêté no. 27 du 27 mai 1969 relatif au travail des enfants, du Ministère du travail et des lois sociales ;
- La loi no. 92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail au Cameroun ;
- La loi de finances no. 2000/08 du 30 juin 2000, en ce qu'elle prévoit les moyens nécessités par la gratuité de l'école et réaffirme implicitement, son corollaire – l'obligation de la scolarité jusqu'à 14 ans.

Le Code du travail fixe le cadre général du travail : l'âge minimum à l'embauche et la durée maximale du travail. Il contient donc les paramètres permettant d'identifier « le travail à abolir » pour les enfants. Toutefois, il précise qu'un arrêté du Ministre chargé du Travail fixe la nature des travaux et les catégories d'entreprises interdites aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction (Art. 86 al. 3).

L'arrêté en vigueur définissant ces travaux interdits est ancien. Il date de 1969, il est donc bien antérieur au Code du travail. Cet arrêté définit un certain nombre d'activités et de professions dangereuses ou interdites pour les enfants. Mieux, il définit les environnements et les conditions de travail qui sont inacceptables pour les enfants. Il fixe par exemple le poids maximum des charges pouvant être levées

par un enfant lors de manutentions. Comme ces conditions et environnements de travail spécifiques pour l'enfant ne sont pas pris en compte dans le questionnaire, les indicateurs relatifs au travail des enfants à abolir correspondent à des éléments supplétifs établis à partir des données collectées auprès des ménages.

Pour la mesure du travail des enfants, le concept le plus large est le cadre des activités productives tel que défini dans la résolution concernant les statistiques sur le travail des enfants, adoptée lors de la 18^{ème} Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (novembre 2008). Il comprend les enfants occupés économiquement et ceux dans les autres activités productives. Dans le contexte du Cameroun, le travail des enfants est mesuré en termes d'engagement dans les activités productives du domaine de la production telles que définies par le Système de comptabilité nationale (SCN).

Les enfants occupés économiquement (salariés, indépendants et travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale) sont ceux qui ont été engagés, ne serait ce qu'une heure au cours de la période de référence, dans une activité quelle qu'elle soit, qui relève du domaine de la production tel que défini par le SCN.

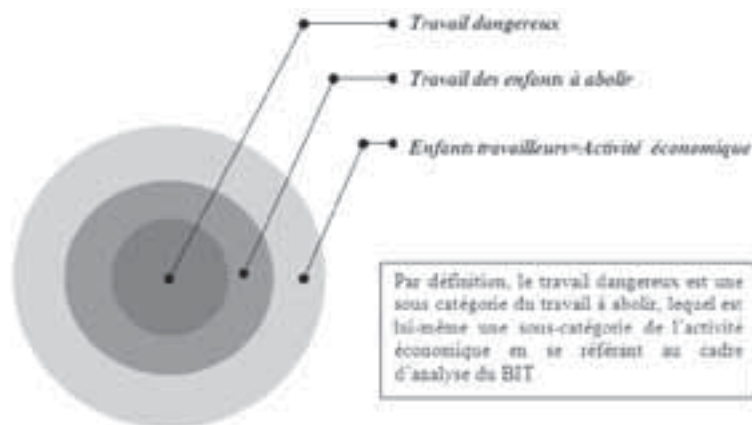
Est considérée comme emploi au moment considéré, *toute activité exercée contre un revenu en espèces ou en nature au moins une heure au cours des 7 derniers jours*. Rentrent néanmoins dans cette catégorie, les personnes ayant un emploi mais n'ayant pas travaillé au cours de la période considérée en raison de vacances ou congé professionnel, congé de maladie ou accouchement, ou même cessation temporaire de travail pour cause de grève, morte saison, arrêt technique, etc., de moins d'un mois. Les enfants occupés comme aides familiaux, apprentis et stagiaires non rémunérés sont également classés dans les enfants occupés économiquement.

La description du travail des enfants nécessite de bien distinguer deux concepts fondamentaux : les activités économiques, d'une part et les activités domestiques et personnelles, d'autre part. Le SCN 93 définit clairement ces concepts. Les services domestiques et personnels fournis par les membres des ménages sont généralement destinés à leur consommation finale. Il s'agit de : (i) préparer les repas et le service à table ; (ii) faire les courses (y compris le marché) ; (iii) nettoyer les ustensiles ou la maison ; (iv) faire la lessive ; (v) garder des enfants/personnes âgées/malades du ménage ; (vi) faire d'autres tâches ménagères telles que les petites réparations du logement du ménage (y compris la décoration), le transport des membres du ménage ou de leurs biens, le nettoyage, l'entretien et la réparation des biens de consommation durables ou d'autres biens, y compris des véhicules utilisés pour les besoins du ménage, le raccommodage de vêtements, etc.

Les services domestiques et personnels se confondent souvent avec certaines activités menées dans le ménage à des fins de commercialisation (par exemple, la préparation à domicile de repas destinés à la commercialisation, la collecte de l'eau ou du bois de feu pour la vente). Ces activités ne sont pas comptabilisées dans les tâches ménagères mais dans les activités économiques. De même, la fabrication de meubles par les membres du ménage ou encore la confection de vêtements sur mesure par les membres du ménage pour leur utilisation personnelle. Il est à noter également que l'exécution de services aux ménages dans un autre ménage, rémunérés ou non rémunérés, est incluse dans le domaine de la production tel que défini par le SCN.

L'expression *travail des enfants à abolir* ou simplement *travail des enfants* s'entend de l'exercice par un enfant de travaux interdits, et plus généralement, de types de travail qu'il convient d'éliminer car jugés non souhaitables tant socialement que moralement selon la législation nationale, les Conventions de l'OIT (no. 138) sur l'âge minimum, 1973, et (no. 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, ainsi que les Recommandations (no. 146 et 190), qui les complètent.

Décomposition du travail des enfants



Aux fins des mesures statistiques, le travail des enfants se définit comme l'exercice d'une ou plusieurs des activités suivantes par toute personne de 5 à 17 ans au cours d'une période donnée :

- a) pires formes de travail des enfants, telles que décrites ci-dessous ;
- b) activité économique avant l'âge minimum d'admission à l'emploi, à savoir 14 ans au Cameroun.

Il est mesuré en termes d'engagement des enfants dans les activités productives du domaine de la production tel que défini par le SCN. Une présentation schématique de la procédure d'identification statistique du travail des enfants est fournie en fin de chapitre.

Les pires formes de travail des enfants sont regroupées en deux classes : les travaux dangereux et les pires formes de travail des enfants autres que les travaux dangereux (pires formes intrinsèques).¹ Selon l'arrêté no. 27 du 27 mai 1969 relatif au travail des enfants du Ministère du travail et des lois sociales, sont considérés comme travaux dangereux pour les enfants les activités ou professions suivantes :

- a) **Branches d'activités dangereuses** : travaux souterrains, mines, carrières, galeries (article 10, section 2).
- b) **Professions dangereuses (section 2)** :
 - travaux de graissage, nettoyage, visite ou réparation des machines ou mécanismes en marche ;
 - verrerie (article 12) ;
 - travaux dans des locaux où se trouvent des machines actionnées à la main ou par un moteur, dont les parties dangereuses ne sont pas recouvertes d'un dispositif protecteur approprié (article 11) ;
 - travaux de cisaille et autres lames tranchantes mécaniques (article 13) ;
 - travaux de scie circulaire et scie à ruban (article 13) ;
 - travaux de presse de toute nature autre que celle mue à la main (article 13) ;

¹ Les enquêtes camerounaises ne permettent pas de caractériser les « pires formes intrinsèques » qui s'appréhendent par des opérations spécifiques. Les concepts et définitions statistiques de ces formes de travail des enfants ne sont pas suffisamment développés. Les méthodes statistiques de mesure s'y rapportant sont encore au stade de l'expérimentation.

- travaux dans l'air comprimé (article 14) ;
- travaux de fabrication, de manipulation ou d'utilisation d'explosifs (article 15) ;
- travaux de conduite et surveillance des lignes, appareils et machines électriques de toute nature dont la tension de régime par rapport à la terre dépasse 600 volts en courant continu ou 150 volts en courant alternatif (article 16) ;
- travaux d'actionnement des roues verticales ou horizontales, des treuils ou poulie, pour les enfants de moins de 16 ans (article 18) ;
- travaux exécutés à l'aide d'échafaudage volant, pour les enfants de moins de 16 ans (article 18) ;
- travaux aux bars, quand des boissons alcooliques y sont servies de façon habituelles, dans les hôtels, restaurants, cafés, débits de boissons et établissements similaires (article 17) ;
- travaux d'exécution de tours de force périlleux ou d'exercice de dislocation dans les représentations publiques pour les enfants de moins de 16 ans (article 18) ;
- travaux de machines à coudre mues par pédales pour les filles de moins de 16 ans (article 19) ;
- dans tous les établissements publics ou privés non agricoles, la durée du travail ne peut excéder 40 heures par semaine (article 80, al. 1 CT) ;
- dans toutes les entreprises agricoles ou assimilées, le nombre d'heures de travail est d'au plus 2 400 heures par an dans la limite des 48 heures par semaine (article 80, al. 2 CT) ;
- le travail de nuit des femmes et des enfants est interdit dans l'industrie (article 82, al. 2 CT) ;
- les travaux de confection, manutention ou vente d'écrits et d'imprimés, d'affiches, dessins, gravures, peintures, photographies, images ou autres objets dont le contenu est de nature à porter atteinte à leur moralité sont interdits (article 22, section 3).

La vétusté du texte définissant les travaux dangereux actuellement en vigueur au Cameroun a conduit à compléter la liste ci-dessus avec quelques activités et professions extraites de la liste utilisée habituellement par le SIMPOC (Programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants) dans les pays où la réglementation est muette en la matière.

Les autres travaux à abolir désignent ceux qui sont en contradiction avec les textes mais ne sont pas considérés comme des travaux dangereux et ceux qui relèvent intrinsèquement des pires formes de travail des enfants. Le principal instrument permettant de cerner ce concept est le Code du travail, qui stipule sous son article 86, al. 1 que « les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprenti, avant l'âge de 14 ans, sauf dérogation accordée par le Ministre chargé du travail, compte tenu des circonstances locales et tâches qui peuvent leur être demandées ».

Publié par le Bureau international du Travail (BIT)



ISBN 978-92-2-126351-7



9 789221 263517