

Document de travail no. 65

Etude nationale sur la discrimination en matière d'emploi et de profession
et proposition d'un plan national d'action
au Cameroun

Isidore Léopold Miendjiem

Bureau international du Travail
Genève
Juin 2011

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.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Données de catalogage avant publication du BIT

Miendjiem, Isidore Léopold

Etude nationale sur la discrimination en matière d'emploi et de profession et proposition d'un plan national d'action / Isidore Léopold Miendjiem ; Bureau international du Travail. - Genève: BIT, 2011
1 v.

ISBN: 9789222248704;9789222248711 (web pdf)

International Labour Office

égalité des genres / égalité des chances dans l'emploi / discrimination fondée sur le sexe / politique de l'emploi / plan d'action / Cameroun

04.02.3

Données de catalogage du BIT

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.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse

TABLE DES MATIERES

Avant-propos	vii
Résumé	viii
Liste des principales abréviations	ix
INTRODUCTION	1
I. Contexte	1
II. Justification	1
III. Objectif	2
IV. Méthodologie	2
V. Plan	4
PARTIE I: L'ETAT DU RESPECT ET D'APPLICATION DES NORMES FONDAMENTALES RELATIVES A LA NON-DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI ET LA PROFESSION	5
A. Cadre normatif	5
B. Cadre institutionnel	20
PARTIE II: LES OBSTACLES DE DROIT ET DE FAIT A LA MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DES NORMES FONDAMENTALES DU TRAVAIL RELATIVES A LA NON-DISCRIMINATION EN MATIERE D'EMPLOI ET DE PROFESSION	33
I. LES OBSTACLES DE DROIT	33
1. La conformité partielle de la législation nationale aux normes fondamentales du travail relatives à la non-discrimination	33
2. La survivance de certaines discriminations prohibées	42
3. Les insuffisances du système de sanction des discriminations	51
II. LES OBSTACLES DE FAIT	55
1. Les obstacles socio-culturels	55
2. Les obstacles administratifs et économiques	59
PARTIE III: BONNES PRATIQUES ET EXPERIENCES POSITIVES	75
I. L'ELIMINATION DE LA DISCRIMINATION	75
II. LA PROMOTION DE L'EGALITE	79
III. POLITIQUES ET PROGRAMMES D'ACTION POUR REMEDIER EFFICACEMENT AUX PRATIQUES DISCRIMINATOIRES	82
1. Le Cameroun	82
1.1. Promotion de l'égalité des sexes	82
2. La Nouvelle-Zélande	84
3. L'Italie	84
4. Les Etats-Unis	85
PARTIE IV: PROPOSITION D'UN PLAN D'ACTION NATIONAL POUR LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI ET LA PROFESSION	87

<i>Objectifs du PANALDEP</i>	87
I. STRATEGIES D'INTERVENTION DU PANALDEP	87
1. <i>Stratégies d'intégration de la non-discrimination dans l'emploi et la profession dans les institutions, les politiques et programmes de développement</i>	87
2. <i>Stratégie de communication</i>	88
3. <i>Stratégie de financement</i>	89
II. LES PROGRAMMES DU PANALDEP	89
1. <i>Programme 1: Amélioration du cadre juridique de protection contre les discriminations dans l'emploi et la profession</i>	90
2. <i>Programme 2: Intégration de l'approche genre dans les domaines de l'emploi et de la profession</i>	92
3. <i>Programme 3: Amélioration de la présence des catégories vulnérables de travailleurs dans l'emploi et la profession et consolidation de la position des autres catégories</i>	93
III. LE SCHEMA INSTITUTIONNEL DU PANALDEP	94
1. <i>Le cadre institutionnel de pilotage</i>	94
2. <i>La gestion des programmes</i>	97
Annexe 1: Liste des tableaux	99
Annexe 2. Termes de Références du Consultant national	100
Annexe 3. Principales conventions pertinentes	107

Avant-propos

La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail est un instrument de justice sociale. Elle est basée sur quatre principes :

- La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
- L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ;
- L'abolition effective du travail des enfants ;
- L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Cette Déclaration permet au Bureau international du Travail d'apporter l'appui nécessaire à la mise en œuvre des principes susmentionnés aux Etats demandeurs.

Dans ce but, le projet d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration (PAMODEC) a été élaboré et financé par le gouvernement français. Ce projet veille à la promotion des principes et des droits fondamentaux au travail dans plusieurs pays africains par le biais de diverses actions spécifiques.

Le présent document de travail a été conçu dans le cadre de PAMODEC et présente le principe d'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession au Cameroun. Son objectif est, en premier lieu, d'apporter un nouveau point de vue sur les différents aspects de la discrimination ; l'auteur préconise, en second lieu, un plan d'action pour éradiquer toute forme de discrimination dans l'emploi et la profession.

La lutte contre la discrimination associe les organisations de travailleurs et d'employeurs, les organes compétents du gouvernement ainsi que les associations de défense des droits de l'homme qui œuvrent pour l'égalité de chance au travail. Elle contribuera grandement à la justice sociale, à la paix dans les entreprises et, par conséquent, à l'amélioration de la productivité de ces dernières.

Je tiens à remercier Monsieur Isidore Léopold Miendjiem, l'auteur de ce document, et l'équipe de PAMODEC : Madame Lisa Wong-Ramesar, responsable pour le volet de la non-discrimination du projet, Monsieur Jules ONI, conseiller technique principal du projet et Monsieur Flavien Zogo, coordinateur pour les pays de l'Afrique Centrale, ces deux derniers en poste au moment de l'élaboration de ce document.

J'aimerais en particulier remercier les représentants du Gouvernement et leurs partenaires sociaux au Cameroun pour leur collaboration, ainsi que le Gouvernement français pour son soutien financier à PAMODEC.

Les points de vue développés dans cette étude ainsi que les propositions d'action qui concluent ce document sont ceux de l'auteur, Monsieur Isidore Léopold Miendjiem, et ont été formulés dans le but de contribuer aux efforts nationaux dans la lutte contre la discrimination au travail.

Kamran Fannizadeh
Directeur
Programme pour la Promotion de la Déclaration
relative aux Principes et Droits fondamentaux au Travail

Résumé

Garantir aux hommes et aux femmes une égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession constitue un objectif majeur de l'Organisation internationale du Travail. Le Cameroun, qui est un Etat membre de l'OIT, a également fait sien cet objectif. C'est dans ce sens qu'il a dédié à la lutte contre les discriminations dans l'emploi et la profession un cadre normatif qui intègre tous les engagements souscrits à cet effet sur le plan international, dans le cadre de l'OIT et en dehors, et les dispositions de droit interne anti-discriminations. Ce cadre normatif est renforcé par un cadre institutionnel de mise en œuvre de ces engagements et dispositions.

Mais cet effort du gouvernement camerounais pour assurer la non-discrimination, l'équité et l'égalité au travail est encore considérablement entravé par des obstacles tant de droit que de fait, bien identifiés, qui freinent l'enracinement des normes anti-discriminations dans le domaine de l'emploi et la profession tant privé que public.

Inspirées de bonnes pratiques et expériences positives vécues au Cameroun et ailleurs, des recommandations en vue d'une amélioration considérable et pérenne de la situation ont été faites dans le cadre d'une proposition d'un Plan d'Action National de Lutte contre la Discrimination dans l'Emploi et la Profession, le PANALDEP.

Liste des principales abréviations

BIT:	Bureau international du Travail
CAMRAIL:	Cameroon Railway Corporation
CDD:	Contrat à durée déterminée
CEA:	Commission économique pour l'Afrique Centrale
CEAR:	Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et des Recommandations
CEDAW:	Committee on the Elimination of Discrimination against Women
CEDEF:	Convention pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes
CEMAC:	Communauté économique et monétaire d'Afrique Centrale
CNCT:	Commission nationale consultative du travail
CNSHL:	Commission nationale des droits de l'homme et des libertés
CONAC:	Commission nationale anti-corruption
DSRP:	Document de stratégie de réduction de la pauvreté
ECAM:	Enquête camerounaise auprès des ménages
EESI:	Enquête sur l'emploi et le secteur informel
FOCAP:	Forum camerounais de psychologie
Ibidem:	comme ci-dessus
INS:	Institut national de la statistique
IRESKO:	Institut pour la recherche, le développement socio-économique et la communication
MINEBASE:	Ministère de l'éducation de base
MINEFOP:	Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle
MINESEC:	Ministère des enseignements secondaires
MINESUP:	Ministère de l'enseignement supérieur
MINFOPRA:	Ministère de la fonction publique et de la réforme administrative
MINPROFF:	Ministère de la promotion de la femme et de la famille
MINTSS:	Ministère du travail et de la sécurité sociale
OIT:	Organisation internationale du Travail
OLC:	Observatoire national de lutte contre la corruption
ONEFOP:	Observatoire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
ONU:	Organisation des Nations Unies
Op.cit.:	opere citato, comme cité plus haut
PAMODEC:	Programme d'appui à la mise en oeuvre de la Déclaration de l'OIT
PPSAC:	Projet prévention SIDA en Afrique Centrale
PPTD:	Programme pays pour le travail décent
RJPIC:	Revue juridique et politique indépendante et coopération
SDN:	Société des Nations
SMIG:	Salair minimum interprofessionnel garanti
SONARA:	Société nationale de raffinerie
TGI:	Tribunal de grande instance
TPI:	Tribunal de première instance
UDEAC:	Union douanière et économique de l'Afrique Centrale
UEAC:	Union économique de l'Afrique Centrale
USLC:	Union des syndicats libres du Cameroun

INTRODUCTION

I. Contexte

Garantir aux hommes et aux femmes une égalité de chance et de traitement constitue un objectif majeur de l'Organisation internationale du Travail. Cette préoccupation est exprimée dans la Constitution de l'Organisation de 1919 et la Déclaration de Philadelphie de 1944. Elle a abouti à l'adoption, en juin 1951 et juin 1958, par la Conférence internationale du Travail, des conventions nos. 100 et 111 portant respectivement sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes et sur la discrimination dans l'emploi et la profession. Ces conventions ont été complétées par les recommandations nos. 90 et 111. Ces instruments consacrent les principes « *à travail de valeur égale, salaire égal* » et « *interdiction de la discrimination au travail basée sur des critères prohibés*¹ ».

La lutte contre les inégalités au travail s'est considérablement renforcée avec l'avènement de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi adoptée en juin 1998. En effet, les *rapports globaux sur la discrimination*, établis tous les quatre ans, en vertu du suivi de la Déclaration, ont permis d'approfondir les connaissances en matière de discrimination et de disposer d'éclairages nouveaux sur les obstacles à une véritable égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession et les différentes mesures mises en oeuvre par les Etats membres de l'OIT en vue de leur élimination.

Il convient de rappeler que les principes de non-discrimination, d'équité et d'égalité au travail sont aussi contenus dans de nombreux instruments internationaux concernant les droits de l'homme des Nations Unies et de l'Union Africaine. Ces principes consacrés dans ces instruments, pour la plupart, s'inspirent des conventions et recommandations de l'OIT relatives à la non-discrimination.

Le Cameroun a ratifié la plupart des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme ainsi que les huit conventions fondamentales du travail de l'OIT² qui forment la Déclaration, et a inscrit dans les textes de droit interne l'interdiction de la discrimination.

Toutefois, l'étude réalisée au Cameroun sur l'identification des obstacles à la mise en oeuvre des principes et droits fondamentaux au travail a relevé que si dans la globalité aucune disposition de la loi n'est grossièrement discriminatoire, on peut relever quelques points d'ombre ou de lacune qui subsistent encore dans les textes. De même la pauvreté du droit en matière d'égalité des chances a été mise en exergue.

Les questions d'égalité de chances et d'opportunité continuent donc de se poser en droit comme en pratique souvent sous des formes cachées ou non apparentes.

II. Justification

Le Cameroun qui a souscrit aux objectifs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux et qui, à l'instar des autres Etats membres, a participé à son adoption en 1998, s'est engagé à respecter, appliquer et réaliser de bonne foi les principes et droits fondamentaux au travail qu'elle consacre. C'est ainsi que la lutte contre les discriminations au

¹ Tels que par exemple, la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

² Conventions n°s 29/105; 87/98; 100/111; et 138/182.

travail figure en bonne place parmi les priorités identifiées par les mandats tripartites nationaux pour la promotion de la Déclaration au Cameroun. C'est pourquoi, pour appuyer le pays dans ses efforts de lutte contre les inégalités au travail, il est envisagé de mener une étude destinée à documenter la problématique de la discrimination au travail au Cameroun afin de permettre à l'Etat et aux partenaires sociaux d'élaborer un plan national d'action.

III. Objectif

L'étude vise à évaluer le niveau d'application par le Cameroun des principes de l'OIT relatifs à la non-discrimination, à identifier les difficultés et obstacles rencontrés dans leur application et à proposer un projet de plan national d'action de lutte contre la discrimination en matière d'emploi et de profession.

IV. Méthodologie

La présente étude peut se résumer en trois mots: inventaire, analyse et proposition.

A. Inventaire

L'inventaire a permis de préciser toutes les normes conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur au Cameroun en matière de non-discrimination dans l'emploi et la profession ainsi que quelques décisions de justice ayant fixé une solution pertinente pour le sujet et déterminer les organes institutionnels nationaux dédiés à la non-discrimination dans l'emploi.

Collecter les lois et les décrets n'a pas été aisé d'abord parce que le champ d'application des conventions qui fixent les normes anti-discriminatoires dans l'emploi et la profession est vaste, il a fallu retrouver pour chaque domaine couvert le texte qui convient. Ensuite parce que divers et épars, ces textes ne se trouvent pas encore rassemblés dans un code, ou mieux dans un recueil de textes relatifs aux normes anti-discrimination au Cameroun.

Identifier les décisions de justice pertinentes a été encore plus difficile non seulement parce que celles-ci sont très rares en la matière, mais aussi parce que les décisions de justice en général ne sont plus publiées depuis près de 30 ans. La revue juridique qui paraît encore régulièrement ne fait que sporadiquement des sommaires de quelques décisions. L'inventaire a été fait à partir des éléments disponibles et des recherches dans quelques grandes juridictions (Douala, Yaoundé et Bafoussam) et auprès des acteurs judiciaires et universitaires. Il est nécessairement non exhaustif.

Le lecteur constatera qu'il n'y en a que très peu qui, soit se fonde sur l'une des conventions internationales relatives à la non-discrimination, soit vise le principe d'égalité en matière d'emploi et de profession.

Indiquer les conventions internationales ratifiées ou non par le Cameroun et non dénoncées n'a pas non plus été facile. Si retrouver les conventions internationales du travail essentielles en matière de discrimination dans l'emploi et la profession a été aisé, retrouver celles qui ont été adoptées en dehors de l'OIT ne l'a pas été, d'abord parce qu'elles sont nombreuses, diverses et éparses du fait de la diversité des domaines couverts par la question de l'égalité dans l'emploi et la profession, et ensuite parce qu'elles ne sont pas publiées dans un recueil de textes comme c'est le cas pour les conventions de l'OIT.

Relever les commentaires formulés par divers organes de contrôle de l'OIT et des Nations Unies à l'endroit du Cameroun sur la question de la non-discrimination a été facile, s'agissant

des commentaires de la Commission d'experts pour l'application de conventions et recommandations de l'OIT (CEACR) et un peu laborieuse s'agissant des commentaires des autres organes de contrôle de l'application des autres conventions comme la CEDAW.

Il a fallu aussi inventorier les institutions publiques et privées nationales consacrées à la mise en œuvre et au respect des normes fondamentales du travail au Cameroun. La diversité des domaines couverts et la non disponibilité des informations n'ont pas facilité la tâche.

Ont été indiqués, enfin, quelques exemples de bonnes pratiques et d'expériences positives d'intégration des normes relatives à la non-discrimination en matière d'emploi et de profession dans la mise en œuvre des politiques nationales de développement.

B. L'analyse

L'analyse a consisté à rapprocher les normes fondamentales du travail fixées par les instruments internationaux des normes internes pour établir les écarts. L'objectif n'était pas exclusivement un simple exercice de confrontation des textes. L'effort nécessaire a été fait pour aller au-delà des textes et questionner la réalité concrète. Dans cette optique, il a été indispensable d'utiliser les études de terrain, d'y descendre, de discuter avec non seulement les protagonistes des relations de travail (travailleurs, employeurs, délégués du personnel, syndicalistes, représentants d'administration du travail), mais aussi quelques universitaires et magistrats ayant une bonne connaissance de la question de la discrimination dans l'emploi et la profession.

Cette démarche nous a permis de déceler les obstacles de fait et de droit à la mise en œuvre effective des normes fondamentales du travail anti-discriminatoires. A cet effet, le Bureau international du Travail, à travers les analyses pertinentes contenues dans les commentaires de la CEACR sur le Cameroun et ses statistiques sur le marché du travail au Cameroun, le Comité pour l'Élimination des Discriminations à l'Égard des Femmes, l'Institut National des Statistiques, à travers ses diverses enquêtes sur le marché du travail au Cameroun, et l'«*Etude relative aux obstacles à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail au Cameroun*» réalisée par les professeurs P.G. Pougoué et J.M.Tchakoua pour PAMODEC en 2007 ont été des sources importantes de collecte des informations sur les analyses faites jusqu'ici.

C. Proposition

La proposition d'un plan d'action national de lutte contre la discrimination en matière d'emploi et de profession est attendue de cette étude. Il s'agit d'un travail d'identification d'actions et d'acteurs idoines pour la mise en œuvre d'activités susceptibles d'éliminer la discrimination dans l'emploi et la profession. Ce travail exige un important effort d'identification, de précisions, de cohérence et de simplicité.

A cet effet, deux écueils étaient à éviter. D'abord, il a fallu éviter de répéter un des plans d'action vus ailleurs, et ensuite il a fallu éviter de proposer une compilation de bonnes pratiques en matière de lutte contre la discrimination inventoriées dans quelques pays.

Nous avons opté pour la proposition des éléments constitutifs d'un plan national d'action de lutte contre la discrimination qui s'inspire, certes, des expériences positives vécues ailleurs, mais qui s'inscrit dans les contextes juridique et socio-économique camerounais et cadre avec la stratégie gouvernementale de développement national.

V. Plan

L'étude consiste à fournir les informations sur l'état du respect et d'application des conventions fondamentales sur la non-discrimination dans l'emploi et la profession, à relever les obstacles de droit et de fait à la mise en œuvre de ces normes et à proposer un plan national d'action de lutte contre la discrimination. On aurait pu présenter cette étude en deux parties. La première partie réservée à l'évaluation de l'application des conventions fondamentales sur la non-discrimination dans l'emploi et la profession, et une deuxième partie sur la proposition d'une stratégie de lutte contre les discriminations.

Une telle démarche contient en elle-même le risque de la généralité et est peu convenable pour un travail qui doit être détaillé et précis.

Il a semblé avantageux de coller au détail et à la précision, ce qui a conduit à présenter cette étude en quatre points: l'état du respect et d'application des normes fondamentales du travail relatives à la non-discrimination dans l'emploi et la profession (I), les obstacles de droit et de fait à la mise en œuvre effective des normes fondamentales du travail relatives à la non-discrimination dans l'emploi et la profession (II), les bonnes pratiques ou expériences positives en matière de lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession (III) et la proposition d'un plan national d'action de lutte contre les discriminations dans l'emploi et la profession (IV); ce plan d'action tenant en même temps lieu de recommandations.

PARTIE I: L'ETAT DU RESPECT ET D'APPLICATION DES NORMES FONDAMENTALES RELATIVES A LA NON-DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI ET LA PROFESSION

La lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession est un objectif majeur du gouvernement camerounais, qui lui a dédié un cadre normatif et institutionnel.

A. Cadre normatif

Dans le cadre du respect et de l'application des normes fondamentales relatives à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, le Cameroun a pris des engagements sur le plan international et a adopté sur le plan interne des instruments juridiques de mise en œuvre. Les engagements internationaux constituent le cadre normatif international (1) et les instruments de droit interne forment le cadre normatif interne (2).

1. Le cadre normatif international

Les engagements souscrits par l'Etat du Cameroun au niveau international pour le respect, l'application et la réalisation du principe de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession peuvent être appréciées aux niveaux universel (a), régional et sous-régional (b) et bilatéral (c).

a. Les engagements au niveau universel

Il convient de distinguer les engagements pris en dehors de l'OIT (i) de ceux pris dans le cadre de l'OIT (ii).

i) Les engagements pris en dehors du cadre de l'OIT

Le Cameroun est partie notamment aux instruments pertinents ci-après:

La Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 qui proclame en son article 1 que tous les êtres humains naissent égaux en droits. Dans son article 2, elle dispose que chacun peut se prévaloir de tous les droits proclamés dans cette Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. Elle continue en proclamant que n'est possible aucune distinction fondée sur le statut politique, juridique ou international du pays ou du territoire dont une personne est ressortissante, que ce pays ou territoire soit indépendant, sous tutelle, non autonome ou soumis à une limitation quelconque de souveraineté. La Déclaration de 1948 précise à l'article 7 que tous les êtres humains sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi, tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination. A l'article 23, la Déclaration proclame le droit au travail, en disposant que toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage; le paragraphe 2 du même article précise que « tous (les hommes) ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal »;

Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 qui dispose, à son article 2, que les Etats-parties au présent Pacte s'engagent à respecter et à garantir à tous les individus se trouvant sur leur territoire et relevant de leur compétence les droits reconnus dans le présent pacte, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. Et à son article 26, il dispose que toutes les personnes sont égales devant la loi. A cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique, et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. Ce pacte ainsi que celui qui suit ont été ratifiés par le Cameroun le 27 juin 1984.

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 16 décembre 1966 qui dispose en son article 6 que les Etats-parties au présent pacte reconnaissent le droit au travail qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit; que les mesures que chacun des Etats-parties au présent pacte prendra en vue d'assurer le plein exercice de ce droit doivent inclure l'orientation et la formation professionnelle, etc. Mais c'est l'article 7 qui précise expressément l'interdiction des discriminations, en disposant que les Etats-parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'à toute personne de jouir des conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment la même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes.

Dans son article 17 alinéa 1 le Pacte impose: *« un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale, sans distinction aucune; en particulier les femmes doivent avoir la garantie que les conditions du travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail ».*

La Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes du 7 novembre 1967 qui proclame à l'article 10-1 que toutes mesures appropriées doivent être prises pour assurer aux femmes les mêmes droits qu'aux hommes dans le domaine de la vie économique et sociale et notamment le droit, sans discrimination fondée sur la statut matrimonial ou sur toute autre raison, à l'accès à la profession, au travail, au libre choix de la profession et de l'emploi, et à la promotion dans l'emploi et la profession.

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 novembre 1979, qui dispose en son article 11-1 que les Etats-parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains; le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi; le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, etc.

Cette Convention prévoit aussi dans son article 11 - 1°) d: le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail. Cette convention a été ratifiée par le Cameroun en 1988.

A ces textes sur l'élimination des discriminations à l'égard des femmes, il faut ajouter:

- Le protocole facultatif du 06 octobre 1999 à la convention sur l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes, ratifié le 07 janvier 2005;
- Le protocole additionnel du 15 décembre 2000 à la convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, ratifié le 18 mars 2004.

La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale du 21 décembre 1965 qui dispose à son article 5 que les Etats-parties s'engagent à interdire et à éliminer la discrimination raciale sous toutes ses formes et à garantir le droit de chacun à l'égalité devant la loi sans distinction de race, de couleur ou d'origine nationale ou ethnique notamment pour la jouissance de certains droits économiques, sociaux, culturels, en particulier les droits au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, à la protection contre le chômage. Cet instrument des Nations Unies a été ratifié par le Cameroun le 24 juin 1971.

Deux autres instruments pertinents méritent d'être signalés:

- La Déclaration mondiale sur l'éducation pour tous du 9 mars 1970;
- La Déclaration de Salamanque et le cadre d'action pour l'éducation et les besoins spéciaux du 10 juin 1994.

Il convient d'ajouter aux instruments ci-dessus cités, deux autres adoptés dans le cadre de la Société des Nations (SDN)³:

- la convention internationale du 11 octobre 1933 pour l'élimination du trafic des femmes âgées (succession le 27 octobre 1961);
- la convention internationale du 18 mai 1904 pour l'élimination de la traite des esclaves blancs, amendée le 04 mai 1949 (succession le 03 novembre 1961).

ii) Les engagements pris dans le cadre de l'OIT

Dans le cadre de l'OIT, le Cameroun est partie aux instruments ci-après:

La Convention (n° 111) concernant la discrimination en matière d'emploi et la profession 1958, ratifiée le 17 décembre 1987. Cette convention précise à son article 1 alinéa 1 que le terme « discrimination » dont elle prohibe la pratique comprend:

- a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession;
- b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le membre intéressé après consultation des organisations représentatives

³ Le Traité de Versailles du 28 juin 1919 avait placé le Cameroun sous mandat de la Société des Nations.

d'employeurs et de travailleurs s'il en existe, et d'autres organismes appropriés. Au même article 1, mais cette fois-ci à l'alinéa 3, elle dispose qu'aux fins de la présente convention, les mots « emploi » et « profession » recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi;

La convention n° 111 prévoit également la formulation et l'application d'une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

La recommandation n° 111, qui accompagne la Convention susmentionnée, précise que cette politique nationale devrait tenir pleinement compte des principes suivants:

(...)

b) tout individu devrait jouir, sans discrimination, de l'égalité de chances et de traitement en ce qui concerne:

- i) l'accès aux services d'orientation professionnelle et de placement;
- ii) l'accès à la formation professionnelle et l'emploi de son choix, selon ses aptitudes personnelles pour cette formation ou cet emploi;
- iii) la promotion, selon ses qualités personnelles, son expérience, ses aptitudes et son application au travail;
- iv) la sécurité de l'emploi;
- v) la rémunération pour un travail de valeur égale;
- vi) les conditions de travail, y compris la durée du travail, les périodes de repos, les congés annuels payés, les mesures de sécurité et d'hygiène du travail, etc.

c) les organismes gouvernementaux devraient appliquer dans toutes leurs activités une politique d'emploi sans aucune discrimination;

d) les employeurs ne devaient pratiquer ou tolérer aucune discrimination à l'égard de qui que ce soit en ce qui concerne l'engagement, la formation, la promotion, le maintien en emploi ou les conditions d'emplois;

e) dans les négociations collectives et les relations professionnelles, les parties devraient respecter le principe de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession et veiller à ce que les conventions collectives ne contiennent aucune disposition de nature discriminatoire en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion, le maintien en emploi ou les conditions d'emploi, etc. La convention n° 111 a été rectifiée par le Cameroun le 17 décembre 1987;

La convention (n° 100) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre féminine et la main-d'œuvre masculine pour un travail de valeur égale, 1951, ratifié le 14 février 1970.

D'après cette convention, le terme « *rémunération* » comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Aux fins de la convention, l'expression « *égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale* » se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée, directement ou indirectement, sur le sexe.

La Convention n° 100 préconise:

- l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, dans la mesure où le permettent les méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération;
- une évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent;
- que si l'évaluation objective fait apparaître des différences dans les travaux à effectuer auxquelles correspondent des différences dans les taux de rémunération -sans considération de sexe- ces dernières ne devront pas être considérées comme contraires au principe d'égalité de rémunération.
- que les gouvernements collaborent avec les organisations d'employeurs et des travailleurs en vue de donner effet aux dispositions de la convention.

La recommandation n° 90 de 1951 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Elle complète la Convention n° 100 et précise que les Etats devraient:

- prendre des mesures pour assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.
- dans la fonction publique, après consultation des organisations des travailleurs concernés;
- pour les autres secteurs, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- établir des méthodes permettant d'évaluer objectivement soit par une analyse du travail, soit par d'autres moyens, les travaux que comportent les divers emplois (classification sans considération de sexe);
- prendre des mesures appropriées afin d'augmenter le rendement des travailleurs telles que l'accès à l'orientation professionnelle, conseils professionnels, formation professionnelle, placement;
- mettre en place des services sociaux pour des travailleurs qui ont des charges familiales.

La convention (n° 97) concernant les travailleurs migrants , 1949, (révisée), qui stipule à son article 6 que tout membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à appliquer, sans discrimination de nationalité, de race, de religion, ni de sexe, aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire, un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants en ce qui concerne les matières suivantes:

a) dans la mesure où ces questions sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives:

- i) la durée du travail, les heures supplémentaires, les congés payés, les restrictions au travail à domicile, l'âge d'admission à l'emploi, l'apprentissage et la formation professionnelle, le travail des femmes et les adolescents;

- ii) l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives, etc.; la convention n° 97 a été ratifiée par le Cameroun le 3 septembre 1962;

La recommandation n°86 de 1949 sur les travailleurs migrants (révisée).

Elle complète la convention n° 97.

Elle précise que le terme « *travailleur migrant* » désigne une personne qui émigre d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant.

Elle recommande: « *les travailleurs migrants autorisés à résider dans un territoire et les membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre devraient, autant que possible, être admis à y occuper un emploi dans les mêmes conditions que les nationaux.* » (art.16 al. 1)

«*Dans les pays où l'emploi des travailleurs migrants est soumis à des restrictions, celles-ci devraient, autant que possible:*

- ⇒ *cesser d'être appliquées aux travailleurs migrants qui auraient résidé dans le pays d'immigration pendant une période déterminée, dont la durée ne devrait pas, en principe, dépasser cinq ans;*
- ⇒ *cesser d'être appliquées aux femmes et aux enfants en âge de travailler qui ont été autorisés à accompagner ou à rejoindre le travailleur migrant, en même temps qu'elles cesseraient d'être appliquées à ce dernier.* » (art.16 al. 2).

La convention (n° 143) sur les travailleurs migrants, 1975, (dispositions complémentaires), qui stipule, à son article 10, que tout membre pour lequel la convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir et à garantir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitements en matière d'emploi et de profession pour les personnes qui, en tant que travailleurs migrants ou en tant que membres de leur famille, se trouvent légalement sur son territoire. Cette convention a été ratifiée par le Cameroun le 2 mai 1978.

La recommandation n° 151 de 1975 sur les travailleurs migrants complète la Convention n° 143 en indiquant des nouvelles normes en ce qui concerne l'égalité de chances et de traitement, la politique sociale en faveur des migrants et l'emploi et la résidence.

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi de 1998.

Elle est constituée de huit conventions considérées par l'OIT comme fondamentales pour chaque Etat membre de l'Organisation quelque soit son niveau de développement. Parmi ces conventions figurent les conventions nos. 100 et 111 précitées.

Elle recouvre quatre domaines principaux parmi lesquels l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Elle oblige les Etats qui n'ont pas ratifié ces conventions à respecter « *de bonne foi et conformément à la constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions* ». Le Cameroun ayant ratifié toutes les conventions fondamentales

a l'obligation de respecter, d'appliquer et de réaliser de bonne foi les principes et droits fondamentaux au travail qu'elles consacrent.

b. Les engagements au niveau régional et sous régional

i) Les engagements au niveau régional

Dans le cadre régional, le Cameroun est partie aux instruments pertinents suivants:

La Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples adoptée le 27 juin 1981, ratifiée par le Cameroun le 29 décembre 1987 qui dispose en son article 2 que toute personne a droit à la jouissance des droits reconnus et garantis dans cette charte sans distinction aucune, notamment de race, d'ethnie, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation; à son article 3, elle dispose que toutes les personnes bénéficient d'une totale égalité devant la loi, que toutes les personnes ont droit à une égale protection de la loi; à son article 15, la charte consacre le droit de travailler, en disposant que toute personne a le droit de travailler dans des conditions équitables et satisfaisantes. L'article 15 de la Charte garantit à toute personne le droit de «percevoir un salaire égal pour un travail égal».

Le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatifs aux droits de la femme adopté le 11 juillet 2003 et ratifié le 28 mai 2009. L'article 1 définit la «Discrimination à l'égard des femmes» comme «toute distinction, exclusion, restriction ou tout traitement différencié fondés sur le sexe, et qui ont pour but ou pour effet de compromettre ou d'interdire la reconnaissance, quelle que soit leur situation matrimoniale, des droits humains et des libertés fondamentales dans tous les domaines de la vie».

L'article 2 est consacré à l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

L'article 13, dédié aux droits économiques et à la protection sociale, dispose que: les Etats adoptent et mettent en œuvre des mesures législatives et autres mesures visant à garantir aux femmes l'égalité des chances en matière d'emploi, d'avancement dans la carrière et d'accès à d'autres activités économiques. A cet effet, ils s'engagent à:

- promouvoir l'égalité en matière d'accès à l'emploi;
- promouvoir le droit à une rémunération égale des hommes et des femmes pour des emplois de valeur égale;
- assurer la transparence dans les recrutements, la promotion et dans le licenciement des femmes, combattre et réprimer le harcèlement sexuel dans les lieux de travail, etc.

ii) Les engagements au niveau sous régional

Le niveau sous régional est celui de l'Afrique Centrale. Il est constitué par la Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale (CEMAC). La CEMAC est née sur les cendres de l'Union Douanière et Economique de l'Afrique Centrale (UDEAC) et a fait sienne les acquis de l'UDEAC en précisant à l'article 47 de l'additif au traité de la CEMAC relatif au système institutionnel et juridique de la Communauté que « *les dispositions du traité de Brazzaville du 8 décembre 1964, tel qu'amendé, ainsi que les actes juridiques qui ne sont pas contraires aux dispositions du présent additif et des conventions, restent en vigueur et peuvent être appliqués par les institutions et organes de la Communauté, sauf dérogation par des mesures prises en application des Conventions sus-rappelées*».

Sur le fondement de l'article 47 précité, certains engagements pris dans le cadre de l'UDEAC lient encore le Cameroun dans le cadre de la CEMAC.

Dans le cadre sous-régional, le Cameroun est partie aux instruments pertinents suivants:

- La Convention régissant l'Union Economique de l'Afrique Centrale (UEAC) du 26 mars 1996. D'après l'article 2c de cette convention, l'UEAC a pour objectif de créer un marché commun fondé sur la libre circulation des travailleurs ou de la main-d'œuvre. L'article 27 précise que la libre circulation des travailleurs ou de la main-d'œuvre implique l'abolition dans un délai maximum de cinq ans de toute discrimination fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des Etats membres, en ce qui concerne la recherche et l'exercice d'un emploi, à l'exception des emplois dans les secteurs publics stratégiques.
- L'Acte n° 6/77-UDEAC-70 fixant les conditions juridiques d'accès à l'emploi dans l'UDEAC du 21 décembre 1977. D'après l'article 1 de cet acte, «*Dans les Etats de l'UDEAC, l'accès à l'emploi des travailleurs est régi par les règles ci-après: les nationaux bénéficient d'une priorité à l'emploi dans les Etats dont ils sont ressortissants; une situation privilégiée est faite aux ressortissants des Etats membres par rapport aux autres étrangers*».
- L'Acte n° 18/77-UDEAC-70 relatif à l'égalité de traitement de tous les ressortissants d'un Etat de l'Union travaillant dans un même Etat de l'Union du 21 décembre 1977. De manière générale, cet acte interdit toute discrimination dans la rémunération, la promotion et la formation professionnelle.

c. Les engagements au niveau bilatéral

Le Cameroun a signé de nombreuses conventions bilatérales, soit avec les trois anciennes puissances coloniales, soit avec les pays africains ou non africains, portant sur la libre circulation des personnes ou sur la main-d'œuvre. Toutes ces conventions contiennent des dispositions relatives à l'égalité de chances et/ou de traitement entre les travailleurs camerounais et ceux du pays co-signataire.

Il est impossible de dresser la liste exhaustive de ces conventions bilatérales faute de place et de renseignements suffisants. Toutefois, à titre d'illustration, il convient d'indiquer les conventions ci-après:

- La convention d'établissement et de circulation des personnes entre le Mali et le Cameroun signée le 6 mai 1964 à Bamako.
- L'article 10 de cette convention prévoit que «*les nationaux de chacune des parties contractantes bénéficieront sur le territoire de l'autre partie de la législation du travail, des lois sociales et de la sécurité sociale dans les mêmes conditions que les nationaux de cette partie*».
- L'accord de coopération en matière de main-d'œuvre entre le Cameroun et le Gabon indique dans son préambule qu'il a pour but de permettre aux Etats signataires d'assurer l'égalité des conditions de travail entre les travailleurs camerounais et les travailleurs gabonais et de garantir la sécurité de l'emploi et la libre circulation des biens.

Il convient d'indiquer l'accord de gestion concertée des flux migratoires et de co-développement entre la France et le Cameroun du 21 mai 2009.

N.B.: Tous les instruments internationaux relatifs à la non-discrimination et/ou à l'égalité de rémunération auxquels le Cameroun a adhéré font partie du droit interne en vertu de l'article 45

de la Constitution qui dispose que: « *les traités et accords internationaux régulièrement approuvés ou ratifiés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois (...)* ». Ils sont de ce fait directement applicables et susceptibles d'être invoqués devant les tribunaux.

2. Cadre normatif interne

Dans le système de droit interne camerounais, les principes de la non-discrimination et de l'égalité de rémunération sont aussi largement reconnus. La Constitution les consacre (a), et de nombreux textes législatifs et réglementaires internes pertinents les incorporent (b).

a. La Constitution

La loi n° 96-06 du 18 janvier 1996 portant révision de la Constitution du 02 juin 1972⁴, dans son préambule⁵: « proclame que l'être humain, sans distinction de race, de religion, de sexe, de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés »;

« Affirme (l'attachement du peuple camerounais) aux libertés fondamentales inscrites dans la déclaration universelle des droits de l'homme, la charte des Nations Unies, la charte africaine des droits de l'homme et des peuples et toutes les conventions internationales y relatives et dûment ratifiées, notamment aux principes suivants:

- ⇒ *Tous les hommes sont égaux en droits et en devoirs. L'Etat assure à tous les citoyens les conditions nécessaires à leur développement;*
(...)
- ⇒ *Tout homme a le droit et le devoir de travailler;*
(...)
- ⇒ *L'Etat garantit à tous les citoyens de l'un et de l'autre sexe, les droits et libertés énumérés au préambule de la Constitution ».*

b. Les textes législatifs et réglementaires

De nombreux textes législatifs et réglementaires concrétisent les normes relatives à la non-discrimination dans l'emploi et la profession et à l'égalité de rémunération contenues dans les textes internationaux et dans la constitution. L'on peut citer les lois et décrets suivants:

i) Les lois

Les textes à valeur législative pertinente sont:

- Le Code du Travail: Le Code du Travail précise le contenu du droit au travail. Ainsi, « Le droit au travail est reconnu à chaque citoyen comme un droit fondamental. L'Etat doit tout mettre en œuvre pour l'aider à trouver un emploi et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu » (article 2 alinéa 1).

L'article 1^{er} alinéa 2 du code définit le travailleur: « *est considéré comme « travailleur », (...)* quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée, celle-ci étant considérée comme

⁴ Certaines dispositions de la loi constitutionnelle du 18 janvier 1996 ont été modifiées et complétées par la Loi n° 2008/001 du 14 avril 2008.

⁵ Aux termes de l'article 65 de la Constitution, « *le préambule fait partie intégrante de la Constitution* ».

« employeur ». Pour la détermination de la qualité de travailleur, il ne doit être tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé ».

L'article 39 alinéa 1 dispose que « Toute rupture abusive du contrat peut donner lieu à des dommages-intérêts. Sont notamment considérés comme effectués abusivement les licenciements motivés par les opinions du travailleur, son appartenance ou sa non appartenance à un syndicat ».

Sur l'égalité de rémunération, l'article 61 alinéa 2 indique qu'« à conditions égales de travail, 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, dans les conditions prévues au présent article ».

Certaines dispositions du code protègent particulièrement la femme afin d'éviter que des caractéristiques naturelles propres au sexe féminin ne soit pour elle un obstacle à l'accès à l'emploi, à sa promotion, ou à son départ volontaire de l'entreprise, ou une menace sérieuse au maintien de son emploi⁶. Ainsi:

L'article 84 alinéa 1 du code dispose que « toute femme enceinte dont l'état a fait l'objet d'une constatation médicale peut rompre son contrat sans préavis et sans avoir de ce fait à verser l'indemnité (de préavis) prévue à l'article 36 ci-dessus. Pendant cette période, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail de l'intéressée du fait de la grossesse ».

L'article 85 alinéa 1 dispose que « pendant une période de quinze (15) mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour allaitement ». L'alinéa 2 de cet article précise que « la durée totale de ces repos ne peut dépasser une (1) heure par journée de travail »⁷ et l'alinéa 3 du même article indique que « la mère peut, pendant cette période, rompre son contrat sans préavis dans les conditions fixées à l'article 84 alinéa (1) ci-dessus ».

L'article 84 alinéa 2 dispose que « toute femme enceinte a droit à un congé de maternité de quatorze (14) semaines qui commence quatre (4) semaines avant la date présumée d'accouchement. Ce congé peut être prolongé de six (6) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant soit de la grossesse, soit des couches. Pendant la durée de ce congé, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail de l'intéressée ».

L'article 89, relatif aux congés payés dont bénéficient les hommes et les femmes, précise à son alinéa 3c que « pour la détermination du droit au congé, sont considérés comme périodes de service effectif (...) le congé de maternité prévu à l'article 84 ci-dessus ».

L'article 90 fixe une durée exceptionnelle des congés payés au profit des femmes salariées. Tout travailleur a droit aux congés payés à raison d'un jour et demi ouvrable par mois de service effectif (article 89 alinéa 1 C.T.). Cependant « la durée du congé est augmentée en

⁶ Cette protection particulière des travailleuses est conforme à l'article 5 paragraphe 2 de la Convention N°111 qui exige des Etats membres de l'OIT l'adoption des « mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers des personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, (...) ».

⁷ L'article 18 de l'arrêté n° 16-MTLS du 27 mai 1969 portant sur le travail des femmes précise que ce repos est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. L'article 1ç du même arrêté précise que dans les établissements occupant de façon permanente plus de cinquante personnes de sexe féminin, il sera installé une salle d'allaitement.

faveur des mères salariées, soit de deux (2) jours ouvrables par enfant âgé de moins de six (6) ans à la date de départ en congé, inscrit à l'état civil et vivant au foyer, soit d'un jour seulement si le congé principal se trouve ne pas excéder six (6) jours ». (article 90 alinéa 2).

D'autres dispositions du Code du Travail qui ont pour but de protéger la femme salariée ne peuvent être citées avec certitude comme fondement juridique du principe de la non-discrimination entre les hommes et les femmes. Elles posent problème du point de vue du respect de l'égalité des chances en ce qu'elles s'analysent en des interdictions d'emploi des femmes: interdiction d'effectuer les travaux excédant leurs forces (articles 83, 86 et 87 C.T., arrêté n° 16/MTLS du 27 mai 1969 relatif au travail des femmes), interdictions d'effectuer les travaux dangereux et insalubres (articles 83 et 86 C.T. et arrêté n° 16/MTLS du 27 mai 1969 précité), interdiction des travaux de nuit dans les industries (article 82 alinéa 2 C.T.).

Le Code du Travail a créé une catégorie atypique de travailleurs: les travailleurs temporaires, saisonniers ou occasionnels. Ces travailleurs ne sont pas soumis aux mêmes dispositions législatives que ceux qui sont recrutés par un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou un contrat de travail à durée déterminée (CDD) (article 25 alinéa 4 C.T.). Leurs conditions d'emploi sont fixées par le décret n° 93/577/PM du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs temporaires, occasionnels ou saisonniers.

- ⇒ *Le travailleur temporaire est celui ou celle qui a été recruté soit pour remplacer un travailleur absent ou dont le contrat est suspendu, soit pour achever un ouvrage dans un délai déterminé nécessitant l'emploi d'une main-d'œuvre supplémentaire (article 25 alinéa 4-a). Un emploi temporaire ne peut durer plus de 3 mois (article 2 – Décret n° 93/577/PM du 15 juillet 1993 précité).*
- ⇒ *Le travailleur occasionnel est celui ou celle qui a été recruté pour 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 matériels, d'installation ou de bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs (article 25 alinéa 4-b, C.T.). Un travail occasionnel ne peut durer plus de 15 jours (article 3 – Décret n° 93/577/PM du 15 juillet 1993 précité).*
- ⇒ *Le travailleur saisonnier est celui ou celle qui est recruté pour exécuter un travail lié à la nature cyclique ou climatique des activités de l'entreprise (article 25 alinéa 4-c, C.T.). Un travail saisonnier ne peut excéder 6 mois par année.*

Les saisonniers et les journaliers ne sont pas exceptionnellement victimes de discrimination dans le domaine de l'emploi et de la profession. Le décret n° 93/577 précité tend à rapprocher le travailleur saisonnier, occasionnel ou temporaire, du travailleur permanent. Il prévoit que ces travailleurs ont droit à la protection sociale telle que définit par les textes sur la sécurité sociale et une carte professionnelle (article 10 du décret).

Un autre décret n° 93/572/PM du 15 juillet 1993 relatif aux entreprises de travail temporaire prévoit que le contrat de travail de ces travailleurs ne peut être rompu que suivant les conditions fixées à l'article 38 du Code du Travail concernant les CDD (article 10 alinéa 1); qu'à son expiration, le travailleur a droit à une indemnité compensatrice de congé conformément à la législation et à la réglementation en vigueur (article 10 alinéa 2); qu'il est rémunéré suivant les modalités fixées à l'article 68 du Code du Travail concernant tous les travailleurs (article 11) et qu'il est soumis dans l'entreprise utilisatrice aux conditions

d'exécution du travail fixées par la législation et la réglementation en vigueur, ainsi que les conventions collectives applicables au lieu du travail (article 15).

- Le Code pénal

Article 1: « *La loi pénale s'impose à tous* ».

L'article 242 relatif à la discrimination dispose qu'« *Est puni d'un emprisonnement de un mois à deux ans et d'une amende de 5000 à 500 000 francs, celui qui refuse à autrui l'accès (...) dans des emplois, à raison de sa race ou de sa religion* ».

- Le Code civil

En droit camerounais, la capacité juridique est reconnue aussi bien à l'homme qu'à la femme. L'article 16 du Code civil dispose en effet que « *la femme a la pleine capacité de droit. L'exercice de cette capacité n'est limitée que par le contrat de mariage et par la loi* ».

- L'ordonnance n° 81/02 du 29 juin 1981 portant organisation de l'état civil et diverses dispositions relatives à l'état des personnes physiques.

L'article 74 alinéa 1 de l'ordonnance dispose que « *La femme mariée peut exercer une profession séparée de celle de son mari* »

L'article 75 alinéa 1 de l'ordonnance précise que « *Lorsqu'elle exerce une profession séparée de celle de son mari, l'épouse peut se faire ouvrir un compte en son nom propre pour y déposer ou en retirer les fonds dont elle a la libre disposition. Toutefois, elle est tenue de contribuer aux frais du ménage* ».

- La loi n° 2007 du 13 juillet 2007 régissant l'artisanat au Cameroun

La qualité d'artisan n'est tributaire d'aucun des sept critères de discrimination formellement prohibée par l'OIT.

L'article 8 alinéa 1 de cette loi dispose qu'« *Au sens de la présente loi, est considéré comme artisan, tout travailleur autonome qui exerce une activité et qui en assure la pleine responsabilité de la direction et de la gestion, tout en participant lui-même au travail* »⁸.

- Le code de la marine marchande de l'UDEAC9 (Acte n° 6/94 UDEAC-594-CE30 du 22 décembre 1994)

L'article 2t du code UDEAC dispose qu'« *est marin, toute personne de l'un ou de l'autre sexe qui s'engage envers l'armateur ou son représentant pour servir à bord d'un navire de mer et y occuper un emploi salarié sur le pont, dans la machine ou le service général* ».

L'article 264 de ce code dispose que « *pour être inscrit sur les matricules des gens de mer au sens du présent code, le marin ou assimilé doit remplir les conditions suivantes:*

⁸ D'après l'article 2 de la loi du 13 juillet sur l'artisanat, « L'artisanat est constitué de l'ensemble des activités d'extraction, de production, de transformation, d'entretien, de réparation ou de prestation de service essentiellement manuelles et exercées à titre principal ».

⁹ Aujourd'hui CEMAC.

- *âge minimum (selon la majorité civile en vigueur dans chaque Etat);*
- *aptitude physique;*
- *aptitude professionnelle;*
- *absence de certaines condamnations».*

Les dispositions de ce code sont neutres et ne contiennent aucun critère de discrimination visé par les normes internationales.

- La loi n° 83-13 du 21 juillet 1983 relative à la protection des personnes handicapées.

L'article 3 alinéa 1 institue une obligation d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi des personnes handicapées. L'alinéa 2 du même article précise que l'Etat, les familles, les personnes physiques ou morales assurent aux personnes handicapées, dans la mesure du possible et chaque fois que leurs aptitudes et leur milieu familial le permettent, l'insertion et le maintien dans un cadre ordinaire de travail. L'article de la même loi ajoute: l'Etat et les entreprises privées s'efforceront, dans la mesure du possible, d'utiliser les personnes handicapées chaque fois qu'elles sont aptes à exercer l'emploi postulé.

- La loi n° 76/12 du 8 juillet 1976 portant organisation de la formation professionnelle rapide.

Cette loi ne contient aucune disposition visant à garantir l'égalité des chances d'accès à la formation professionnelle rapide. Mais elle ne prévoit pas non plus de disposition discriminatoire.

- La loi n° 98/004 du 14 avril 1998 portant orientation de l'éducation.

D'après l'article 7 de cette loi, l'Etat « *garantit à tous l'égalité de chances d'accès à l'éducation sans discrimination de sexe, d'opinions politiques, philosophiques et religieuses, d'origine sociale, culturelle, linguistique ou géographique* ».

- La loi n° 2001/005 du 16 avril 2001 portant orientation de l'enseignement supérieur

Cette loi précise que l'Etat garantit l'égalité d'accès à l'enseignement supérieur à toute personne de nationalité camerounaise qui remplit les conditions académiques et/ou professionnelles requises et en fonction de la capacité d'accueil de chaque institution (article 11 alinéa 1).

L'Etat garantit à toute personne de nationalité étrangère l'égalité d'accès à l'enseignement supérieur «*conformément aux usages internationaux ou aux conditions et accords signés entre le Cameroun et les pays d'origine des postulants*» (article 11 alinéa 5).

A ce titre, l'Etat protège tout postulant contre « toute discrimination en raison de la race, du genre, de l'âge, de la religion, de l'origine linguistique et géographique » (article 11 alinéa 2).

- La loi n° 67-LF-7 du 12 juin 1967 instituant un code des prestations familiales

Article premier – « *Un régime de prestations familiales est institué au profit de tous les travailleurs visés à l'article 1^{er} du Code du Travail exerçant leur activité professionnelle au Cameroun sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, considérée comme employeur, moyennant une rémunération dont ils*

tirent leurs moyens normaux d'existence et ayant à leur charge un ou plusieurs enfants résidant au Cameroun ».

Article 2 alinéa 1: *«Aux termes de la présente loi, sont qualifiées «d'allocataires», les personnes physiques du chef desquelles les prestations sont dues.»*

Article 3 alinéa 1: *« L'allocataire doit être un travailleur salarié au sens de l'article 1^{er} du Code du Travail et répondre aux spécifications posées par l'article 1^{er} de la présente loi ».*

Article 4: *« L'allocataire doit résider au Cameroun. Toutefois, l'allocataire dont l'activité professionnelle est suspendue dans l'un des cas prévus par l'article 3 ci-dessus et qui transporte sa résidence hors du Cameroun continue à percevoir les prestations familiales dans les conditions et selon les modalités précisées par les conventions prévues à l'article 21 de la loi portant organisation de la prévoyance sociale »¹⁰.*

- La loi n° 69-LF-18 du 10 novembre 1969 instituant un régime d'assurance de pensions vieillesse, d'invalidité et de décès.

Article premier: *« Il est institué un régime d'assurance-pensions comportant le service de prestations de vieillesse, d'invalidité et de décès ».*

Article 2: *« Sont assujettis au régime des pensions institué par la présente loi tous les travailleurs visés à l'article premier du Code du Travail, exerçant leur 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 ».*

- La loi n° 77-11 du 13 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

Article 2 alinéa 1: *« Est considéré comme accident du travail qu'elle qu'en soit la cause, l'accident survenu à tout travailleur tel que défini à l'article 1^{er} paragraphe 2 du Code du Travail ».*

- La loi n°2005/006 du 27 juillet 2005 portant statut des réfugiés au Cameroun.

Article 6 alinéa 1: *« La présente loi s'applique à tout demandeur d'asile et réfugié sans discrimination, au regard de son genre, de sa religion, de sa race ou de sa nationalité »;*

Article 9: *« Sans préjudice des dispositions des chapitres I et II énoncées ci-dessus, tous les droits fondamentaux et les dispositions prévues aux chapitres II, III, IV et V de la Convention de Genève relative aux réfugiés du 28 juillet 1951 et celle de l'OUA du 10 septembre 1969 relative aux réfugiés s'appliquent à tout réfugié régulièrement installé au Cameroun et dans la limite des droits accordés aux nationaux. Ceux-ci concernent, entre autres:*

⇒ *la non- discrimination;*

¹⁰ Les conventions visées à l'article 21 de la loi sur la prévoyance sociale sont des accords que la CNPS peut conclure avec ses homologues pour assurer le paiement des prestations à des bénéficiaires qui ont transporté leur résidence dans les Etats concernés.

- ⇒ *la liberté d'association;*
- ⇒ *le droit d'ester en justice;*
- ⇒ *le droit au travail;*
- ⇒ *le droit à l'éducation;*
- ⇒ *le droit au transfert des avoirs;*
- ⇒ *le droit à la naturalisation ».*

Article 10 alinéa 1: *«Pour l'exercice d'une activité professionnelle salarié ou non, et sans exonération d'impôts et de taxes, ainsi qu'en matière d'avantages sociaux liés à l'exercice d'une telle activité, les personnes reconnues comme réfugiées sont assimilées aux nationaux».* Alinéa 2: *«Elles reçoivent le même traitement que les nationaux en ce qui concerne l'accès à l'éducation, les droits d'inscription scolaire et universitaire et les frais des centres des œuvres universitaires».*

Article 11: *« Tout réfugié est tenu de se conformer aux lois et règlements en vigueur au même titre que les nationaux ».*

ii) Les décrets

Les textes à valeur réglementaire pertinents sont:

- Le décret n° 94/199 du 7 octobre 1994 portant statut général de la fonction publique, modifié par le décret n° 2000/287 du 12 octobre 2000.

Article 3 alinéa 1: *« Au sens du présent décret, est considéré comme fonctionnaire, toute personne qui occupe un poste de travail permanent et est titularisée dans un cadre de la hiérarchie des administrations de l'Etat ».*

Article 12 alinéa 1: *« L'accès à la fonction publique est ouvert, sans discrimination aucune, à toute personne de nationalité camerounaise remplissant les conditions prévues à l'article 13 ci-dessous, sous réserve des sujétions propres à chaque corps ».*

D'autres décrets portant statuts particulier de certains corps de la fonction publique prévoient également que l'accès dans ces corps soit ouvert sans discrimination aucune, notamment de sexe. On ne peut les citer tous faute de place et de renseignements suffisants. Mais, à titre d'information, l'on peut citer:

- Le décret n° 95/048 du 8 mars 1995 portant statut de la magistrature;
- Le décret n° 94/184 du 29 septembre 1994 portant statut particulier du corps des officiers d'active des forces armées;
- Le décret n° 94/185 du 29 septembre 1994 portant statut des personnels militaires non officiers;
- Le décret n° 94/200 du 07 octobre 1994 portant statut spécial du corps de la sûreté nationale;
- Le décret n° 92/054 du 27 mars 1992 portant statut spécial du corps de l'administration pénitentiaire.
- Le décret n° 78/484 du 9 novembre 1978 fixant les dispositions communes applicables aux agents de l'Etat relevant du Code du Travail, modifié par le décret n° 82/100 du 3 mars 1982.

L'admission à la qualité d'agents de l'Etat relevant du Code du Travail est ouverte, sans aucune discrimination, fondée sur l'un des sept critères formellement prohibé par l'OIT. Le seul critère

personnel exigé est la nationalité camerounaise et sur ce point l'article 5 alinéa 1 (Décret n° 82/100 du 3 mars 1982) précise que: « Nul ne peut être recruté dans un emploi public:

a) *s'il ne possède la nationalité camerounaise. Toutefois, le ministre chargé des problèmes de l'emploi et de la main-d'œuvre peut autoriser le recrutement des ressortissants étrangers en cas de manque de candidature des nationaux à une offre d'emploi ».*

- Décret n° 68/DF/253 du 10 juillet 1968 fixant les conditions générales d'emploi des domestiques et employés de maison, modifié par le décret n° 76/162 du 22 avril 1976.

Article 1: « *Est réputé employé de maison ou domestique, au sens du présent décret, tout travailleur embauché au service du foyer et occupé d'une façon continue aux travaux de la maison ».*

Le souci de garantir la non-discrimination dans l'emploi des domestiques et employés de maison est davantage affirmé à l'article 4 du décret du 10 juillet 1968 qui dispose: « *Compte tenu des usages locaux, les domestiques et employés de maison de l'un et l'autre sexe sont classés dans les catégories suivantes (...)* ».

- Décret n° 2008/215 du 24 juin 2008 portant revalorisation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).
 - ⇒ *Le salaire minimum interprofessionnel garanti est fixé à 28.216 FCFA par mois, sur l'ensemble du territoire, quelle que soit la branche d'activité (article 1).*
 - ⇒ *Le SMIG est le salaire de base plancher auquel s'ajoutent éventuellement les primes et indemnités contractuelles ou conventionnelles reconnues au travailleur recruté sans qualification aucune (article 1 – Arrêté n° 0021/MINTSS/SG/DRP/SDCS du 30 juin 2008 fixant le champ d'application du SMIG).*
 - ⇒ *Le SMIG s'impose à tous les employés privés ou publics, quelle que soit leur branche d'activités et sur l'ensemble du territoire national.*

N.B.: L'interdiction de la discrimination dans l'emploi, la profession et la rémunération consacrée par les textes législatifs et réglementaires ci-dessus énumérés s'impose aux conventions collectives, contrats individuels et règlements.

B. Cadre institutionnel

Le Cameroun dispose d'un dispositif institutionnel de mise en œuvre des principes de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes et de la non-discrimination dans l'emploi et la profession. L'on peut distinguer les institutions administratives et assimilées (1), les institutions socio-professionnelles et assimilées (2) et les institutions juridictionnelles (3).

1. Les institutions administratives et assimilées

Les institutions administratives renvoient aux structures administratives qui s'occupent directement des questions de non-discrimination dans l'emploi et la profession (a). L'institution assimilée est la Commission nationale des droits de l'homme et des libertés (CNDHL) (b).

a) Les structures administratives directement compétentes en matière de non-discrimination

Il faut distinguer les structures de l'administration centrale (i) et celles des structures administratives autonomes ou spécialisées (ii).

i) L'administration centrale

L'administration centrale chargée de veiller au respect de la non-discrimination dans l'emploi et la profession est constituée des structures ci-après:

- Ministère du travail et la sécurité sociale (MINTSS)

Le décret n° 2005/085 du 29 mars 2005 organise le MINTSS.

D'après ce décret: « *Le ministre du Travail et de la sécurité sociale est (...) responsable du contrôle de l'application du Code du Travail et des conventions internationales ratifiées par le Cameroun, ayant trait au travail (...)* »;

La Division des normes et de la coopération internationale du travail est chargée «*(...) du suivi de l'application de la législation et de la réglementation du travail; (...) du contrôle de la conformité des normes nationales du travail aux normes internationales; (...) du suivi des engagements pris dans le cadre des accords de coopération bilatérale (...)* »;

La cellule des normes est chargée «*(...) du suivi de l'application de la législation et de la réglementation nationale du travail; (...) du contrôle de la conformité des normes nationales du travail aux normes internationales; (...) du suivi de l'application des conventions internationales ratifiées par le Cameroun.*

- Le Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille (MINPROFF).

Le décret n° 2005/088 du 29 mars 2005 organise le MINPROFF.

Aux termes de ce décret:

⇒ «*Le Ministre de la Promotion de la Femme et de la Famille (...) veille à la disparition de toute discrimination à l'égard de la femme; veille à l'accroissement des garanties d'égalité à l'égard de la femme dans les domaines politique, économique, social et culturel; étudie et soumet au gouvernement les conditions facilitant l'emploi de la femme dans l'administration, l'agriculture, le commerce et l'industrie (...)* »;

⇒ *La direction de la promotion sociale de la femme est chargée «de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi des programmes de protection et de promotion des droits de la femme et du genre; de la conception des programmes de formation en faveur de la femme; du suivi de la mise en œuvre des instruments internationaux ratifiés par le Cameroun; de la mobilisation sociale au respect des droits et du statut juridique de la femme; des études relatives aux mesures destinées à combler les lacunes juridiques et les discriminations préjudiciables à l'épanouissement de la femme; de l'identification des blocages à l'accroissement des garanties d'égalité dans les domaines politique, économique, social et culturel; des études relatives aux mesures propres à garantir l'élimination des pratiques traditionnelles et modernes contraires à la dignité de la*

femme; des relations techniques avec les départements ministériels concernés et tous autres intervenants dans les domaines des droits de la femme ».

⇒ *La sous-direction de la promotion des droits de la femme et du genre est, entre autres, chargée « du suivi de la mise en œuvre des résolutions et recommandations des différentes rencontres internationales ».*

- Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP)

Il est organisé par le décret n° 2005/123 du 15 avril 2005.

Aux termes de ce décret:

⇒ *La cellule de coopération est chargée de la mise en œuvre de la coopération bilatérale et multilatérale en matière d'emploi; de formation professionnelle et d'apprentissage; du suivi et de l'exécution, en liaison avec les directions techniques concernées, des accords et conventions.*

⇒ *La Direction de la régulation de la main-d'œuvre est chargée « (...) de la tenue des statistiques sur la main-d'œuvre nationale et expatriée; de l'élaboration et du suivi de la législation et de la réglementation sur la main-d'œuvre (...) ».*

- Le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative (MINFOPRA)

Il est organisé par le décret n° 2005/086 du 29 mars 2005.

Aux termes de ce décret:

⇒ *Le Ministre de la Fonction publique et de la réforme administrative « (...) est responsable de la gestion des fonctionnaires et agents de l'Etat, exception faite des agents de la sûreté nationale et des formes armées, des magistrats et des personnels de l'administration pénitentiaire, sous réserve des attributions dévolues aux chefs de départements ministériels; de la préparation des mesures législatives ou réglementaires relatives au statut des agents de l'Etat; de la coordination des actions de formation des agents de l'Etat et des fonctionnaires»;*

⇒ *La Direction du développement des ressources humaines de l'Etat est chargée « de l'élaboration et du suivi de la mise en œuvre de la politique de développement des ressources humaines de l'Etat; (...) des recrutements des agents publics; (...) de la conception et du suivi de la mise en œuvre de la politique gouvernementale en matière de formation professionnelle des agents publics, en liaison avec les ministères et organismes concernés (...)»;*

⇒ *La Division des études, de la prospective et du contrôle des effectifs est chargée « de l'élaboration des textes législatifs et réglementaires relatifs aux statuts des personnels de l'Etat; (...) de la planification et de la programmation des besoins en ressources humaines des services de l'Etat à court, moyen et long terme, en liaison avec les administrations concernées; (...) de l'élaboration et de la publication des bulletins statistiques sur les personnels en activité; du recensement des personnels de l'Etat et de l'exploitation des informations sur les mutations et les promotions en liaison avec les ministères concernés (...)».*

- Le Ministère de la Justice (MINJUST)

Il est organisé par le décret n° 2005/122 du 15 avril 2005.

Ce décret a créé au sein de ce ministère une Direction des droits de l'homme et de la coopération internationale. Cette direction est chargée entre autres:

- ⇒ *du suivi des questions des droits de l'homme en général;*
- ⇒ *du suivi de l'application des conventions internationales relatives aux droits de l'homme;*
- ⇒ *de l'information et de la sensibilisation des personnels des services judiciaires et de l'administration pénitentiaire aux normes de protection des droits de l'homme.*

Depuis sa création, cette direction a, entre autres activités, élaboré trois rapports sur l'état des droits de l'homme au Cameroun en 2005, 2006 et 2007. Le rapport 2008 est en cours de préparation. Le droit du travail figure en bonne place dans chaque rapport, notamment les questions sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes et la non-discrimination dans l'emploi et la profession sont abordées.

N.B.: Font également partie des structures de l'administration centrale compétentes en matière de non-discrimination dans l'emploi et la profession:

- Le Ministère des Affaires Sociales (MINAS)

Organisé par le décret n° 2005/160 du 25 mai 2005, il est responsable de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique du gouvernement en matière de prévention et d'assistance sociale ainsi que de la protection sociale de l'individu.

A ce titre, il est chargé:

- ⇒ *de la protection sociale de l'enfance, des personnes âgées et des handicapés;*
- ⇒ *de la facilitation de la réinsertion sociale et de la lutte contre les exclusions, etc.*

- Le Ministère de l'Enseignement Supérieur (MINESUP), chargé de veiller au respect de la loi n° 2001/005 du 16 avril 2001 portant organisation de l'enseignement supérieur, notamment à l'application de l'article 11 relatif à la non-discrimination à l'accès à l'enseignement supérieur.
- Le Ministère des Enseignements Secondaires (MINESEC) et le Ministère de l'Education (MINEDUB) de base chargés de veiller au respect de la loi n° 98/004 du 14 avril 1998 portant orientation de l'article 7 relatif à l'égalité des chances d'accès à l'éducation.

ii) Les structures administratives spécialisées ou autonomes

La structure administrative spécialisée est constituée par l'inspection du travail prévue par les articles 105 à 111 du Code du Travail.

- L'inspection du travail

C'est l'institution centrale dans le contrôle de l'application de la législation et la réglementation du travail.

L'article 108 alinéa 1 du Code du Travail dispose que « *les inspecteurs du travail, munis des pièces justificatives de leurs fonctions, sont autorisés:*

a) à pénétrer librement, aux fins d'inspection, sans avertissement préalable, à toute heure de jour et de nuit, dans un établissement assujéti au contrôle de l'inspection;(...

c) à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales et réglementaires en vigueur sont effectivement observées et notamment:

- ⇒ *à interroger, soit seul, soit en présence de témoin, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales et réglementaires;*
- ⇒ *à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par le législation relative aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales ou réglementaires et de les copier ou d'en établir des extraits (...)* ».

L'article 107 alinéa 1 précise que « *les inspecteurs du travail, chefs de circonscription, ont l'initiative de leurs tournées et de leurs enquêtes dans le cadre de la législation et de la réglementation du travail* ».

L'article 109 alinéa 1 indique que les inspections du travail peuvent constater, par procès-verbal faisant foi jusqu'à la preuve contraire, les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail.

Ils sont habilités à poursuivre directement en justice, devant la juridiction compétente, tous les auteurs d'infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail.

L'inspection du travail est un dispositif-clé dans le contrôle de l'application des principes de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes et de la non-discrimination dans l'emploi et la profession.

Les structures administratives autonomes sont constituées par les institutions ci-après:

- L'observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEFOP).
Il a été créé par arrêté n° 2002/007 du 13 février 2002. Aux termes de l'article 3 de cet arrêté, l'ONEFOP a pour mission:
 - ⇒ *la collecte, le traitement et la diffusion des données et informations relatives à l'emploi et à la formation professionnelle;*
 - ⇒ *le suivi périodique de la conjoncture du marché de l'emploi ainsi que la connaissance de l'offre et de la demande de formation par l'élaboration des états des lieux y relatifs;*
 - ⇒ *l'identification des blocages et des potentialités en matière d'emploi et de formation professionnelle en vue de l'orientation des programmes d'appui concernant ces domaines, de manière à permettre une meilleure correspondance entre les besoins des utilisateurs actuels ou potentiels et les typologies des formations à impulser.*
- L'Institut National de la Statistique (INS)
Le décret n° 2001/100 du 20 avril 2001 portant création, organisation et fonctionnement de l'Institut National de la Statistique précise que l'Institut: « *produit et analyse les données et*

les indicateurs pour le suivi de la conjoncture à travers les études sur (...) l'emploi, le chômage (...); élabore les indicateurs de suivi d'évaluation des progrès en matière de développement social (...) ».

Les deux structures administratives autonomes ci-dessus présentées jouent un rôle fondamental dans la fourniture de l'information statistique sur le niveau ou l'état de l'application des principes de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes et de la non-discrimination dans l'emploi et la profession.

b. La Commission nationale des droits de l'homme et des libertés (CNDHL)

Instituée par la loi n° 2004/016 du 22 juillet 2004, la CNDHL est une institution indépendante de consultation, d'observation, d'évaluation, de dialogue, de concertation, de promotion et de protection en matière des droits de l'homme et des libertés.

“A ce titre, elle:

- ⇒ reçoit toutes dénonciations portant sur les cas de violation des droits de l'homme et des libertés;*
- ⇒ diligente toutes enquêtes et procède à toutes investigations nécessaires sur les cas de violation de droits de l'homme et des libertés et en fait rapport au président de la République;*
- ⇒ saisit toutes autorités des cas de violation des droits de l'homme et des libertés;*
- (...)*
- ⇒ propose aux pouvoirs publics les mesures à prendre dans les domaines des droits de l'homme et des libertés;*
- ⇒ entretient le cas échéant, toutes relations avec l'organisation des Nations Unies, les organisations internationales, comités ou associations étrangères poursuivant des buts similaires ».*

On peut simplement regretter que pour l'instant la CNDHL ne s'attaque pas encore aux violations des droits économiques, sociaux et culturels avec la même ardeur que celle avec laquelle elle s'attaquent aux violations des droits civils et politiques.

2. Les institutions socio-professionnelles et assimilées

Il s'agit des institutions socio-professionnelles proprement dites et la société civile spécialisée.

a. Les institutions socio-professionnelles proprement dites

Il s'agit des institutions ci-après:

- La Commission nationale consultative du travail (CNCT). Elle est consacrée par l'article 117 du Code du Travail et a pour mission:
 - a) « d'étudier les problèmes concernant les conditions de travail, l'emploi, l'orientation et la formation professionnelle, le placement, les mouvements de main-d'œuvre, les migrations, l'amélioration de la condition matérielle des travailleurs (...).*
 - b) d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la législation et la réglementation à intervenir dans les matières où cet avis est prévu par la présente loi ».*
- ⇒ Le Comité permanent de la CNCT. Il peut recevoir délégation de la CNCT pour formuler tous avis et propositions, pour examiner et étudier tous problèmes relevant de sa compétence (article 118 C.T.).*

⇒ *Les comités ad hoc constitués en tant que de besoin au sein de la CNCT*

- Le comité de synergie chargé de la promotion du dialogue social. Ce comité, créé dans le cadre de la CNCT par décision n° 097/MINETPS/CAB du 20 août 1997, a pour mission:
 - ⇒ *de favoriser les rapports entre les différents partenaires du dialogue social à l'effet de prévenir les conflits sociaux;*
 - ⇒ *d'élargir le spectre de consultation sur les problèmes sociaux tel que prévu par les articles 117 à 119 du Code du Travail;*
 - ⇒ *d'assurer le suivi des résolutions prises au cours de diverses réunions.*

A cet effet, il débat sur toute question sociale ou économique ayant ou pouvant avoir des répercussions sur le climat social.

- La Commission chargée de l'évaluation et du suivi de l'application des conventions de l'OIT. Elle a été créée par décision ° 103/METPS/SG/DT/SDRTCI du 17 juillet 2001.
- La délégation du personnel. Elle est consacrée par les articles 122 à 130 du Code du Travail. Les délégués du personnel ont pour mission entre autres:
 - ⇒ *de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, les classifications professionnelles et les taux de salaires;*
 - ⇒ *de saisir l'inspection du travail du ressort de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle;*
 - ⇒ *de communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise (article 128 C.T.);*
 - ⇒ *donner avis et suggestions sur la liste des travailleurs à congédier dans le cadre d'un licenciement pour motif économique (article 40 alinéa 6-b C.T.).*

- Les syndicats professionnels

Ils ont pour objet l'étude, la défense, le développement et la protection des intérêts économiques, commerciaux, industriels et agricoles de ses membres ainsi que le progrès social, économique, culturel et moral de ceux-ci (article 3 C.T.).

En matière de respect de l'égalité de rémunération, les syndicats jouent un rôle important. Ils attirent régulièrement l'attention de la CEACR sur des cas de non respect de l'égalité de rémunération par les employeurs. Par exemple, dans la publication 2003 de la CEACR concernant la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, il est mentionné que: « *La commission prend note des commentaires transmis par l'Union des Syndicats libres du Cameroun (USLC) le 23 février 2001 à propos de l'application de la convention dans les localités reculées, qui ont été transmis au gouvernement le 29 mars 2001.*

La commission note que, selon l'USLC, l'information fournie par le gouvernement dans son rapport est d'une manière générale conforme à la réalité en ce qui concerne les textes réglementaires cités. Toutefois, l'USLC indique que certains employeurs, en particulier dans les localités reculées, pratiquent des taux qui ne sont pas conformes aux règlements mis en application par le ministère de l'Emploi, du Travail et de la prévoyance sociale (METPS) et souhaite que les inspecteurs du METPS soient plus vigilants dans ces localités. Notant que le gouvernement n'a pas répondu aux commentaires de l'USLC, la commission

prie celui-ci d'indiquer les mesures prises ou envisagées pour supprimer les écarts salariaux entre travailleurs hommes et femmes dans les localités reculées, y compris les mesures prises pour donner aux inspecteurs du travail les moyens de signaler les cas de discrimination salariale dans ces localités, ce qui permettrait de mieux appliquer le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale ».

b. La société civile spécialisée

Les pouvoirs publics favorisent la création des associations civiles pour la défense des droits de l'homme en général, ou des droits de groupes spécifiques comme les femmes, les minorités, les groupes vulnérables. On peut citer parmi celles-ci:

- L'Association de Lutte contre les Violences faites aux Femmes (ALVF). Association féministe, non sexiste, non gouvernementale, non partisane, à but non lucratif. Sa mission est d'éliminer toutes les formes de violences dont les femmes et les filles sont victimes dans tous les espaces (privés, publics, politiques) au Cameroun.
- L'ASSOAL. C'est une organisation sociale d'appui aux acteurs et au processus de développement local. A but non lucratif et apolitique. Elle œuvre pour une plus grande participation des habitants dans la gestion des affaires publiques et l'amélioration des conditions de vie des populations défavorisées, dans l'échange d'expérience, la solidarité et la citoyenneté active.

Le 27 mars 2009, ASSOAL et ALVF ont organisé à Yaoundé un atelier pour contribuer à la promotion et à la connaissance des droits économiques sociaux et culturels par les organisations de la société civile du Cameroun.

Il convient de citer aussi l'Association Camerounaise des Femmes Juristes (ACAFEJ).

3. Les institutions juridictionnelles

Le Cameroun a mis en place des institutions juridictionnelles chargés de veiller au respect des principes de non-discrimination dans l'emploi et la profession et de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

Ces institutions sont: le conseil constitutionnel, les juridictions administratives et les juridictions judiciaires.

a. Le conseil constitutionnel

Aux termes de l'article 46 de la constitution, « *le conseil constitutionnel est l'instance compétente en matière constitutionnelle. Il statue sur la constitutionnalité des lois* ».

Selon les dispositions transitoires de la constitution, la Cour Suprême exerce les attributions du conseil constitutionnel jusqu'à la mise en place de celui-ci. A ce titre, elle a déjà statué sur quelques cas mettant en cause le principe de l'égalité, notamment dans le domaine électoral¹¹. A titre d'illustration, on peut citer l'arrêt n° 81/CE/96-97 du 30 juin 1997 annulant les opérations électorales dans une circonscription à l'issue du scrutin législatif du 17 mai 1997. Cet arrêt

¹¹ A notre connaissance, il n'a pas encore statué sur des cas concernant l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ou la non-discrimination dans l'emploi et la profession. Il est évident que connaissant d'un litige relatif au respect de l'un de ces deux principes, le Conseil Constitutionnel n'hésitera pas à appliquer les textes pertinents ci-dessus énumérés (nos. 19-67).

relève: «*Attendu que ces agissements (des actes de violences contre des responsables d'un parti d'opposition) portent une atteinte injustifiée et discriminatoire à l'égalité des candidats et des formations politiques devant la loi électorale et au libre choix par les citoyens de leurs représentants, comme ils constituent une violation manifeste et délibéré tant du texte de loi susvisé que de l'article 31 de la Déclaration universelle des droits de l'homme*». On peut également citer l'arrêt n° 54/CE/01-02 du 17 juillet 2002 annulant l'élection législative du 30 juin 2002 dans une circonscription législative. Cet arrêt souligne: «*Attendu que ces irrégularités (substitution de nom sur le bulletin de vote du parti politique requérant et arrivé avec un retard de plus de quatre heures après l'ouverture du scrutin des bulletins de vote de ce parti politique) ont porté atteinte à la sincérité du scrutin et à l'égalité de chances;*

Qu'ils s'ensuit que les recours sont fondés ».

Cette instance est progressivement mise en place avec la promulgation des lois n° 2004/004 et 2004/005 du 21 avril 2004 portant respectivement organisation et fonctionnement du Conseil Constitutionnel et fixant le statut de ses membres. Son secrétariat est organisé par décret n° 2005/523 du 30 juin 2005. La nomination attendue de ses membres sera la dernière étape pour son fonctionnement effectif.

b. Les juridictions administratives

Elles sont constituées de la Chambre administrative de la Cour Suprême (article 38 de la Constitution) et des tribunaux administratifs (article 41 alinéa 2 de la Constitution).

Aux termes de l'article 40 de la Constitution, «*La Chambre administrative connaît de l'ensemble du contentieux administratif de l'Etat et des collectivités publiques. (...) Elle statue souverainement sur les décisions rendues en dernier ressort par les juridictions inférieures en matière de contentieux administratif. Elle connaît de tout litige qui lui est expressément attribué par la loi* ».

Parmi les litiges qui lui sont expressément attribués par la loi, il y a celui prévu par l'article 14 alinéa 2 de la loi n° 2006/022 fixant l'organisation et le fonctionnement des tribunaux administratifs. D'après cet article: «*(...) les tribunaux administratifs doivent lorsqu'ils se trouvent devant une difficulté d'interprétation ou d'appréciation de la légalité d'un acte législatif ou réglementaire, surseoir à statuer et renvoyer la question devant la Chambre administrative de la Cour Suprême* ». L'alinéa 3 du même article 14 précise que «*La Chambre administrative rend, dans les trois mois de sa saisine, un avis sur la difficulté à elle déférée* ».

L'organisation et le fonctionnement des tribunaux administratifs sont fixés par la loi n° 2006/022 du 29 décembre 2006.

D'après cette loi, les tribunaux administratifs sont des juridictions inférieures en matière de contentieux administratif (article 2 alinéa 1)¹². Ils connaissent en premier ressort du contentieux administratif concernant l'Etat, les collectivités territoriales décentralisées et les établissements publics administratifs (article 2 alinéa 2).

Le contentieux administratif comprend entre autres:

¹² Il est créé un tribunal administratif par région et son siège est fixé au chef-lieu de ladite région (article 5 alinéa 1), mais pour des nécessités de service, le ressort d'un tribunal administratif peut être étendu à plusieurs régions (article 5 alinéa 2).

- ⇒ *les recours en annulation pour excès de pouvoir et, en matière non répressive, les recours incidents en appréciation de légalité. Est constitutif d'excès de pouvoir:*
- ⇒ *La violation d'une disposition légale ou réglementaire; à titre d'illustration on peut citer le jugement n° 92/2008/CA/CSS du 13 août 2008, Affaire Nkongo Bidzanga Maximilien contre Etat du Cameroun (Ministère de la Fonction Publique et de la réforme administrative) annulant la décision du Ministre de la Fonction Publique datée du 25 juillet 1995 rejetant la demande de régularisation de la situation administrative et financière du sieur Nkongo Bidzanga. Ce jugement relève: « Qu'en refusant de lui accorder le bénéfice de la même mesure (régularisation de la situation administrative des camarades du demandeur qui ont le même diplôme que lui), le Ministre de la Fonction Publique et de la réforme administrative a violé le principe de l'égalité des chances des citoyens; que cette discrimination donne un caractère arbitraire à sa décision qui dès lors manque de base légale; qu'il s'ensuit que le recours est justifié et que l'acte attaqué encourt l'annulation ».*
- ⇒ *Le détournement de pouvoir;*
- ⇒ *Les litiges concernant les contrats (à l'exception de ceux conclus même implicitement sous l'empire du droit privé).*

c. Les juridictions judiciaires

Les juridictions judiciaires qui peuvent connaître des questions relatives au respect de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes et de la non-discrimination dans l'emploi et la profession sont celles qui sont compétentes en matière sociale.

Elles sont de deux types: juridictions compétentes en matière de conflit individuel et celles qui sont compétentes en matière de conflit collectif.

i) Les juridictions compétentes en matière de conflit individuel de travail

L'organisation et le fonctionnement des juridictions en matière de conflit individuel de travail résultent du Code du Travail (articles 131 à 156) et de la loi n° 2006/015 du 29 décembre 2006 portant organisation judiciaire.

Aux termes de l'article 131 du Code du Travail, « *les différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du contrat de travail entre travailleurs et employeurs et du contrat d'apprentissage, relèvent de la compétence des tribunaux statuant en matière sociale conformément à la législation portant organisation judiciaire* ».

La loi n° 2006/015 du 29 décembre 2006 précitée opère une répartition des compétences selon le montant du litige.

Le Tribunal de Première Instance (TPI) est compétent pour connaître en matière sociale des différends dont le montant de la demande est inférieur ou égal à dix millions de francs CFA (article 15 alinéa 1-b).

Le président du TPI ou le magistrat du siège par lui délégué à cet effet est compétent pour:

- ⇒ *statuer sur les procédures de référé. Il convient d'indiquer que le référé est possible en matière sociale, dès lors que les conditions de cette procédure rapide sont réunies: l'urgence et l'absence de contestation sérieuse touchant au fond du litige. Il en est ainsi*

*de la délivrance du certificat de travail, de bulletin de paiement et de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer*¹³;

⇒ *connaître du contentieux de l'exécution des décisions du TPI et d'autres titres exécutoires (article 15 alinéa 2).*

Le Tribunal de Grande Instance (TGI) est compétent pour connaître en matière sociale des différends dont le montant est supérieur à dix millions de francs CFA (article 18 alinéa 1-b).

Le TGI est également compétent pour connaître:

⇒ *de toute requête tendant à obtenir l'interdiction à toute personne ou autorité, d'accomplir un acte pour lequel elle est légalement incompétente;*

⇒ *de toute requête tendant à obtenir l'accomplissement par toute personne ou autorité d'un acte qu'elle est tenue d'accomplir en vertu de la loi (article 18 alinéa 1-c).*

Le président du TGI ou le magistrat par lui délégué à cet effet est compétent pour connaître du contentieux de l'exécution des décisions du TGI.

La Cour d'Appel. Les jugements rendus par le TPI ou le TGI en matière de différend individuel de travail sont susceptibles d'appel devant la chambre sociale de la cour d'appel territorialement compétente (article 154 C.T. et article 22-Loi n° 2006/015 du 29 décembre 2006).

La Cour d'Appel du Littoral à Douala a déjà connu des différends individuels du travail soulevant la question de la discrimination dans l'emploi. Elle n'a pas hésité à réaffirmer le principe de la non-discrimination dans l'emploi en s'appuyant sur la Convention no. 111 relative à la discrimination dans l'emploi et la profession.

En effet, dans deux espèces tenues le même jour (02 janvier 2009) ayant des faits identiques et posant le même problème du paiement discriminatoire de la prime de séparation, la Cour affirme: « *Qu'en effet, il se dégage des productions que passant outre la note de service du 29 décembre 1998, la CAMSHIP SA a servi la prime de bonne séparation à MBOG NYOBE Mélanie le 14 avril 1999 et à KOUL A WELL le 24 janvier 2000.*

Que l'attitude de la CAMSHIP par rapport au refus de payer la prime de bonne séparation (à MENOUNG Jacques) s'analyse en une discrimination directe prohibée par la Convention n° 111 dûment ratifiée par le Cameroun laquelle est applicable en l'espèce en vertu d'une disposition de la loi fondamentale, le système camerounais étant de type moniste;

*Qu'il échet par ces motivations non contraires à celles du premier juge de confirmer le jugement entrepris sur ce point;»*¹⁴

Dans la deuxième espèce constituée par l'Arrêt N°02/S du 02 janvier 2009, affaire société CAMEROON SHIPPING LINES C/ ESSONO Léonce, inédit, le raisonnement et la décision du juge d'Appel sont identiques à ceux de la première espèce ci-dessus présenté.

¹³ Dans le même sens, voir POUGOUE (P.G.), Droit du travail et de la prévoyance sociale au Cameroun, Tome 1, P.U.C., 1988, pp. 65-66n n°s 156-157.

¹⁴ 1ère espèce, Arrêt N°01/S du 02 janvier 2009, affaire Société CAMEROON SHIPPING LINES C/ MENOUNG Jacques, inédit.

La Cour Suprême. Les arrêts rendus par la cour d'appel - chambre sociale peuvent faire l'objet d'un pourvoi en cassation devant la Cour Suprême - Chambre judiciaire (article 39 – Constitution).

Quand elle est saisie d'un litige mettant en cause le respect du principe d'égalité, la Cour suprême n'hésite pas à réaffirmer, exiger et appliquer ce principe. Dans ce sens elle a déjà statué sur quelques cas qui, certes, ne relevaient pas de la matière sociale, mais de la matière successorale. A titre d'illustration, on peut citer l'Arrêt n°65 du 19 mai 1964, affaire Eloundou Innocent contre veuve Essomba née Ndzengué Catherine, dame Messi Jean née Essomba Odile et Messi Jean¹⁵. Dans cet arrêt les Juges Suprêmes affirment «Attendu que l'arrêt énonce que la coutume comporte «une force obligatoire mais qu'elle est essentiellement dynamique et ne saurait être statique; elle doit évoluer dans le meilleur sens au rythme de l'évolution du groupe concerné auquel elle tient lieu de règle de droit; que les constitutions du Cameroun des 4 mars 1960 et 1er septembre 1961 proclame l'égalité des sexes, rien ne s'oppose plus à ce que les filles puissent désormais être constituées héritières» et décident qu'en vertu de cette égalité la tutelle leur soit confiée». Cette position de la Cour Suprême en faveur de l'égalité des sexes en matières successorale a été réitérée dans l'Arrêt n°45 du 22 février 1973, affaire Bindzi Omgba Clément contre Dame Mewoli Justine¹⁶.

ii) Les juridictions compétentes en matière de conflit collectif de travail

L'organisation et le fonctionnement des juridictions compétentes en matière de différends collectifs de travail résultent des articles 157 à 165 du Code du Travail.

Aux termes de l'article 157 alinéa 2 du Code du Travail, « *le règlement de tout différend collectif de travail est soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage (...)* ».

- ⇒ *La procédure de conciliation est placée sous l'autorité de l'inspecteur du travail du ressort (article 158 alinéa 1 – Code du Travail). En cas d'échec de la conciliation, le différend est soumis par l'inspecteur du travail à la procédure d'arbitrage (article 160 – Code du Travail).*
- ⇒ *L'arbitrage est assuré par un conseil d'arbitrage institué dans le ressort de chaque cour d'appel et composé d'un président qui est magistrat de la cour d'appel du ressort et de deux membres dont l'un est assesseur employeur et l'autre assesseur travailleur (article 161 alinéa 1 – Code du Travail).*

D'après l'article 162 du Code du Travail, le conseil d'arbitrage:

- ⇒ *ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à l'établissement dudit procès-verbal, sont la conséquence directe du différend en cours.*
- ⇒ *statue en droit sur les différends relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives et accords d'établissement en vigueur.*
- ⇒ *statue en équité sur les autres différends, notamment lorsque ceux-ci portent sur les salaires ou les conditions de travail, quand celles-ci ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives et accords d'établissement en vigueur.*

¹⁵ Voir Bulletin des Arrêts de la Cour Suprême, n° 10, 1964, p.p 804-805.

¹⁶ Voir Bulletin précité, 1973, p.3901.

- ⇒ *à des larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des travailleurs intéressés par le conflit.*
- ⇒ *peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et des syndicats et requérir les parties de produire tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de lui être utile pour l'accomplissement de sa mission.*
- ⇒ *peut recourir aux offices d'experts et de toutes les personnes qualifiées susceptibles de l'éclairer.*

Avec l'exposé des institutions judiciaires chargées de veiller à l'application des normes fondamentales du travail relatives à la non-discrimination s'achève la présentation des cadres normatif et institutionnel dédiés à la mise en œuvre de ces normes.

Au regard de la densité de ce dispositif normatif et institutionnel, on peut affirmer que l'effort du gouvernement orienté vers la lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession est certain et évident. Cet effort est cependant encore considérablement entravé par maints obstacles qui freinent l'enracinement des normes relatives à la non-discrimination dans le domaine de l'emploi et la profession tant privé que public.

PARTIE II: LES OBSTACLES DE DROIT ET DE FAIT A LA MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DES NORMES FONDAMENTALES DU TRAVAIL RELATIVES A LA NON-DISCRIMINATION EN MATIERE D'EMPLOI ET DE PROFESSION

Les normes fondamentales du travail relatives à la non-discrimination sont consacrées en droit camerounais, et les institutions chargées de veiller à leur application et de les mettre en œuvre existent. Ces normes tardent encore cependant à produire pleinement, dans le domaine de l'emploi et la profession, les effets escomptés; des obstacles de droit et de fait freinent leur enracinement.

I. LES OBSTACLES DE DROIT

Trois types d'obstacles peuvent être soulignés. D'abord la conformité partielle des dispositions de la législation interne aux normes fondamentales du travail relatives à la non-discrimination, ensuite la survivance de certaines discriminations prohibées et enfin les insuffisances du système de sanction des discriminations.

1. La conformité partielle de la législation nationale aux normes fondamentales du travail relatives à la non-discrimination

Les normes fondamentales du travail de référence relatives à la non-discrimination sont celles contenues dans la convention de l'OIT n° 111 et dans la convention de l'OIT n° 100.

1.1. Conformité partielle à la Convention n° 111

La conformité partielle à la convention n° 111 recouvre plusieurs réalités: il y a l'étroitesse des dispositions constitutionnelles, législatives et réglementaires; l'indifférence de certaines dispositions législatives; l'absence de texte visant certains critères contemporains interdits de discrimination et l'absence d'une politique d'égalité de chances et de traitement.

1.1.1. L'étroitesse des dispositions constitutionnelles, législatives et réglementaires par rapport aux prescriptions de la Convention n° 111

L'article 1 paragraphe 1.a de la Convention n° 111 prévoit 7 critères ou motifs interdits de discrimination: la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

L'article 4 du décret du 10 juillet 1968 sur l'emploi des domestiques, le préambule de la constitution, les articles 1 alinéa 2 et 39 alinéa 1 du Code du Travail¹⁷, l'article 242 du code pénal, l'article 2-t du code de la marine marchande UDEAC, l'article 7 de la loi n° 98/004 du 14 avril 1998 portant orientation de l'éducation, l'article 11 alinéa 2 de la loi n° 2001/005 du 16

¹⁷ L'article 1 alinéa 2 du Code du Travail donne une définition du travailleur dans laquelle il vise uniquement quelques motifs interdits de discrimination. Certains textes qui visent dans leur champ d'application personnel le travailleur tel que défini à l'article 1er du Code du Travail sont entachés de ce fait des mêmes manquements. C'est le cas de l'article 1 de la loi n° 67/LF/7 du 12 juin 1967 instituant un code de prestations familiales, la loi n° 69/LF/18 du 10 novembre 1969 instituant un régime d'assurance de pension vieillesse, invalidité et de décès, la loi n° 77-11 du 13 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents de travail et maladies professionnelles.

avril 2001 portant orientation de l'enseignement supérieur ne prévoient pas comme critères de distinction interdits en matière d'emploi et de profession tous les sept critères expressément mentionnés par la convention à l'article 1 paragraphe 1-a.

Les motifs interdits de discrimination non visés par la législation nationale sont, pour le préambule de la Constitution, la couleur, l'opinion politique, l'ascendance nationale et l'origine sociale; pour le Code du Travail, la race, la couleur, l'ascendance nationale, l'origine sociale et l'opinion politique; pour le code pénal, le sexe, la couleur, l'opinion politique, l'ascendance nationale et l'origine sociale; pour le code de la marine marchande, la race, la couleur, la religion, l'ascendance nationale, l'opinion politique et l'origine sociale; pour la loi d'orientation de l'éducation, la race, la couleur et l'ascendance nationale; pour la loi d'orientation de l'enseignement supérieur, la couleur, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. Pour le décret du 10 juillet 1968 sur le travail des domestiques, la race, la couleur, la religion, l'ascendance nationale, l'opinion politique et l'origine sociale.

Les textes ci-dessus énumérés ne visent que certains motifs interdits de discrimination et en ignorent d'autres. Or, pour garantir la pleine conformité de la législation nationale avec la Convention n° 111, les textes ci-dessus cités doivent viser explicitement tous les sept motifs énumérés dans la convention. Cette exigence a été réitérée au gouvernement camerounais par la CEACR dans le paragraphe 3 de son expédition 2005 sur la convention n° 111.

«Article 1 de la convention. Motifs interdits de discrimination. Le gouvernement n'ayant pas fourni de nouvelles informations à cet égard, la commission ne peut qu'exprimer de nouveau sa préoccupation à propos du fait que la législation nationale n'interdit pas la discrimination fondée sur la race, la couleur et l'ascendance nationale, comme le prévoit l'article 1, paragraphe 1 a), de la convention. La commission rappelle que le Code du Travail de 1992 ne mentionne que le sexe et la nationalité en tant que critères de discrimination interdits et que le statut de la fonction publique (art. 5 du décret no 74-138 du 18 février 1974) ne prévoit que le sexe comme critère de discrimination interdit pour accéder à l'emploi public. La commission avait noté en outre que l'article 7 de la loi no 98/004 du 14 avril 1998 sur l'orientation de l'éducation au Cameroun fait référence, entre autres, à l'interdiction de la discrimination en raison du sexe, de la religion, des opinions politiques et de l'origine sociale. La commission demande donc de nouveau au gouvernement de l'informer dans son prochain rapport sur les mesures prises ou envisagées pour garantir la pleine conformité de la législation nationale avec la convention et pour interdire la discrimination fondée sur les sept motifs énumérés dans la convention, à savoir la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.»

1.1.2. L'indifférence de certaines dispositions législatives aux prescriptions de la Convention n° 111

Contrairement aux dispositions constitutionnelles, législatives et réglementaires ci-dessus présentées qui abordent expressément la question de la non-discrimination sans viser tous les motifs interdits de discrimination, certains textes législatifs ou réglementaires relatifs à l'emploi ou à la profession ignorent complètement la question de la non-discrimination. Les dispositions visant les conditions d'accès ou d'exercice et celles concernant leur champ d'application personnel n'abordent pas la non-discrimination et en conséquence ne vise aucun motif formellement interdit par la Convention n° 111. C'est le cas du texte ci-après:

La loi n° 2007 du 13 juillet 2007 régissant l'artisanat indique à son article 8 alinéa 1: *«Au sens de la présente loi, est considéré comme artisan, tout travailleur autonome qui exerce une*

activité et qui en assure la pleine responsabilité de la direction et de la gestion, tout en participant lui-même au travail». L'article 7 précise que « la pratique de l'artisanat peut donner lieu à des qualifications professionnelles, dans les conditions fixées par un texte particulier».

A partir du moment où la Convention n° 111 concernant la discrimination dans l'emploi et la profession cite expressément tous ces motifs, il n'est pas judicieux d'en faire l'économie.

1.1.3. L'absence de texte visant certains critères contemporains interdits de discrimination

Il s'agit essentiellement du harcèlement sexuel, de la séropositivité au VIH et de l'orientation sexuelle.

1.1.3.1. La non interdiction explicite du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est considéré par l'OIT comme étant constitutif de la discrimination fondée sur le sexe¹⁸. Il faut entendre par harcèlement sexuel, toute insulte, remarque, plaisanterie, insinuation ou commentaire faits mal à propos sur les vêtements d'une personne, son corps, son âge, sa situation de famille, etc.; toute attitude condescendante ou paternaliste ayant une implication sexuelle qui porte atteinte à la dignité; toute invitation ou requête importunes, implicites ou explicites, associées à la sexualité; tout contact physique inutile comme les attouchements, les caresses, les pincements, les voies de fait¹⁹.

Pour être considérées comme harcèlement dans l'emploi, les actions ci-dessus décrites doivent être perçues à juste titre comme une condition de maintien dans l'emploi ou une condition préalable à l'emploi, soit influencer sur les décisions prises en ce domaine et/ou nuire au rendement professionnel. Le harcèlement sexuel peut aussi émerger d'un climat généralement hostile vis-à-vis d'un sexe ou de l'autre²⁰.

On remarque une tendance dans certains pays à inclure l'interdiction de cette pratique dans la législation nationale et à assortir cette interdiction de sanctions civiles et/ou pénales.

Au Cameroun, la prévention et la répression du harcèlement sexuel relèvent du droit commun. Ce droit commun est inefficace²¹ en ce qu'il ne recouvre pas tous les agissements constitutifs du harcèlement sexuel au sens de la Convention n° 111.

En perspective, l'article 12 de l'avant-projet d'Acte uniforme OHADA relatif au droit du travail interdit tout harcèlement moral ou sexuel au travail résultant de conduites abusives et répétées de toutes sortes. Non seulement l'Acte uniforme relatif au travail n'est pas encore adopté, mais surtout le régime de la preuve qu'il consacre ne permet pas de combattre efficacement le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Dans l'expédition 2008, la CEACR adresse au Cameroun une demande directe individuelle concernant la Convention n° 111 et attire l'attention du gouvernement sur la nécessité

¹⁸ Voir BIT, *Egalité dans l'emploi et la profession*, CIT 83e session 1996, Genève, 1ère édition, 1996, p. 16, n°s 39-40.

¹⁹ Ibidem.

²⁰ Idem.

²¹ Voir MIENDJIEM (I.L.), *Egalité et discrimination en droit camerounais du travail*, Thèse de Doctorat 3è cycle en Droit, Université de Yaoundé II, 1995, pp. 258-264.

d'interdire explicitement le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession. Cette demande est exprimée dans les termes suivants:

« 1. Discrimination fondée sur le sexe. Harcèlement sexuel. La commission note, dans le rapport du gouvernement, que la prévention et la répression du harcèlement sexuel relèvent du droit commun. Elle relève cependant que, selon l'étude relative aux obstacles à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail au Cameroun, réalisée dans le cadre des projets d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration (PAMODEC) en septembre 2007, aucun texte camerounais ne traite spécifiquement du harcèlement sexuel. Cette étude indique également que l'article 12 de l'avant-projet d'acte uniforme de l'Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires (OHADA) relatif au droit du travail interdit tout harcèlement moral ou sexuel au travail résultant de conduites abusives et répétées de toutes sortes. La commission note néanmoins que, selon l'étude susmentionnée, cet article permettrait difficilement de lutter efficacement contre le harcèlement sexuel en raison des lacunes que l'avant-projet de l'OHADA présente sur le régime de la preuve, la protection des témoins et les sanctions applicables. Compte tenu de la gravité et des répercussions du harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, la commission attire l'attention du gouvernement sur la nécessité d'interdire explicitement dans sa législation le harcèlement sexuel. A cet égard, la commission rappelle au gouvernement que la définition du harcèlement sexuel contient deux éléments-clés, à savoir le harcèlement quid pro quo et le harcèlement en raison d'un environnement de travail hostile, et renvoie le gouvernement à son observation générale de 2002 sur le harcèlement sexuel. La commission espère que le gouvernement prendra toutes les mesures nécessaires pour prohiber dans sa législation les deux types de harcèlement sexuel et réitère sa demande de transmettre des informations sur toute autre mesure prise ou envisagée pour prévenir et réprimer le harcèlement sexuel au travail ».

Il faut souhaiter que le gouvernement incrimine le harcèlement sexuel dans le projet de loi portant sur la répression des violences et discrimination fondée sur le sexe, projet dont le processus d'adoption est enclenché²² ou dans le code pénal dont la révision totale est projetée²³.

1.1.3.2. La non interdiction explicite de la discrimination fondée sur la séropositivité au VIH

Aucun texte de droit interne n'interdit la discrimination fondée sur le motif de séropositivité au VIH au Cameroun. Pourtant, il est observé une propension des employeurs à pratiquer la discrimination et la stigmatisation des salariés vivant avec le VIH. Une étude effectuée au Cameroun en 2008²⁴ montre bien que les milieux les plus affectés par la stigmatisation et la discrimination sont par ordre d'importance: le milieu du travail, le milieu hospitalier, le quartier, la famille, etc.²⁵ et que ces milieux correspondent en même temps aux secteurs où se manifestent le plus la stigmatisation et la discrimination²⁶.

L'étude sur « l'analyse des déterminants de la persistance de la stigmatisation et de la discrimination envers les PVVIH » révèle qu'au niveau de l'emploi, la discrimination et la

²² Voir CEDAW, 43ème session du Comité / Le rapport présenté par le Cameroun – Cameroun: Le Comité espère enfin voir davantage de femmes présentes dans la fonction publique camerounaise, Nations-Unies, Genève, Janvier 2009, p. 1.

²³ Avec l'aide du PNUD, le Ministère de la Justice a recruté un consultant à cet effet, CEDAW, op. cit., p. 3.

²⁴ « Analyse des déterminants de la persistance de la stigmatisation et de la discrimination envers les PVVIH », rapport Cameroun, Mai 2008, effectué conjointement par PPSAC/IRESKO/FOCAP.

²⁵ Voir Etude conjointe PPSAC/IRESKO/FOCAP, précitée, p. 12.

²⁶ Ibidem, p. 15.

stigmatisation se manifestent à travers l'exigence du test comme condition d'embauche et les harcèlements et la persécution des personnes reconnues comme séropositives²⁷.

Sur le plan interne, malgré l'absence d'un texte législatif et réglementaire prohibant explicitement la discrimination fondée sur la séropositivité au VIH, les partenaires sociaux ne sont pas restés inactifs. Ils sont à l'origine de l'adoption en 2006 de la Déclaration Nationale Tripartite de Lutte contre le VIH/SIDA sur le Lieu du Travail²⁸.

Dans cette Déclaration le Gouvernement, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs:

- Considèrent que «La discrimination et la stigmatisation vis-à-vis des personnes vivant avec le VIH menacent les principes et les droits fondamentaux au travail, sapent les efforts de prévention et de prise en charge, et affectent le lien social et professionnel»;
- Rappellent et réaffirment «les engagements pris antérieurement par le gouvernement et les employeurs, au titre de la lutte contre le VIH/SIDA dans les entreprises»;
- S'engagent à:
 - ⇒ reconnaître le VIH/SIDA comme question liée au travail;
 - ⇒ promouvoir les principes et droits fondamentaux de tous les travailleurs qu'ils soient PVVIH ou non;
 - ⇒ promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, notamment par l'amélioration de la situation des femmes afin de leur permettre de faire face au VIH/SIDA;
 - ⇒ veiller à ce que le lieu de travail soit un lieu où il n'existe ni discrimination ni stigmatisation fondée sur le statut VIH réel ou supposé;
 - ⇒ interdire le test obligatoire de dépistage du VIH en vue de l'exclusion de l'emploi et du travail.

Sur le plan international, aucune convention de l'OIT ne traite spécifiquement des questions liées au VIH/Sida sur les lieux de travail. Mais l'OIT a adopté en 2001 «*Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail*» et a adopté une Recommandation lors de sa 99^e session en juin 2010 sur le VIH/SIDA et le monde du travail²⁹.

Le recueil susmentionné indique les dix principes fondamentaux qui doivent gouverner la gestion du problème du VIH/SIDA sur le lieu du travail parmi ceux-ci les principes:

- ⇒ *de la non-discrimination: les travailleurs ne devraient pas faire l'objet de discrimination ou de stigmatisation fondées sur le statut VIH, qu'il soit réel ou supposé;*
- ⇒ *de l'égalité entre hommes et femmes;*
- ⇒ *de l'interdiction du dépistage dans le cadre de l'emploi: le dépistage du VIH/Sida ne devrait pas être exigé des demandeurs d'emploi ou des personnes occupant un emploi. De plus, le test VIH ne devrait pas être effectué sur le lieu de travail sauf dans les situations mentionnées dans le Recueil.*

²⁷ Idem, p. 15.

²⁸ Cette Déclaration s'inspire largement du recueil de directives pratiques publiés par le BIT sur la question en 2001.

²⁹ Texte de la Recommandation : Compte rendu provisoire n° 13, CIT, 99^e session, juin 2010, Genève

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_141907.pdf.

Le Recueil est un instrument de l'OIT adopté de manière tripartite, qui ne met à la charge des Etats membres aucune obligation, mais qui les encourage à s'inspirer de son contenu pour élaborer les politiques et les législations nationales sur le VIH/SIDA et l'emploi.

1.1.3.3. *La non interdiction explicite de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle*

Aucun texte de droit interne ne protège explicitement les travailleurs susceptibles d'être discriminés au motif de leur orientation sexuelle. Ce critère n'est pas non plus explicitement prévu par la convention.

Le BIT affirme cependant qu'en prévoyant la possibilité d'autres critères de discrimination que les sept critères énumérés au paragraphe 1 a) ou de nouveaux critères de discrimination, le paragraphe 1 b) de l'article 1 de la convention ainsi que le paragraphe correspondant de la recommandation font bénéficier aux normes d'un champ d'application évolutif qui prend en compte toute nouvelle situation discriminatoire³⁰. Il soutient en conséquence que l'évolution des mœurs depuis l'adoption des instruments sur la discrimination en 1958 conduit à considérer ce nouveau critère.

Les Etats membres de l'OIT qui ont ratifié la convention n° 111 à l'instar du Cameroun doivent mettre leur législation à jour sur ce point, même si on peut valablement soutenir que le critère de sexe comprend nécessairement l'orientation sexuelle et ne plus avoir besoin de légiférer spécifiquement sur ce critère. Il reviendra simplement aux juges de le confirmer dans leurs décisions. Le BIT semble cependant insister sur une protection spécifique fondée sur l'orientation sexuelle³¹.

La discrimination dans l'emploi et la profession fondée sur l'orientation sexuelle n'a pas encore fait l'objet d'une étude spécifique au Cameroun³².

Il convient de préciser que la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est une notion vaste liée aux mœurs de la personne, qui ne touche pas seulement les minorités sexuelles. Les hétérosexuels peuvent aussi faire l'objet de discrimination sur la base de ce critère de la part des personnes appartenant à une minorité sexuelle

1.1.4. *L'absence d'une politique nationale d'égalité de chances et de traitement*

D'après l'article 2 de la Convention n° 111, « *Tout membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière* ».

Dans son état actuel, la législation camerounaise ne contient pas de dispositions destinées à promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession traduisant la mise en œuvre d'une politique d'égalité de chances et de traitement. Pourtant, l'observation empirique du monde du travail montre bien qu'ils y existent de graves inégalités,

³⁰ BIT, op.cit., p. 101, n° 238.

³¹ BIT, op.cit., p. 119, n° 277.

³² En l'état actuel de nos informations.

notamment entre les hommes et les femmes, reflet de nos structures sociales, économiques et culturelles³³.

Dans sa publication 2008, la CEACR a fait une observation individuelle au Cameroun concernant la Convention n° 111 sur l'importance d'une politique nationale de promotion de l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi et la profession. La commission dit ceci:

«1. Articles 1 et 2 de la convention. Politique nationale et législation nationale sur l'égalité. Depuis un certain nombre d'années, la commission se déclare préoccupée par le fait que ni le préambule de la Constitution nationale ni l'article 1(2) du Code du Travail de 1992 ni l'article 5 du statut de la fonction publique, ni l'article 7 de la loi sur l'éducation n'interdisent la discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'ascendance nationale, comme le voudrait pourtant l'article 1, paragraphe 1 a), de la convention. La commission a également souligné à plusieurs reprises l'absence d'une politique nationale de promotion de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession. Elle a à nouveau le regret de constater que le rapport du gouvernement ne contient aucun nouvel élément concernant la finalisation de la politique nationale sur l'égalité et qu'il se borne à se référer à l'interdiction de la discrimination exprimée dans la législation nationale. La commission est conduite à rappeler sur ce point que, si l'affirmation du principe d'égalité dans la législation nationale représente un pas important dans la mise en œuvre de la convention, cela n'est pas suffisant en soi pour constituer une politique nationale au sens de l'article 2 de la convention. Une telle politique doit nécessairement inclure l'adoption et la mise en œuvre de mesures concrètes et proactives, telles que des programmes d'éducation et de sensibilisation de l'opinion, qui soient de nature à promouvoir l'égalité dans l'emploi et la profession par rapport à chacun des sept critères énumérés dans la convention.

2. La commission veut croire que le gouvernement prendra les mesures nécessaires pour assurer l'application de la convention et elle le prie instamment de fournir dans son prochain rapport des informations détaillées sur:

- a) les mesures prises ou envisagées pour rendre les instruments législatifs susmentionnés conformes aux dispositions de la convention afin d'introduire dans ces instruments la définition et l'interdiction explicites de toute discrimination fondée sur chacun des sept critères énumérés à l'article 1, paragraphe 1, de la convention, à savoir la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale et l'origine sociale;*
- b) les progrès accomplis dans le sens de l'adoption d'une politique nationale conçue pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession. »*

1.2. Conformité partielle à la Convention n° 100

Elle peut être établie à travers l'étroitesse des dispositions du Code du Travail et l'existence des différences de rémunération.

³³ TCHAKOUA (J.M.), Etude pour la mise en conformité de la législation camerounaise avec les normes internationales du travail, Etude PAMODEC, 2008, p. 47.

1.2.1. L'étroitesse des dispositions du Code du Travail

Aux termes de l'article 1 paragraphe b de la Convention n° 100, l'expression «égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale» se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

L'article 61 alinéa 2 du Code du Travail dispose qu'«à conditions égales de travail, 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».

Ce texte élargit certes les termes de la Convention n° 100 qui ne vise que l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, mais il restreint les prescriptions de la convention en ce qu'il ne vise qu'un travail égal, c'est-à-dire un travail identique ou similaire. Or, selon les termes de la convention, l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine doit s'entendre «pour un travail de valeur égale»³⁴. Cette expression signifie qu'il ne faut pas s'en tenir exclusivement à une identité des travaux; elle englobe aussi des travaux de nature différente mais d'égale valeur, la valeur des travaux étant fixée par une comparaison qualitative des tâches effectuées à partir d'un mécanisme et d'une procédure propres à assurer une évaluation exempte de toute discrimination fondée sur le sexe.

Les dispositions de l'article 61 alinéa 2 du Code du Travail ne reflètent pas pleinement les prescriptions de la Convention n° 100 et de la Recommandation n° 90. En conséquence, elles ne sont pas de nature à donner plein effet à la convention.

Les dispositions identiques à celles de l'article 61 alinéa 2 du Code du Travail ont été reprises dans au moins 17 conventions collectives nationales déjà conclues³⁵. C'est le cas de l'article 37 (1) de la convention collective de la manutention portuaire.

L'étroitesse de ces stipulations conventionnelles ne reflète pas entièrement le principe établi par la Convention n° 100 et entrave l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes en matière de rémunération. C'est ce que le CEACR a fait remarquer au gouvernement camerounais dans les termes ci-après:

« 1. Article 2 de la convention. Travail de valeur égale. Conventions collectives. La commission avait relevé dans ses commentaires précédents que l'article 37(1) de la convention collective nationale de la manutention portuaire n'était pas pleinement conforme au principe de la convention. En effet, cette disposition n'énonce pas le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et se limite à garantir que le salaire est égal pour tous les travailleurs à conditions égales de travail et d'aptitude professionnelle, quel que soit leur sexe. La commission prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle, entre 2002 et 2007, 17 conventions collectives nationales ont été conclues en application du principe du salaire égal à conditions égales de travail. La commission note par ailleurs que, selon la communication de la CGTL, bien que l'égalité de rémunération soit inscrite dans la loi et les conventions collectives, les employeurs refusent d'appliquer ce principe. La commission note que le gouvernement ne fournit aucune information sur les mesures prises pour promouvoir la pleine application du principe de la convention dans les conventions collectives. En

³⁴ Voir BIT, Etude d'ensemble de la Convention n° 100, Genève, 1986, n° 19.

³⁵ Voir CEACR: Observation individuelle concernant la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, Cameroun (ratification 1970), Publication 2008, paragraphe 1.

conséquence, elle rappelle qu'aux termes de l'article 2 de la convention le gouvernement s'est engagé à encourager et, le cas échéant, assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes au moyen de la législation nationale, de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation nationale, de conventions collectives ou par une combinaison de ces divers moyens. En conséquence, la commission espère que le gouvernement prendra les mesures propres à convaincre les partenaires sociaux de la nécessité de conformer les dispositions des conventions collectives avec le principe de la convention, et prie le gouvernement d'envoyer des informations sur les résultats obtenus. La commission demande également au gouvernement de transmettre des informations sur les mesures prises pour assurer l'application effective du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. »

1.2.2. La persistance des formulations sexistes en matière de rémunération dans les conventions collectives

L'article 70 de la convention collective de CAMRAIL prévoit:

- a) *« En cas de mutation, le travailleur et les membres de sa famille (épouse(s) et enfants à charge accompagnent effectivement le travailleur vers sa nouvelle localité d'affectation), bénéficient du transport sur le réseau de la société pour eux-mêmes, leur mobilier, et leurs effets personnels.*
- b) *Des titres de transport gratuit (carte ou permis de circulation) sont également accordés sur le réseau CAMRAIL aux travailleurs, à leurs épouses légitimes et aux enfants à charge ».*

L'interprétation a contrario de ces dispositions montre que le mari d'une salariée de CAMRAIL est exclu du bénéfice de ces avantages. Or, le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale entre hommes et femmes s'applique non seulement au salaire ou traitement de base, mais à tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature.

Dans sa publication 2008, le CEACR dans l'observation individuelle adressée au Cameroun et concernant la convention n°100 a demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour conformer l'article 70 de la convention collective CAMRAIL à la convention et a réitéré sa demande au gouvernement de prendre des mesures concrètes, en concertation avec les partenaires sociaux, pour assurer que les conventions collectives ne contiennent pas de dispositions discriminatoires ni de formulation à tendance sexiste touchant à la rémunération, notamment au paiement d'allocations et de primes³⁶.

Une formulation sexiste semblable existe aussi dans la loi n° 67-LF-7 du 12 juin 1967 instituant le code des prestations familiales. L'article 5 de cette loi dispose: *« Le droit aux prestations familiales est, par priorité, ouvert du chef du travail du père, ou à défaut, de la mère. Dans ce dernier cas et si la mère est mariée, il lui appartient d'apporter la preuve que son conjoint ne peut, à aucun titre, bénéficier des prestations instituées par la présente loi ou allouées en vertu d'un régime particulier ».*

³⁶ Voir CEACR, op.cit., paragraphe 2.

1.2.3. Le non respect par certains employeurs de l'égalité de rémunération

La majorité des employeurs respectent l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Mais certains d'entre eux y sont encore réfractaires. L'Union des Syndicats Libres du Cameroun (USLC) a constaté que certains employeurs, en particulier dans les localités reculées, pratiquent des taux de rémunération différents entre les hommes et les femmes, et a transmis le 23 février 2001 ses commentaires sur ce point à la commission des experts qui à son tour les a transmis au gouvernement le 29 mars 2001³⁷. Dans sa demande directe individuelle, expédition 2007, la commission des experts regrettait encore la non communication par le gouvernement des mesures prises pour supprimer ces écarts salariaux entre hommes et femmes dans les localités reculées³⁸.

2. La survivance de certaines discriminations prohibées

Malgré l'interdiction législative et réglementaire explicite de la discrimination fondée sur la race, l'ascendance nationale, le sexe ou l'âge, celle-ci existe encore de jure.

2.1. La survivance des discriminations fondées sur la race

De manière précise, il s'agit de la discrimination fondée sur l'ethnie. Il convient de rappeler qu'au sens de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, le terme « race » englobe aussi « l'ethnie ». La discrimination raciale comprend la discrimination fondée sur l'origine ethnique³⁹. D'après l'OIT, ce qu'il est convenu d'appeler la race est le groupe ethnique auquel l'individu se rattache par la voie de l'hérédité.

Il convient de signaler qu'en date du 10 octobre 2005, la Confédération Générale du Travail – Liberté (CGT-Liberté) a présenté à la commission des experts une communication dans laquelle elle mettait en avant l'application, dans certaines entreprises, de différences de rémunération à caractère discriminatoire se fondant sur l'appartenance ethnique⁴⁰. L'enquête auprès des acteurs sociaux menée dans le cadre de l'«étude relative aux obstacles à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail au Cameroun»⁴¹ a montré que la discrimination salariale en rapport avec l'appartenance tribale est une réalité: 46,7% de personnes interrogées ont reconnu son existence alors que 36,7% ont nié cette existence, 16,7% n'en savait rien⁴².

La presse locale signale de temps en temps des cas de discrimination raciale dans l'emploi et la profession. Le cas le plus récent est celui de la SONARA où les responsables sont accusés de tribalisme à l'encontre des Bakweri, ressortissants du département du Fako dans la Région du Sud-Ouest. Cette pratique du tribalisme à la SONARA a donné lieu à une pétition des chefs traditionnels du département du Fako au Chef de l'Etat⁴³.

³⁷ Voir CEACR: Observation individuelle concernant la Convention n° 100, Egalité de rémunération, 1951, Cameroun (ratification 1970), publication: 2004.

³⁸ Voir CEACR: Demande directe individuelle concernant la convention (N° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, Cameroun (ratification 1970) Expédition: 2007, paragraphe 1.

³⁹ Article 1 alinéa 1 – Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

⁴⁰ Voir CEACR: Demande directe individuelle concernant la convention (N° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, Cameroun (ratification: 1970) Expédition: 2007.

⁴¹ Etude PAMODEC, par P.G. POUGOUE et J.M. TCHAKOUA, Septembre 2007, pp. 113 et s.

⁴² Ibidem, p. 133.

⁴³ Voir le journal EDEN, n° 377 du lundi 8 au mercredi 10 juin 2009, p. 6. L'article est intitulé: « Alleged tribalism at SONARA: Fako chiefs' petition attracts Biya's attention ».

L'Etat du Cameroun, sans nier l'existence de la discrimination raciale au Cameroun, reconnaît devant le comité pour l'élimination de la discrimination raciale que les tribunaux ne sont jamais saisis des litiges relatifs à la discrimination raciale, notamment ceux visés par l'article 242 du code pénal, et par conséquent la jurisprudence sur la question est inexistante⁴⁴.

La pratique de l'équilibre régional fait débat du point de vue de l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi public.

Cette pratique consiste au niveau de l'accès à l'emploi public à accorder aux candidats des régions dites défavorisées un certain nombre de places (quotas) soit dans l'accès direct aux emplois publics, soit dans les écoles et institutions publiques de formation à vocation professionnelle. Le nombre de places disponibles est réparti entre les candidats suivant la province (actuellement région) d'origine du candidat⁴⁵. La région d'origine d'un candidat est, selon l'article 55 alinéa 4 du décret du 25 juin 1990 fixant le régime général des concours administratifs modifié par le décret n° 2000/696/PM du 13 septembre 2000 portant sur le même objet, la province dont ses parents sont originaires.

Or sociologiquement, cette région correspond généralement à la région à laquelle appartient l'ethnie des parents et donc du candidat. On peut affirmer que la mention « *province d'origine* », lire actuellement « *région d'origine* » dissimule en réalité l'ethnie d'appartenance du candidat et, conclure que le nombre de places disponibles est en réalité réparti entre les différentes ethnies ou grands groupes ethniques. Ce qui signifie qu'il y a prise en considération de l'origine ethnique du candidat dans l'accès aux emplois publics⁴⁶ et donc discrimination fondée sur l'origine ethnique des candidats⁴⁷.

La presse locale indique que « *des instructions écrites ou verbales aux chefs d'établissements (entreprises) publics et privés pour qu'ils freinent ou arrêtent l'embauche de ressortissants de telle tribu au profit de telle autre sont régulièrement données* »⁴⁸.

2.2. La survivance des discriminations fondées sur la nationalité

Deux types méritent d'être soulignés. D'abord le traitement de faveur des travailleurs expatriés et ensuite la pratique de la camerounisation des emplois dans sa formule actuelle.

2.2.1. Le traitement de faveur des travailleurs expatriés

Pour faciliter la compréhension de la discrimination fondée sur la nationalité étrangère du salarié, il convient de rappeler la qualité de travailleur expatrié avant de montrer en quoi les avantages liés à cette qualité peuvent être une méconnaissance de l'égalité de traitement.

2.2.1.1. La qualité de travailleur expatrié

Il ne faut pas confondre le travailleur expatrié avec le travailleur en mission⁴⁹ ou le travailleur déplacé⁵⁰. Le travailleur en mission ou déplacé peut être de nationalité camerounaise ou non.

⁴⁴ Voir Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, 52e session, Rapport du Cameroun (CERD/C/278/Add.3) paragraphe 58 et les conclusions du comité sa 127ème séance, le 20 mars 1998, paragraphes 13 et 21.

⁴⁵ Cf. article 55 alinéa 1 du décret n° 90/1087 d 25 juin 1990 fixant le régime général des concours administratifs.

⁴⁶ Voir MIENDJIEM (I.L.), Thèse précitée, pp. 101-103.

⁴⁷ Voir DIFFOUO (G.Y.), Le principe d'égal accès aux emplois et fonctions publics à l'épreuve de la tribalité positive au Cameroun, Juridis périodique, n° 79, Juillet-Août-Septembre 2009, pp. 88-89.

⁴⁸ Voir journal « Le Messager » n° 115 du 16 août 1990, p. 6.

Le travailleur expatrié:

- ⇒ doit être de nationalité étrangère, ce qui exclut tous les travailleurs de nationalité camerounaise même recrutés à l'étranger pour travailler au Cameroun;
- ⇒ doit avoir sa résidence habituelle hors du Cameroun, ce qui implique que l'expatrié est d'office un travailleur déplacé;
- ⇒ doit avoir été introduit au Cameroun, ce qui exclut les personnes qui y vivent normalement. La jurisprudence précise que le recrutement d'un étranger dans son pays d'accueil ne saurait lui conférer la qualité d'expatrié⁵¹;
- ⇒ doit avoir été introduit par l'employeur, ce qui exclut les personnes qui sont allées au lieu d'emploi de leur propre initiative. Un migrant ne peut avoir la qualité d'expatrié;
- ⇒ doit avoir été introduit en vue d'y exécuter un contrat de travail, ce qui exclut de façon générale les personnes qui sont venues au lieu d'emploi dans un but différent (tourisme; suivre son époux, etc.).

Ne sont pas considérés comme expatriés au sens du droit du travail, les fonctionnaires étrangers relevant de la fonction publique internationale.

Toute personne de nationalité étrangère travaillant au Cameroun n'est pas nécessairement un travailleur expatrié.

2.2.1.2. Les avantages liés à l'expatriation ou à l'éloignement, une possible méconnaissance de l'égalité de traitement

Les avantages liés à l'expatriation s'entendent de tout traitement susceptible d'être évalué en nature ou en espèces, octroyé à un travailleur sur la base de sa qualité d'expatrié. Ces avantages sont nombreux: congés payés d'une durée plus longue⁵², frais de transport et de voyage plus importants. Mais surtout l'indemnité d'expatriation ou d'éloignement.

Aux termes de l'article 61 alinéa 2 du Code du Travail « à conditions égales de travail, d'aptitude professionnelle, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels qu'en soient leur origine, leur sexe, leur statut et leur confession religieuse (...) ». Autrement dit, aucun élément de la rémunération ne doit être connu de certains salariés à cause de leur origine ou nationalité. Le travailleur expatrié comme le national ont vocation au même salaire de base, primes et indemnités.

Or, en plus du paiement aux travailleurs expatriés du salaire de base, primes et indemnités auxquels ils ont droit comme les autres travailleurs, l'employeur doit leur verser une indemnité d'expatriation ou d'éloignement. Un arrêté du Ministre de la France d'Outre-Mer du 13 juin 1955 précisait que le taux de cette indemnité est le 4/10^e du salaire⁵³. Ce montant qui est de 40% du salaire⁵⁴ peut être dépassé pour certains expatriés, lorsque celui-ci est laissé à la libre négociation entre employeur et travailleur expatrié.

⁴⁹ Le travailleur en mission est celui qui vient séjourner au Cameroun pour une durée inférieure à 6 mois (article 24 C.T.). Le droit camerounais du travail ne s'applique pas à celui-ci.

⁵⁰ C'est-à-dire un travailleur qui n'a pas sa résidence habituelle au lieu d'exécution de son contrat de travail (voir article 27 – C.T. et circulaire n° 00639/MTPS/SG/DEC du 21 janvier 1981 et l'arrêté n° 018/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 fixant les conditions auxquelles doit répondre le logement fourni aux travailleurs, le taux minimum et les modalités d'attribution de l'indemnité compensatrice de logement).

⁵¹ Tribunal du travail Abidjan, 16 janvier 1990, T.P.O.M., n° 172, Février 1991, p. 5.

⁵² C.S. 30 novembre 1972, T.P.O.M., n° 35, p. 7836.

⁵³ Voir DOUBLIER (R), Manuel de droit du travail du Cameroun, Paris, LGDJ, 1973, p. 181.

⁵⁴ LEMESLE (R), Le droit du travail en Afrique Francophone, Paris, EDICEF, 1989, p. 175.

A titre d'illustration, il ressortait en 1991 d'un rapport confidentiel à l'attention des administrateurs de la défunte BICIC⁵⁵ que le Conseil d'administration extraordinaire tenu le 30 janvier 1991 avait licencié pour des motifs économiques 204 camerounais, tous grades confondus contre zéro expatrié sur les 22 qu'employait la banque à cette date. Sur le plan économique, le départ de 204 camerounais faisait une économie de 700 millions de F.CFA à la banque, alors que le renvoi de 15 expatriés à la Banque Nationale de Paris, leur employeur d'origine, aurait fait une économie de 1020 millions de F.CFA à la banque.

Le même rapport⁵⁶ révélait que le revenu moyen annuel d'un camerounais tous grades confondus était évalué à environ 3,6 millions de F.CFA alors que celui d'un expatrié était de 68 millions de F.CFA. L'importance de cet écart salarial, quand il est injustifié, révèle, à minima, l'existence d'une discrimination indirecte. Il faudrait certainement limiter ces écarts dans des intervalles moindres. L'enquête auprès des acteurs sociaux précitée⁵⁷ a révélé que 35,2% de personnes interrogées reconnaissent l'existence de discrimination fondée sur la nationalité contre 49,7% qui nie cette réalité⁵⁸

Il convient de souligner que si l'indemnité d'expatriation ou d'éloignement était expressément consacrée dans les codes du travail de 1952⁵⁹ et 1967⁶⁰, elle a disparu des codes de 1974 et 1992. Mais elle demeure en vigueur en droit positif camerounais en ce qu'elle peut découler de la convention collective⁶¹ ou du contrat individuel⁶².

Sa justification n'est pas convaincante. D'après l'article 70 du Code du Travail de 1967 et certains auteurs⁶³, l'indemnité d'expatriation ou d'éloignement a pour but de compenser «des différences climatiques suffisamment nettes pour entraîner des dépenses et des risques particuliers» et «destinée à le dédommager de ces risques et dépenses». Cette justification ne convainc pas à un double point de vue. D'abord dans un pays comme le Cameroun les différences climatiques sont très nettes entre la partie septentrionale du pays et la partie méridionale; de même les différences du cadre de vie sont nettes d'une région à l'autre, parfois d'une ville à l'autre, lesquelles différences avaient justifiées, en leur temps, la création des zones de salaires. Logiquement le travailleur Camerounais venant de la partie méridionale du pays et introduit par son employeur dans la partie septentrionale devrait aussi bénéficier d'une indemnité d'éloignement destinée à le dédommager des risques et dépenses particuliers liés aux différences climatiques suffisamment nettes.

Ensuite, y'a-t-il une différence de situation entre un camerounais qui réside habituellement en France par exemple, qui est introduit par son employeur dans son lieu d'emploi au Cameroun pour exécuter un contrat de travail et un français qui réside habituellement hors du Cameroun et qui y est introduit par son employeur pour le même but? Ces deux travailleurs supportent les mêmes désagréments dus à l'opposition des conditions climatiques et du cadre de vie. Pourtant le travailleur français bénéficiera de l'indemnité d'éloignement ou d'expatriation alors que le

⁵⁵ Banque Internationale pour le Commerce et l'Industrie du Cameroun.

⁵⁶ Dont de larges extraits ont été publiés dans le journal « Le Messager » n° 211 du 27 mars 1991, pp. 8-9.

⁵⁷ Voir supra, n° 125.

⁵⁸ Voir POUGOUE (P.G.) et TCHAKOUA (J.M.), op.cit., p. 134.

⁵⁹ Article 94.

⁶⁰ Article 70.

⁶¹ C.S. 30 novembre 1972, T.P.O.M., n° 35, p. 7836.

⁶² POUGOUE (P.G.), ouvrage précité, p. 252; NYA (CI), Le travailleur étranger au Cameroun, Mémoire de Maîtrise, Yaoundé, 1985, p. 5.

⁶³ Comme DOUBLIER(R), op.cit.

travailleur camerounais n'en bénéficiera pas. Il y a là une discrimination fondée sur la nationalité du travailleur.

Une autre variété de cette discrimination est perceptible dans certaines entreprises au Cameroun, notamment celles appartenant à des étrangers naturalisés ou non. Dans ces entreprises on assiste généralement à des licenciements des travailleurs camerounais justifiés par des motifs économiques et corrélativement à des recrutements de travailleurs de nationalités étrangères bénéficiant des salaires importants. Ce phénomène a été observé en 2003 dans le Groupe ARNO⁶⁴ où neuf salariés camerounais avaient été licenciés durant la même période pour motifs économiques, alors qu'en même temps on recrutait au moins deux travailleurs de nationalité étrangère respectivement le 02 mai et 1^{er} juin 2003⁶⁵

2.2.2. La pratique de la camerounisation des emplois dans sa formule actuelle

La camerounisation des emplois dans sa formule actuelle consiste du point de vue des emplois déjà occupés, à remplacer par les nationaux les étrangers dont la présence n'est pas indispensable; du point de vue des emplois à pourvoir dans l'avenir, à réserver aux nationaux la priorité de recrutement à des emplois et n'autoriser le recours aux étrangers que là où il manque de camerounais⁶⁶.

Notre propos n'est pas de délégitimer l'option du gouvernement d'offrir le maximum d'emploi au Cameroun aux camerounais. Le principe de la camerounisation des emplois n'est pas détestable en soi et n'est pas prohibé par les instruments internationaux. C'est l'articulation actuelle des textes qui la fonde et en conséquence sa pratique actuelle qui pose problème et lui confère un caractère discriminatoire.

Sur l'accès des étrangers à l'emploi, l'article 10 de la Convention OIT n° 143 dispose que «*Tout membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à garantir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession (...)*». On pourrait, à la lecture de ce texte, penser que la camerounisation des emplois n'est pas conforme aux prescriptions de la Convention n° 143. Mais l'article 14 de la convention apporte des dérogations au principe d'égalité de chances dans l'accès des étrangers dans l'emploi et la profession. Il dispose que :

« Tout membre peut:

- a) subordonner le libre choix de l'emploi, tout en assurant le droit à la mobilité géographique, à la condition que le travailleur migrant ait résidé légalement dans le pays aux fins d'emploi pendant une période prescrite ne devant pas dépasser deux années ou, si la législation exige un contrat d'une durée déterminée inférieure à deux années, que le premier contrat de travail soit venu à échéance;*
- b) après consultation appropriée des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, régler les conditions de reconnaissance des qualifications professionnelles, y compris les certificats et les diplômes, acquises à l'étranger;*

⁶⁴ Voir l'hebdomadaire « La nouvelle presse » N°107 du mercredi 09 juillet 2003, p.p. 11-13

⁶⁵ Ibidem, p.p. 11-12

⁶⁶ FATAINA (L), Le rôle de l'administration du travail dans le cadre de la politique camerounaise des emplois et d'assimilation des technologies, Acte du séminaire sur Valorisation et utilisation des ressources humaines au Cameroun, Edition CLE, Yaoundé, 1984, p. 186.

- c) *restreindre l'accès à des catégories limitées d'emploi et fonctions lorsque cela est nécessaire dans l'intérêt de l'Etat* ».

Ce texte légitime la priorité d'emploi des nationaux dans un premier temps, mais pas au-delà d'une période de deux ans de résidence dans le pays (voir ci-dessus, article 14, al. a). L'hésitation porte uniquement sur l'étendue de cette priorité.

S'agissant des emplois publics, la priorité peut être absolue. C'est le sens du paragraphe c) ci-dessus. On comprend pourquoi le statut de la fonction publique, les statuts particuliers et le décret relatif aux agents de l'Etat relevant du Code du Travail soumettent l'accès à la fonction publique à la condition de la nationalité camerounaise sans être en contradiction avec les engagements internationaux du Cameroun.

Hors de l'hypothèse de la fonction publique, le législateur qui veut accorder la priorité aux nationaux doit tenir compte des prescriptions du paragraphe a) ci-dessus, c'est-à-dire faire assurer une égalité de chances et de traitement si l'étranger est employé depuis deux ans ou a déjà exécuté un contrat à durée déterminée⁶⁷. Or cette solution n'est prévue par aucun texte national qui fonde la camerounisation des emplois. Ni l'ordonnance n° 90/001 du 20 janvier 1990 portant régime de la zone franche au Cameroun (article 21 alinéa 3) et son arrêté d'application n° 51/MINDIC. IG1 du 20 décembre 1990 (article 93) qui limitent les effectifs globaux et par catégories professionnelles des travailleurs étrangers dans les entreprises de la zone franche à 20% au bout de cinq années de fonctionnement et exige le remplacement des étrangers par les camerounais, ni l'article 113 du Code du Travail⁶⁸, ni le décret n° 93/571/PM du 15 juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs étrangers, ne sont conformes aux prescriptions de la Convention n° 143.

L'arrêté n° 045-CAB-MINDIC du 25 novembre 1991 réglementant le commerce ambulancier interdit purement et simplement l'exercice de métier de commerçant ambulancier aux étrangers (article 4).

S'appuyant sur la lettre et l'esprit des textes nationaux qui fondent la camerounisation des emplois, la jurisprudence soutient que la camerounisation des cadres est un motif légitime de licenciement⁶⁹.

2.3. La survivance des discriminations fondées sur le sexe

Dans son rapport présenté lors de la 43^{ème} session du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes tenue le 28 janvier 2009, le Cameroun a mentionné la persistance de l'existence de mesures discriminatoires⁷⁰ et l'enquête auprès des acteurs sociaux⁷¹ précitée indique que 28,3% de personnes interrogées confirment l'existence des discriminations salariales en rapport au sexe⁷². Toutefois, il convient de reconnaître que dans le

⁶⁷ BIT, *Travailleurs migrants*, Genève, 1999, n° 393.

⁶⁸ Qui dispose qu'« en vue du plein emploi de la main-d'œuvre nationale, des décrets pris après avis de la commission nationale consultative du travail limitent l'embauche des travailleurs de nationalité étrangère pour certaines professions ou certains niveaux de qualification professionnelle ».

⁶⁹ Voir C.S. arrêt n° 58/S du 6 janvier 1983, Directeur société Crevettes du Cameroun c/ Estupinam Gualberto, cité in POUGOUE (P.G.), ouvrage précité, p. 169, n° 386.

⁷⁰ CEDAW, 43ème session du Comité / Le rapport présenté par le Cameroun – Cameroun: Le Comité espère enfin voir davantage de femmes présentes dans la fonction publique camerounaise, Nations Unies, Genève, Janvier 2009, p. 3.

⁷¹ Voir supra, n° 125.

⁷² Voir POUGOUE (P.G.) et TCHAKOUA (J.M.), étude précitée, p. 132.

domaine de l'emploi et la profession, il est difficile de trouver une disposition législative, réglementaire et conventionnelle consacrant ouvertement une discrimination fondée sur le sexe.

Il convient aussi de relever qu'en droit camerounais du travail, certaines dispositions apparemment protectrices de la femme au travail, produisent des effets discriminatoires à son égard. C'est le cas de l'interdiction d'effectuer les travaux excédant leurs forces, l'interdiction d'effectuer les travaux dangereux et insalubres et l'interdiction du travail de nuit dans les industries.

2.3.1. L'interdiction d'effectuer les travaux excédant leurs forces

L'article 83 du Code du Travail dispose qu'un arrêté du ministre chargé du travail fixe la nature des travaux interdits aux femmes. L'article 87 alinéa 2 précise que la femme ne peut être maintenue dans un emploi reconnu au dessus de ses forces et doit être affectée à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat est résilié sans préavis à la charge d'aucune des parties. L'arrêté n° 16/MTLS du 27 mai 1969 relatif au travail des femmes fixe la nature de ces travaux.

Le postulat qui fonde l'interdiction faite aux femmes d'effectuer les travaux excédant leurs forces est l'infériorité physique ou musculaire de la femme. Infériorité qui oblige à une protection physique de celle-ci et au-delà sa santé qui autrement serait mise à mal. Il y a dans cette généralisation de l'interdiction une légalisation des préjugés des employeurs et d'autres, selon lesquels les femmes n'ont pas la force physique ou musculaire voulue pour exercer certains emplois, et que beaucoup de travaux exigent une force que seuls possèdent les hommes.

Or la capacité d'une personne à accomplir une tâche doit être évaluée au cas par cas, concerner tant les hommes que les femmes et non pas en faveur d'une généralisation à caractère sexiste. A titre d'illustration, l'on peut citer cette décision du tribunal correctionnel de Nancy en France qui a déclaré légitime le refus d'embauche d'une femme au motif que les travaux proposés étaient pénibles: le tribunal avait cependant, en l'espèce, oublié que cette femme avait déjà exercé le même type de travail dans cette entreprise dans le cadre d'un contrat à durée déterminée⁷³.

La généralisation de l'interdiction des femmes d'effectuer les travaux excédant leurs forces a pour effet de restreindre leur accès à certains emplois au motif qu'elles sont des femmes. L'autre interdiction porte sur les travaux dangereux.

2.3.2. L'interdiction d'effectuer les travaux dangereux et insalubres

Le principe de cette interdiction est contenu dans l'article 83 du Code du Travail précité et l'arrêté n° 16/MTLS du 27 mai 1969 précité. Les travaux dangereux et insalubres interdits aux femmes sont très nombreux et disparates⁷⁴, ce qui rend difficile leur classement et fastidieux leur énumération. Toutefois, sur la base des motifs d'interdiction, on peut distinguer les travaux interdits à raison des émanations, vapeurs, poussières nuisibles ou délétères qu'ils dégagent et les travaux interdits à raison des risques ou dangers d'empoisonnement ou de saturnisme.

Deux arguments fondent cette interdiction. D'abord celui du partage traditionnel des tâches entre les sexes dans la société qui voudrait qu'il faut épargner à la femme les tâches dangereuses

⁷³ Tribunal correctionnel de Nancy, 6 janvier 1981, cité par SOUSI-ROUBI (B), L'égalité professionnelle entre hommes et femmes: étude comparative, réflexions sur un projet de loi, Gazette du Palais, 1981, Doctrine, p. 4.

⁷⁴ Pour la liste des travaux, voir annexe de l'arrêté n° 16/MTLS du 27 mai 1969 précité.

et insalubres afin de lui permettre d'exercer comme le veut l'usage son rôle d'épouse et de mère. Ensuite, celui de la différence biologique entre les hommes et les femmes qui soutient que quelques substances et divers procédés de fabrication peuvent être plus dangereux pour certains groupes de femmes que pour les hommes. Ainsi, une substance particulière peut empêcher les femmes de porter des enfants ou être nuisible pour les femmes enceintes, et de ce fait, celles-ci comme toutes les femmes en âge de procréer, devraient en être éloignés⁷⁵.

Il est évident que les travaux interdits en raison de leur dangerosité sont susceptibles de porter atteinte à la vie, à la santé et à l'apparence physique du travailleur sans considération de sexe.

Si un travail déplaisant doit être fait, les femmes comme les hommes doivent indistinctement s'en charger indépendamment du rôle qui leur est traditionnellement dévolu dans la société.

En outre, aucune recherche médicale n'a encore permis d'établir scientifiquement une nocivité particulière pour les femmes, en dehors de la période de grossesse, des emplois qui leur sont interdits ou pour lesquels les conditions spécifiques leur sont imposées⁷⁶, ce qui ne signifie pas que ces emplois n'aient pas d'effet sur la santé des salariés quel que soit leur sexe. Les hommes sont aussi concernés par la procréation⁷⁷ et doivent bénéficier aussi d'une protection⁷⁸.

L'interdiction d'effectuer les travaux dangereux et insalubres limitée aux femmes, en dehors de la période de grossesse et maternité, a pour but d'exclure les femmes de nombreux emplois.

2.3.3. L'interdiction des travaux de nuit dans les industries

L'article 82 alinéa 2 du Code du Travail dispose que le travail de nuit des femmes est interdit dans l'industrie, sauf, précise l'alinéa 3 du même article, aux femmes occupant des fonctions d'encadrement et à celles occupées dans les services n'impliquant pas un travail manuel.

Cette interdiction vise à maintenir la bonne santé des femmes et à respecter la division traditionnelle des tâches entre le mari et la femme: le ménage et les soins aux enfants reposent sur l'épouse. Ainsi, la femme qui exerce son métier de nuit travaille également le jour en sa qualité de mère et ménagère alors qu'un homme affecté à un poste de nuit pourrait récupérer dans la journée. La femme qui travaille ainsi la nuit et le jour connaîtra sûrement des ennuis sur le plan de sa santé à l'instar du surmenage. En outre, les femmes occupées la nuit s'exposent à des agressions sur le chemin du travail, aux avances et privautés de leurs collègues masculins.

Il est évident que l'argumentaire qui fonde l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie n'est pas convaincant dans la mesure où cet argumentaire est lui-même fondé sur l'hypothèse selon laquelle toutes les salariées sont mariées et mères de famille, ce qui n'est pas exact.

Il convient également de faire remarquer que si telle est la justification de l'interdiction du travail de nuit des femmes, il aurait fallu qu'elle fût totale et pour tous sans distinction aucune. Or, le législateur admet des exceptions: l'interdiction ne vise que les emplois de l'industrie; elle

⁷⁵ Voir NIELSEN (R), La législation protectrice des femmes et les pays nordiques, Revue Internationale du Travail, Vol. 119, n° 1, 1980, pp. 50 et s.; SERVAIS (J.M.), Emancipation des travailleurs défavorisés et droit international du travail, Revue Juridique Africaine, 1992/3, pp. 155-164.

⁷⁶ JUNTER-LOISEAU (A), La division sexuelle des emplois à l'épreuve de la loi du 13 juillet 1983 relative à l'égalité professionnelle, Droit Social, n° 2, 1987, p. 143, note 43.

⁷⁷ Voir les démonstrations de SUTTER (C), Du droit de la maternité au droit de la procréation, Droit Social, n° 11, Nov. 1981.

⁷⁸ LAUFER (J), Egalité professionnelle, principes et pratiques, Droit Social, n° 12, 1984, pp. 736-737.

ne concerne pas les femmes occupant les fonctions d'encadrement et celles occupées dans les services n'impliquant pas un travail manuel. Comme si la catégorie des femmes salariées visée par ces exceptions est exemptée de la nécessité de respecter la division traditionnelle des tâches entre le mari et la femme; comme si elles sont soustraites à leur rôle de mère et d'épouse; comme si elles ne peuvent être agressées sur le chemin du travail; comme si les hommes ne peuvent faire l'objet des avances et privautés de leurs collègues féminins ou même masculins, etc.

L'interdiction du travail de nuit faite aux femmes dans l'industrie non seulement restreint les possibilités d'accès des femmes aux emplois de l'industrie, mais aussi produit des effets défavorables sur le salaire et les autres conditions d'emploi des femmes.

La survivance de ces discriminations fondées sur le sexe n'a pas échappé à la CEACR. Dans une demande individuelle de 2008, elle « *prend note de l'article 82 du Code du Travail qui interdit le travail de nuit des femmes dans l'industrie et de l'article 83 du code qui prévoit l'adoption d'un arrêté fixant la nature des travaux interdits aux femmes. Cet arrêté interdit aux femmes d'exercer des tâches qui requièrent une force physique dépassant la leur et des tâches considérées comme dangereuses ou insalubres. La commission note que, selon l'étude susmentionnée réalisée par PAMODEC, la grande majorité des femmes interrogées suggère une mise à jour régulière de l'arrêté prévu par l'article 83 du Code du Travail pour l'adapter aux nouvelles aptitudes et capacités professionnelles des femmes. La commission prie le gouvernement de transmettre des informations sur la révision de la liste des travaux interdits aux femmes et de limiter les mesures de protection à l'égard de la femme aux seules mesures visant à protéger la maternité* »⁷⁹.

2.4. La persistance des discriminations fondées sur l'âge

L'âge est un des critères émergents de discrimination identifiés par le BIT⁸⁰. La législation camerounaise ne mentionne pas explicitement l'âge dans la liste des critères de discrimination interdits, même si elle contient des dispositions protectrices du salarié en raison de son âge⁸¹.

Dans l'arsenal juridique camerounais, on note encore des dispositions fondées sur l'âge qui sont discriminatoires au regard des exigences de la convention n° 111. Il s'agit notamment de la fixation de l'âge limite d'accès à la fonction publique.

L'article 13 alinéa 1 du décret n° 94/199 du 7 octobre 1994 portant statut général de la fonction publique de l'Etat dispose que « *Nul ne peut être recruté en qualité de fonctionnaire: (...) s'il n'est âgé de dix-sept ans au moins et trente ans au plus pour les fonctionnaires des catégories C et D, (...)* ». L'alinéa 2 du même article précise que « *La limite d'âge prévue au (1) ci-dessus peut être reculée exceptionnellement et à titre individuel, pour l'accès à un poste de travail de la catégorie A par le premier ministre, sur proposition motivée du ministre chargé de la fonction publique* ». L'âge limite d'accès à la fonction publique en qualité de fonctionnaire des catégories A et B est généralement de 33 ans, sauf disposition particulière consacrée par un texte spécifique.

⁷⁹ CEACR: Demande directe individuelle concernant la convention (N° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 Cameroun (ratification: 1988) Expédition: 2008; paragraphe 5.

⁸⁰ Voir BIT, op.cit., p. 101, n° 239 et p. 106, n°s 246 et s.

⁸¹ Par exemple, pour le travail des enfants, l'interdiction d'effectuer les travaux excédant leur force (arrêté n° 17/MTLS du 27 mai 1969 relatif aux travail des enfants).

La fixation d'un âge limite d'accès à la fonction publique pour toutes les catégories de fonctionnaires, pour tous les emplois et secteurs d'activités n'est pas conforme à la convention n° 111. La Commission d'experts a indiqué dans son étude d'ensemble de 1988 que, au sens de la Convention, le recours à des limites d'âge n'est pas discriminatoire si l'employeur peut prouver que l'âge constitue une exigence professionnelle justifiée par la nature de l'emploi⁸². « En conséquence, les limites supérieures d'âge fixées pour l'accès à des catégories d'emplois déterminés tels les emplois de fonctionnaires, par exemple, devraient faire l'objet d'un réexamen »⁸³. Examinant le cas du Bangladesh où la limite d'âge d'accès à l'emploi a été portée à 30 ans, aussi bien pour les femmes que pour les hommes, dans les établissements étatiques, semi-étatiques, autonomes et nationalistes, la Commission d'Experts a conclu que cette fixation de limite d'âge ne peut être considérée comme conforme à la Convention. Cette commission précise qu'une telle limite serait justifiée, notamment pour des raisons de sécurité ou de santé du travailleur ou des tiers, dans des métiers comportant des dangers tels que les pilotes de lignes, policiers, pompiers, conducteurs de bus, etc.⁸⁴

La survivance de jure de certaines discriminations s'explique aussi par les insuffisances du système de sanction.

3. Les insuffisances du système de sanction des discriminations

Malgré l'interdiction législative, réglementaire et conventionnelle de la discrimination dans l'emploi et la profession, l'on constate que des discriminations parfois avérées subsistent encore du fait de l'inaptitude ou de l'inappropriation du système de sanction prévu pour les supprimer. C'est la preuve que le système de sanction présente des insuffisances qui, à l'observation, tiennent essentiellement à la méthode d'approche de sanctions et à la liberté dont jouit l'employeur dans l'exercice de ses pouvoirs patronaux.

3.1. Les insuffisances de la méthode d'approche des sanctions

Quatre points peuvent être relevés et permettre de montrer les insuffisances de la méthode d'approche des sanctions: l'insuffisance du droit de saisine de la victime; l'insuffisance du système de preuve; le caractère peu contraignant des normes interdisant la discrimination et le caractère uniquement individuel des sanctions.

3.1.1. L'insuffisance du droit de saisine de la victime d'une discrimination

Le travailleur victime d'une discrimination peut saisir les tribunaux pour faire cesser celle-ci⁸⁵.

L'insuffisance de ce droit de saisine pour faire disparaître la discrimination dont son titulaire est victime provient de ce qu'en pratique l'exercice de ce droit est neutralisé par la crainte que le salarié victime d'une discrimination peut avoir des mesures ouvertes ou sournoises de représailles de la part de son employeur et notamment de la perte de son emploi. La crainte de perdre leur emploi habite tellement les salariés qu'ils sont généralement incapables de soulever

⁸² Voir Etude d'ensemble de 1988, paragraphe 73.

⁸³ BIT, op.cit., n° 248.

⁸⁴ Ibidem.

⁸⁵ Voir BELIBI (J), Le rôle des juridictions dans la protection des droits de l'homme dans l'entreprise au Cameroun, R.J.P.I.C., n°s 3 et 4, 1989, pp. 303-409.

une contestation sur leur sort devant l'employeur, à plus forte raison s'ils saisissent les tribunaux⁸⁶.

L'on sait aussi que la victime peut se faire assister ou représenter devant le tribunal du travail par un représentant du syndicat auquel elle est affiliée. Dans ce cas, le syndicat doit être sollicité par écrit (article 142 alinéa 2 C.T.), et c'est sur ce point qu'en pratique, le système actuel est insuffisant pour assurer avec efficacité le droit du salarié victime de la discrimination. L'insuffisance provient de ce que la victime hésitera à entreprendre une action contre son employeur pour des raisons évoquées ci-dessus.

La conséquence de l'inaction de la victime d'une discrimination dans l'emploi est que celle-ci subsiste et perdure.

Le droit de saisine de la victime est davantage fragilisé par la difficulté de fournir les preuves en matière de discrimination dans l'emploi et la profession.

3.1.2. *L'insuffisance du système de preuve*

L'expérience montre qu'en matière de discrimination, la difficulté la plus redoutable est relative à la preuve. Aucun employeur ne justifiera explicitement le refus d'embauche ou de promotion d'un salarié par l'ascendance nationale, le sexe, la religion ou l'ethnie du salarié. Aucun employeur ne commettra l'imprudence de motiver le licenciement d'un travailleur par l'appartenance syndicale ou l'opinion politique ou religieuse de celui-ci.

Pourtant, de telles discriminations sont quotidiennes et posent simplement le problème de la preuve⁸⁷.

Il faut tout de suite dire que le problème de preuve ne se pose pas s'agissant du licenciement, puisque d'après l'article 39 alinéa 3 du Code du Travail, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve du caractère légitime du motif qu'il allègue.

En dehors de l'hypothèse du licenciement, les règles de preuve sont insatisfaisantes, car faute de dispositions particulières, c'est le droit commun qui s'applique, et en la matière, c'est l'application du principe *actori incumbit probatio*. Ce principe signifie que la charge de la preuve pèse sur le demandeur. Il lui revient d'apporter la preuve de ses allégations. L'employeur ayant très souvent dissimulé la discrimination sous une apparence d'objectivité, le travailleur éprouvera de sérieuses difficultés à apporter la preuve de la discrimination qu'il allègue. Il sera débouté et la discrimination sera consommée.

Il peut même arriver que la discrimination soit prouvée, mais le caractère peu contraignant des normes qui l'interdisent fait que parfois elle ne pourra être supprimée.

⁸⁶ L'Union Européenne a perçu ce risque. C'est ainsi que la Directive 76/207 CEE du Conseil (du 9 février 1976 J.O.C.E. 1976 L.39) prévoyait les effets discriminatoires de l'inaction de la victime d'une discrimination exige des Etats membres qu'ils prennent « toute mesure pour protéger les travailleurs contre tout licenciement qui constituerait une réaction à une action en justice ».

⁸⁷ TCHAKOUA (J.M.), Etude PAMODEC, précitée, pp. 50-51.

3.1.3. *Le caractère peu contraignant des normes interdisant les discriminations*

Les normes interdisant les discriminations dans l'emploi et la profession ne permettront de garantir la non-discrimination dans ces domaines que si elles sont justement contraignantes, c'est-à-dire qu'elles doivent prévoir des sanctions adéquates en cas d'inobservation du principe.

Or, la contrainte est insuffisante tant en droit international qu'en droit interne.

3.1.3.1. *L'absence de sanctions au niveau international en cas d'inobservation des normes internationales.*

Que l'on soit en présence des normes internationales adoptées dans le cadre de l'OIT ou en dehors, aucune norme internationale relative à la non-discrimination ou à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ne contient en elle de sanctions en cas d'inobservation par un Etat membre de celle-ci.

Le seul moyen dont dispose l'OIT et certains autres organes des Nations Unies chargés de veiller à l'application des conventions internationales pertinentes est la persuasion à travers l'engagement d'un dialogue constructif avec les Etats qui ne respectent pas les conventions interdisant les discriminations, en particulier dans le cadre du système de contrôle régulier de l'application des conventions par le CEACR et la Commission de l'Application des normes de la Conférence internationale su Travail.

Cette persuasion n'a aucun caractère contraignant. « Les conclusions des organes de contrôle n'ont pas un effet exécutoire: l'OIT ne peut pas envoyer de gendarmes pour contraindre un pays à respecter une convention »⁸⁸.

En droit interne, les sanctions quand elles sont prévues ne sont pas toujours efficaces.

3.1.3.2. *Le caractère peu contraignant des normes en droit interne*

L'insuffisance de la contrainte des normes en droit interne provient de ce que ces normes ont prévu des sanctions inadéquates ou pas de sanctions du tout.

a) L'inadéquation de certaines sanctions civiles

Sur le plan civil, la nullité de la mesure discriminatoire est dans bien des cas la sanction civile la plus efficace. C'est par exemple le cas en matière de licenciement motivé par les activités de délégué du personnel du travailleur. Ce licenciement intervenu sans que l'autorisation de l'inspecteur du travail du ressort ait été demandée et accordée est nul et de nul effet (article 130 alinéa 3 C.T.). La réintégration obligatoire du délégué comme conséquence logique de cette nullité est admise en droit camerounais et contenue dans l'article 130 alinéa 4 du Code du Travail relatif à l'hypothèse de suspension du délégué en cas de faute lourde: « (...) *si l'autorisation n'est pas accordée le délégué est réintégré avec paiement des salaires afférents à la période de suspension* »⁸⁹.

La nullité et la réintégration effacent la discrimination opérée. Elles sont efficaces et adéquates. Malheureusement, ces deux mesures sont réservées exclusivement au cas du licenciement non autorisé du délégué du personnel.

⁸⁸ SERVAIS (J.M.), Normes internationales du travail et disparités économiques et sociales, Actes du colloque international de Bordeaux sur: « Libertés, égalité, fraternité, actualités en droit social », Sept. 1989, Editions L.C.F., 1990, p. 240.

⁸⁹ Sur la discrimination fondée sur les activités du délégué du personnel, Voir MIENDJIEM (I.L.), thèse précitée, pp. 314-400. Voir utilement C.S Arrêt N°38/s du 28 juin 1990; C.S Arrêt N°007 du 18 octobre 1990; C.S Arrêt N°015/s du 27 octobre 1994.

Dans les autres hypothèses de licenciement discriminatoire, c'est le versement d'une indemnité qui tient lieu de sanction. C'est le cas en matière de licenciement motivé par les opinions du travailleur, son appartenance ou sa non appartenance à un syndicat. Dans ce cas, l'article 39 alinéa 1 du Code du Travail précise que ce licenciement donne lieu à des dommages et intérêts. Or le versement d'une somme d'argent, s'il peut couvrir le préjudice que peut souffrir la victime d'un licenciement, ne supprime pas la discrimination opérée.

Le versement d'une somme d'argent en lui-même ne permet pas à la victime de jouir de son droit à l'égalité ou à la non-discrimination. Bien plus, des employeurs peu scrupuleux peuvent y voir une espèce de taxe aléatoire leur permettant de multiplier à leur guise les mesures discriminatoires.

Les dommages-intérêts comme sanction de la discrimination sont donc inadéquats parce que inaptes à la supprimer.

A côté de la sanction civile inadéquate, il existe des cas où aucune sanction n'est prévue en cas de violation des principes de non-discrimination et d'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

b) L'inexistence de sanction en cas de violation de l'égalité de rémunération

L'égalité de rémunération est consacrée par l'article 61 alinéa 1 du Code du Travail. Mais, le code ne prévoit aucune sanction en cas de violation des dispositions de cet article. Le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas juridiquement sanctionné⁹⁰.

Or, en droit, toute norme dont la violation n'est pas juridiquement sanctionnée ne constitue pas une règle de droit. Elle est une simple déclaration d'intention.

3.1.4. Les insuffisances liées au caractère uniquement individuel des sanctions

Actuellement, la sanction des discriminations repose sur une approche individuelle de la non-discrimination et de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes: tel individu exerçant le même travail que tel autre doit recevoir le même salaire; ou encore tel individu ayant les mêmes compétences que tel autre doit pouvoir bénéficier des mêmes chances d'emploi.

Or, ainsi conçues, l'égalité de rémunération et l'égalité de chances et de traitement portent en elles-mêmes leurs propres limites: dire qu'un homme et une femme exerçant le même travail ou un travail de valeur égale doivent recevoir la même rémunération est un préalable; mais si la comparaison entre l'ensemble des rémunérations versées aux femmes et l'ensemble de celles versées aux hommes dégage un écart, on peut douter de la pleine signification de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Dans tous les pays, cet écart existe. Il varie selon les termes de la comparaison. Plus on globalise les termes de la comparaison plus l'écart est élevé; celui-ci diminue au fur et à mesure de l'individualisation jusqu'à disparaître si on compare la rémunération d'un homme et d'une femme ayant le même type de poste dans la même catégorie professionnelle, dans le même secteur ou dans la même entreprise.

⁹⁰ Dans ce sillage, il convient d'indiquer aussi que les dispositions de l'article 85 sur le droit de la mère salariée à des repos pour allaitement ne sont pas juridiquement sanctionnées.

Dire également qu'un homme et une femme doivent être traités et placés dans la même situation au regard de l'embauche, de la promotion, de la formation professionnelle et des conditions de travail est encore un préalable; mais, si la comparaison des emplois qu'occupent en général les femmes et les hommes au regard de la nature du poste, des responsabilités, de l'intérêt du travailleur, de l'évolution de la carrière, témoigne d'une ségrégation professionnelle, on peut douter de la signification réelle de l'égalité de traitement.

Or, dans tous les pays, cette absence de mixité existe. Les femmes exercent certains métiers et pas d'autres. Les postes de cadres, les postes de responsabilités sont en général confiés à des hommes, etc.

La non-discrimination dans les emplois et les écarts de salaire ci-dessus présentés renseignent à suffisance sur les limites d'une conception individualiste exclusive de la sanction des discriminations. Car, il ne s'agit pas de discrimination dont est victime tel individu qui peut saisir l'inspecteur du travail ou le juge pour qu'elle soit supprimée; il s'agit des discriminations frappant un groupe déterminé de travailleurs, qui, dépourvu de personnalité juridique, ne peut se plaindre.

II. LES OBSTACLES DE FAIT

Des phénomènes culturels, sociaux, politiques et économiques propres au Cameroun entravent l'enracinement des principes de l'égalité entre hommes et femmes et de la discrimination dans les domaines de l'emploi et de la profession. Ces obstacles de fait peuvent être regroupés en obstacles socio-culturels et en obstacles administratifs et économiques.

1. Les obstacles socio-culturels

Le contexte socio-culturel camerounais regorge des facteurs qui limitent considérablement la réception du principe de l'égalité de chances et de traitement. Les plus déterminants tiennent aux croyances et pratiques traditionnels et religieuses et aux regroupements traditionnels ou affectifs.

1.1. La place de la femme dans la société

En ce qui concerne la femme au travail, sans qu'on puisse parler d'une véritable infériorité, la société traditionnelle reconnaît certes un rôle prépondérant à la femme, mais lui confère une place à part. La femme y est considérée comme mère, ménagère, femme d'intérieur. Les travaux qu'elle peut effectuer doivent rentrer dans le cadre de son rôle de ménagère, femme d'intérieur ou de mère. C'est ainsi que ces travaux sont en général des activités domestiques et de productions d'appoint⁹¹.

Cette place à part qui est reconnue à la femme conduit nécessairement à une domination de cette dernière par les hommes, à des préjugés qui lui sont défavorables sur le marché de l'emploi et à une ségrégation professionnelle.

⁹¹ Voir POIRMEUR (Y), *Domination masculine et politiques du genre. Dérive à partir de l'exemple camerounais*. In *La biographie sociale du sexe: genre, société et politique au Cameroun* (sous la direction de Sindjoun (L.)), Khartala, 2000, pp. 310-313.

Les conséquences actuelles de la conception particulière de la place de la femme au travail dans la société traditionnelle camerounaise sont perceptibles dans la société camerounaise moderne. D'abord dans la formulation à caractère sexiste de certaines dispositions législatives ou conventionnelles⁹² et, ensuite parce que les femmes tendent à choisir des métiers qui rappellent les tâches du foyer. En outre, les travaux ménagers sont pratiquement réservés à la femme. Il semble que lorsqu'elle s'en occupe, en plus de son activité professionnelle, son rendement au travail soit parfois plus faible parce qu'elle vit dans le stress permanent. Dans ces conditions, même à compétences de départ égales, le travailleur masculin, apparaissant plus disponible pour l'entreprise, avance plus vite que la femme.

Une étude⁹³ datant de mai 2009 montre que la concentration des femmes dans certains emplois ou professions entraîne l'apparition de bas salaires. Ce phénomène connu sous le vocable anglo-saxon de «*crowding effect*» (effet d'entassement) a été décrit entre autres par Bergman⁹⁴. L'existence d'emploi «*de femme*» entraîne une offre de travail abondante par rapport à la demande, ce qui implique une certaine réduction des gains. Selon les estimations de l'auteur de l'étude précitée, plus de 60% de femmes sont ouvrières non qualifiées, manœuvres ou travailleuses indépendantes, contre seulement 28,6% des hommes⁹⁵.

Il est évident que les croyances et pratiques traditionnelles et religieuses influencent les mentalités et conditionnent les comportements et attitudes des concernés. Les regroupements traditionnels ou affectifs produisent à peu près les mêmes effets.

1.2. Les regroupements traditionnels, affectifs ou ethniques

La société camerounaise traditionnelle est composée de groupes et de familles. Le vocabulaire utilisé pour apprécier ces groupes ou familles est très fluctuant. Ainsi, la même réalité est désignée par les mots tribu, clan, ethnie, caste, peuple, etc.⁹⁶. Pour les besoins de la présente étude et pour des raisons, certes arbitraires mais pratiques, nous utiliserons le mot «ethnie» pour désigner les regroupements traditionnels ou affectifs. Ceux-ci peuvent être illustrés à travers l'absorption de l'individu par le groupe et l'illusion de la supériorité des membres d'un groupe ethnique sur les autres.

a. L'absorption de l'individu par le groupe ethnique

Les membres de chaque ethnie entretiennent entre eux des rapports très étroits. L'étroitesse de ces rapports a pour conséquence la quasi-absorption de l'individu par le groupe ethnique. Il est difficile de raisonner à partir de «*l'homme*» considéré comme individu isolé et ne participant à la société qu'en tant que «*citoyen*» tout court.

C'est dans le cadre des liens ethniques que sont englobés toutes les démarches de l'individu, du moins une partie importante de celles-ci. L'appartenance ethnique déborde largement le cadre de la sphère privée et de l'économie domestique pour toucher très directement la sphère

⁹² Voir supra, n° 122.

⁹³ De KANMI FEUNOU (D), Discrimination en genre sur le marché du travail et pauvreté monétaire au Cameroun, Mai 2009, consultée sur www.erd.eui.eu/media/kanmi.pdf.

⁹⁴ Voir BERGMAN (B), Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race and sex, Eastern Economic Journal, n° 1, April/July, pp. 103-110.

⁹⁵ De KANMI FEUNOU (D), étude précitée, p. 12.

⁹⁶ AGUESSY (H), Cadre théorique: les concepts de tribu, ethnie, clan, peuple, ... et les sociétés africaines, Actes du colloque sur la problématique de l'Etat en Afrique Noire, Présence Africaine, n°s 127-128, 1983, p. 17.

publique et marchande. En ce qui concerne le fonctionnement du marché du travail, une étude⁹⁷ limitée à la ville de Yaoundé et qui date déjà, mais qui fait encore autorité, montre que la dimension ethnique joue un rôle majeur dans le fonctionnement du marché du travail.

D'après cette étude, le recrutement de la main-d'œuvre du secteur informel est fortement conditionné par la communauté d'ethnie employeur-employé. Près de 80% de la main-d'œuvre des unités de production informelle (UPI) provient de la même ethnie que son employeur. Si ce résultat est évident pour la catégorie des aides familiales, il n'en est pas de même pour les salariés ou les apprentis. Or, quatre salariés du secteur informel sur cinq appartiennent à l'ethnie de leur patron. Cette très forte homogénéité ethnique des unités de production informelles atteint son maximum pour les deux groupes dominants dans ce secteur, «*bamiléké*» et «*béti*», où elle atteint 90%. Les employeurs informels les plus ouverts sont d'ethnie «*bassa*»; ils recrutent dans tous les groupes ethniques, comme le témoigne le tableau ci-après. Tableau 1: Composition ethnique de la main-d'œuvre du secteur informel

Groupe ethnique ou chef d'UPI	Type de main d'œuvre				Total main d'œuvre
	Salarié	Apprenti rémunéré	Apprenti non rémunéré	Aide familiale	
Mbamois	100	100	100	86,5	74,9
Bassa	28,4	19,7	15,1	100	26,0
Bamiléké	77,4	100	84,0	94,2	88,3
Béti	83,6	96,1	90,5	98,9	90,1
Autres	39,1	7,6	100	88,1	74,6
Total	75,0	51,5	77,2	95,0	78,2

Sources: Enquête 123, DIAL/DSCN, nos propres calculs (de Roubeaud). Il s'agit du pourcentage de la main-d'œuvre (totale et pour chaque catégorie) qui a la même origine ethnique que son chef. Ce tableau se trouve dans l'étude de Roubeaud précitée, p. 11.

S'agissant de l'emploi salarié dans les secteurs formels, l'enquête menée par François Roubeaud dans le cadre de son étude⁹⁸ permet de savoir comment les actifs occupés ont obtenu leur emploi. Les relations personnelles de parenté (puis d'amitié) constituent le mode d'accès privilégié à l'emploi, aux dépens de moyens plus «*anonymes*» comme les bureaux de placement, les concours, ou le recours direct aux employeurs. Ainsi, près de 72% des membres du secteur privé formel ont eu connaissance de leur emploi par relations. Même dans le secteur public, cette modalité n'est pas négligeable, puisque 28% des salariés lui sont redevables, à raison d'un quart dans la fonction publique et près d'un tiers dans les entreprises parapubliques.

Le «*tuyau*» ethnique est utilisé quel que soient la taille de l'entreprise et le niveau de qualification (sauf peut-être pour les postes les plus élevés, ce qui ne permet pas de saisir une enquête statistique). Par exemple, 57% de ceux qui travaillent dans les établissements de 50 à 100 personnes et 42% pour ceux de 100 à 200 personnes ont eu recours à leurs relations de parenté. De même, 20% des cadres supérieurs ont utilisé le même moyen contre 69% chez les employés et ouvriers non qualifiés, et jusqu'à 89% pour les manœuvres.

⁹⁷ ROUBEAUD (F), «La question ethnique sur le marché du travail à Yaoundé: Discrimination ou solidarité», Contribution pour le séminaire préparatoire au Sommet Mondial pour le Développement Social (Copenhague, Mars 1995), Royaume du 9-11 janvier 1995, Fonds documentaire de l'IRD.

⁹⁸ Voir étude ROUBEAUD (F), précité, pp. 11 et 12.

57% de chômeurs reconnaissent mettre en œuvre des relations personnelles de parenté comme principal moyen de recherche d'un emploi⁹⁹.

Tous les groupes ethniques sont concernés par ce phénomène, dans des proportions voisines. Le groupe «*bamiléké*» apparaît comme le plus dépendant de ce type de réseaux (notamment dans le secteur privé formel), tandis que le groupe «*bassa*» y a relativement moins recours¹⁰⁰, comme le montre le tableau ci-après.

Tableau 2: Main-d'œuvre ayant obtenu son emploi par relations personnelles suivant le secteur informel

Groupe ethnique ou chef d'UPI	Secteur institutionnel				Chômeurs
	Secteur public	Secteur privé formel	Secteur informel	Total	
Mbamois	37,9	65,7	95,6	74,5	55,4
Bassa	25,5	64,0	89,7	53,6	50,4
Bamiléké	27,5	80,5	94,5	79,4	58,1
Béti	26,1	68,3	93,9	69,8	57,9
Autres	32,0	68,3	93,3	75,4	55,3
Total	27,5	71,1	94,0	72,0	56,7

Sources: Enquête 123, DIAL/DSCN, nos propres calculs (de Roubeaud). Pour les actifs occupés, il s'agit du pourcentage de ceux qui ont obtenu leur emploi par relations personnelles. Pour les chômeurs, il s'agit du pourcentage de ceux qui recherchent un emploi par relations.

La réalité de la prise en considération de l'appartenance ethnique dans l'accès à l'emploi révélée par l'étude de Monsieur François Roubeaud est confirmée par des syndicats de travailleurs. Dans ce sens, Monsieur I. Bissala, Président de l'Union Générale des Travailleurs du Cameroun affirme: «*On a moins de problèmes sociaux avec les multinationales qu'avec les patrons nationaux, qui pratiquent l'esclavage pur. On recrute les frères du village qu'on pense aider alors qu'ils sont traités comme des esclaves*».¹⁰¹ De manière empirique il n'est pas rare de rencontrer au Cameroun des entreprises dans lesquelles la majorité des salariés appartiennent à l'ethnie ou sous-groupe ethnique du propriétaire de l'entreprise. Il existe également des administrations publiques, établissements publics et mairies dans lesquels les agents publics et autres qui y travaillent sont des ressortissants d'une même ethnie ou sous-groupe ethnique. On peut citer avec des marges d'erreur comme exemples non exhaustifs les agents contractuels de l'administration des impôts (groupe dominant ethnie béti); le personnel non-enseignant ou personnel d'appui de l'université de Dschang (sous-groupe dominant dschang/ethnie bamiléké). Ce phénomène est accentué dans presque toutes les mairies du pays. Cet entassement ethnique pose, a minima, le problème de la discrimination indirecte.

L'enquête auprès des acteurs sociaux menée dans le cadre de l'«étude relative aux obstacles à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail au Cameroun»¹⁰² a mis en relief des discriminations salariales en rapport avec l'appartenance tribale¹⁰³. D'après cette enquête,

⁹⁹ Ibidem.

¹⁰⁰ Ce qui peut être le fait soit d'une réticence à cette solution, soit d'une moindre capacité de mobilisation des relations ethniques.

¹⁰¹ ISSAC BISSALA: 80% de mauvais patrons sont des camerounais, Quotidien Mutations.info du 15/09/2009.

¹⁰² Etude PAMODEC, précitée, voir supra n° 125.

¹⁰³ Voir Etude PAMODEC, précitée, p. 13.

47% de personnes enquêtées reconnaissent l'existence de cette discrimination contre 36,7% qui nient son existence

Le CEACR a déjà attiré l'attention du gouvernement camerounais sur la question de la discrimination fondée sur l'ethnie du travailleur, notamment dans le domaine de la rémunération du travailleur. Dans sa demande directe de 2006 sur la convention n°111 elle indiquait au paragraphe 5: « *Discrimination fondée sur la race, la couleur et l'ascendance nationale. Parallèlement à son observation, la commission prend note des commentaires de la Confédération générale du travail-Liberté (CGT-Liberté) relatifs à la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, alléguant des pratiques de différences de rémunération fondées sur l'origine ethnique dans certaines entreprises. Relevant à nouveau l'insuffisance de la protection que la législation nationale offre contre la discrimination, la commission prie le gouvernement d'indiquer dans son prochain rapport les mesures prises en vue d'éliminer les pratiques de discrimination salariale fondée sur l'ascendance nationale* ».

b. L'illusion de la supériorité des membres d'un groupe ethnique sur les autres

L'une des caractéristiques de la force des regroupements ethniques est le sentiment que les membres d'un groupe ethnique ont d'être les seules personnes intelligentes, dignes, civilisées, etc. Les ressortissants des autres ethnies sont perçus comme des êtres inférieurs. Ceci est linguistiquement illustré par les expressions utilisées par chaque groupe ethnique pour désigner les membres des autres groupes, qui sont parfois péjoratives (elles se traduisent par « fainéants » ou « idiots », par exemple.)

Sur le terrain de l'emploi, ceci se traduit par des regroupements professionnels : les femmes Bassa'a sont souvent serveuses de café, de restaurant ou de cabaret, les gardiens et veilleurs de nuit sont principalement des Toupouris, les chauffeurs de taxi Bamouns, etc.

Les expressions ainsi utilisées révèlent la difficulté psychologique et mentale à reconnaître l'autre comme un égal, malgré sa différence ethnique. Pourtant nul n'a choisi son ethnie.

2. Les obstacles administratifs et économiques

Les incidents liés à la corruption et à l'inertie de l'appareil administratif ainsi que l'environnement socio-économique peu développé entravent aussi considérablement la mise en œuvre des normes fondamentales du travail relatives à la non-discrimination.

2.1. *Les incidents liés à la corruption et à l'inertie de l'appareil administratif*

L'appareil administratif dans le cadre de la présente étude s'entend de tout l'appareil étatique (central, déconcentré et décentralisé), y compris les institutions judiciaires, chargé de mettre en œuvre la politique gouvernementale et les mesures adoptées pour concrétiser cette politique, notamment en matière de promotion de l'égalité dans le domaine de l'emploi et de la profession.

La responsabilité première et la plus importante dans la mise en œuvre et le respect des normes anti-discriminatoires en matière d'emploi et de profession incombe à l'Etat à travers les pouvoirs publics et l'appareil administratif qu'il s'est octroyé comme outil d'action.

Quel que soit l'importance et la pertinence des mesures, programmes et projets adoptés pour rendre effectif les normes anti-discriminations dans l'emploi et la profession, si l'appareil étatique chargé de leur mise en œuvre et de leur contrôle n'est pas efficient, ces normes

demeureront de simples déclarations d'intention et n'auront aucun effet sur la réduction des inégalités, l'élimination des discriminations et la réalisation de l'égalité.

Or l'appareil administratif camerounais est gangrené par la corruption et l'inertie.

2.1.1. La corruption

Les incidents liés à la corruption peuvent entraver l'action de l'administration en ce sens que la mise en œuvre des activités dont l'administration publique a la charge et qui sont financées par le budget de l'Etat ou autres fonds publics serait également tributaire des sollicitations financières indues exigées par certains agents publics ou fonctionnaires pour exécuter les tâches qui leur sont confiées. Le non-versement des sommes indues exigées entraînerait alors la mauvaise exécution ou simplement l'inexécution de la prestation attendue de l'administration publique. Or l'essentiel de la charge des mesures à prendre dans le cadre de la lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession repose sur l'administration publique. On comprend pourquoi l'efficacité de cette lutte est liée à l'éradication de la corruption.

Le gouvernement camerounais, conscient des effets qu'aurait la corruption dans la société camerounaise, notamment sur le niveau de vie des populations et sur les chances du développement du pays, a organisé en 2006 des campagnes de sensibilisation sur l'ensemble du territoire national sous les auspices de l'Observatoire National de Lutte contre la Corruption (OLC)¹⁰⁴ avec le concours des différentes cellules instituées dans différents ministères. Le gouvernement a dans ce sens bénéficié du soutien de certains organismes, à l'instar de Transparency international, la Banque mondiale, le PNUD, le Commonwealth. Le secrétariat de cette dernière institution a organisé en 2006 des séminaires à l'intention des magistrats sur les thèmes: « *L'indépendance de la justice* » et « *la lutte contre la corruption dans les juridictions* ».

La création de la CONAC a permis une réelle intensification de la lutte contre la corruption depuis 2007, notamment avec la mise sur pied du programme « *CHOC* » (Changer d'Habitudes – s'Opposer à la Corruption), adopté en accord avec des partenaires bilatéraux au développement¹⁰⁵.

Lorsqu'à la corruption s'ajoute l'inertie de l'appareil administratif, l'administration publique devient inefficace.

2.1.2. L'inertie

L'inertie de l'appareil administratif comme frein à l'action gouvernementale a été décriée par le Chef de l'Etat plusieurs fois. D'abord dans son discours à la nation du 31 décembre 2002, où il disait: « *Mes chers compatriotes, je vous ai souvent parlé des obstacles qui se dressent sur la route de notre progrès et qui ont pour noms inertie administrative, fuite devant les responsabilités, intérêts personnels, laxisme. Mais, le plus redoutable de ces maux (...) est sans doute la corruption qui compromet notre développement (...)* »¹⁰⁶ et, ensuite lors du conseil ministériel qu'il a présidé le 03 juillet 2009 à l'occasion de la prise de contact avec la nouvelle

¹⁰⁴ Depuis le 11 mars 2006, l'OLC a été remplacée par la CONAC, créée par décret n° 2006/088 du 11 mars 2006.

¹⁰⁵ 1er et 2ème rapports périodiques du Cameroun, précité, n°s 73-76.

¹⁰⁶ Voir www.prc.cm.

équipe gouvernementale mise en place quelques jours plutôt, au cours duquel il a « *instruit la poursuite de la lutte contre l'inertie et la corruption qui freinent l'action gouvernementale* »¹⁰⁷.

L'inertie a pour conséquence la paralysie de l'action de l'administration et, donc, de la lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession.

2.1.3 Le système d'inspection

Un des obstacles à l'application des dispositions en matière de non-discrimination est lié au fonctionnement de l'inspection du travail. Plusieurs facteurs sont en cause, notamment :

- l'insuffisance des effectifs;
- le manque de formation continue des inspecteurs en activité;
- le manque de moyens matériels;
- la détérioration des conditions de travail des inspecteurs;
- leur rémunération insuffisante;
- l'affaiblissement du pouvoir d'injonction.

En outre, la faible collaboration entre l'inspection du travail et les partenaires sociaux est également autre frein au bon fonctionnement du système d'inspection: aucune disposition légale ou réglementaire n'aborde la question et en conséquence ne l'impose, ni ne l'organise.

Au regard des manquements ci-dessus énumérés, l'inspection du travail ne peut veiller efficacement au respect des normes relatives à la non-discrimination dans l'emploi et la profession.

2.2. L'environnement socio-économique peu développé

La société camerounaise sur le plan économique est pauvre, le Cameroun est un pays en voie de développement. Un tel environnement est peu propice à l'effectivité des normes relatives à la non-discrimination dans l'emploi et la profession. La persistance de l'inégalité de base entre les travailleurs et l'état d'une économie peu développée rend difficile l'enracinement de ces normes.

2.2.1. La persistance de l'inégalité de base

L'inégalité de base s'entend de l'inégalité dans la formation. Celle-ci est constituée et entretenue par l'analphabétisme et les insuffisances de la formation professionnelle.

2.2.1.1. L'analphabétisme

Dans le cadre de la présente étude, l'indicateur fondé sur l'analphabétisme englobe aussi la scolarité et l'instruction.

L'on présentera sa mesure avant d'indiquer quelques causes:

a. sa mesure

Quand on sait que l'accès à l'emploi est conditionné par la qualification, elle-même mesurée par le niveau d'éducation, on comprend pourquoi l'analphabétisme est un obstacle dirimant à l'effectivité des normes fondamentales au travail relatives à la non-discrimination. Dans la perspective du capital humain, l'analphabétisme est source d'inégalité.

¹⁰⁷ ESSO (L), Communiqué de presse issu du Conseil ministériel du 03 juillet 2009, www.prc.cm.

D'après l'étude de l'OIT sur « *Les statistiques sur l'emploi et le marché du travail au Cameroun* » réalisée en Décembre 2004, plus d'un camerounais sur 4 n'a pas eu accès à l'instruction formelle en 2002. L'analphabétisme touche plus d'un tiers des femmes âgées de 15 ans et plus. De 1997 à 2002, on note un recul timide du taux d'analphabétisme qui passe de 32,5% à 26,5%.

Tableau 3: Taux d'analphabétisation (%)

	Années				
	1997	1998	2000	2001	2002
Analphabetisation totale (% de la population âgée de 15 ans et plus)	32,5	31,3	28,7	27,6	26,5
Analphabetisation totale (% de femmes âgées de 15 ans et plus)	40,9	39,4	36,3	34,9	33,5

Source: CEA-Les économies de l'Afrique Centrale 2004.

D'après les résultats de l'ECAM II (voir tableau ci-dessous), environ deux tiers de la population active, évaluée entre 1996 et 2001 à 6 274 000 habitants¹⁰⁸ a un niveau d'instruction inférieur ou égal au primaire. Une bonne partie de cette population n'a pas achevé le primaire. En particulier, près de 31% de la population active n'a pas eu accès à l'instruction formelle ou a effectué moins d'une année d'étude. Ce qui place ces individus et les analphabètes en position défavorable par rapport à l'accès dans une situation d'emploi salarié dans les segments protégés de l'emploi où il est très souvent requis au minimum le certificat d'études primaires et élémentaires.

Tableau 4: Population active ventilée par niveau d'instruction

Sexe	Moins d'une année (%)	Primaire	Secondaire	Supérieur	Niveau inconnu (%)
HF	30,9	36,3	28,3	4,3	0,2
H	22,7	37,6	33,2	6,4	0,1
F	39,5	34,9	23,1	2,2	0,3

Source: INS/ECAM 2001.

Il convient aussi de souligner que les femmes possèdent les niveaux d'instruction les plus bas. Environ 40% d'entre elles n'ont pas eu accès à l'instruction formelle ou n'ont tout simplement pas pu achever leur première année d'études et quand on sait que plus d'un tiers de femmes âgées de 15 ans et plus sont analphabètes, on comprend pourquoi elles sont sous-représentées dans les segments d'emploi protégés.

b. Les causes

Mis à part l'échec scolaire, trois facteurs essentiels peuvent expliquer l'analphabétisme et l'exclusion d'un individu du système scolaire: la langue d'apprentissage, le coût de l'apprentissage et les habitudes de vie dans les familles.

¹⁰⁸ Voir OIT, Les statistiques sur l'emploi et le marché du travail au Cameroun, Décembre 2004, pp. 11 et 12.

La langue d'apprentissage est constituée des langues française et anglaise. Ce sont elles qui prévalent dans le système classique et moderne d'apprentissage, au détriment des langues indigènes.

Auparavant perçu par les indigènes comme instrument d'aliénation, de domination et de division, l'utilisation des langues étrangères comme langue d'apprentissage apparaît sur le plan psychologique comme un obstacle à la scolarisation ou à l'alphabétisation des populations. De sorte qu'il se dessine dans la société camerounaise une nette ségrégation entre une partie de la population détentrice d'au moins une langue officielle d'apprentissage et l'autre partie presque condamnée à l'analphabétisme parce que ne sachant ni lire, ni écrire en français ou en anglais.

Cette dernière partie de la population qui ne maîtrise que les idiomes et dialectes du terroir ne peut accéder à un emploi salarié dans les segments protégés de l'emploi.

Le coût de l'apprentissage ou de scolarisation effectué dans les langues officielles est supporté par l'Etat et les individus. Dans une société économiquement peu développée comme celle du Cameroun, le coût d'apprentissage ne peut que secréter des inégalités entre d'un côté la partie de la population qui peut payer le coût de la scolarisation jusqu'à son terme et l'autre qui ne peut pas payer.

Dans les familles les plus démunies, mais sensibles à la nécessité de l'apprentissage moderne, des choix sont opérés au profit des garçons et au détriment des filles qui doivent rester à la maison. Ce choix correspond au système patriarcal d'organisation de la société traditionnelle: aux femmes les tâches ménagères; aux hommes les tâches de subsistance de la famille. L'enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun en 2005 montre que: *« L'accès à l'école s'est fortement généralisé, mais des inégalités importantes persistent notamment au plan régional (...) quel que soit l'âge, les hommes vont davantage à l'école que les femmes. Les écarts diminuent avec les générations, l'indice de parité entre les sexes est de l'ordre de 0,31% pour les plus de 60 ans (ce qui signifie 3 femmes scolarisées pour 10 hommes); il est de 0,78% pour la génération des 30 à 59 ans et de 0,94 pour les moins de 15 ans. Si donc le clivage homme/femme tend à se réduire, les inégalités entre les provinces du Cameroun demeurent importantes. La partie septentrionale du pays continue de souffrir d'une sous-scolarisation: en moyenne, une personne sur deux n'a fréquenté aucune école formelle. Cette zone enregistre également les écarts selon le genre les plus significatifs: dans le Nord et l'Extrême-Nord, le taux de femmes scolarisées est 2 fois plus faible que celui des hommes. Les raisons invoquées pour expliquer la non scolarisation sont principalement le manque de moyens financiers et le poids des traditions (particulièrement dans les provinces du Nord et de l'Extrême-Nord) »*. Plus loin, l'enquête indique que seules 8% de filles dans le Nord et 4% dans l'Extrême-Nord fréquentent un établissement scolaire¹⁰⁹.

Les habitudes de vie dans les familles rendent le parcours scolaire plus difficile pour la jeune fille. Elle est impliquée dans les travaux ménagers à côté de sa mère, et ne peut apprendre convenablement ses leçons. Elle court donc le risque de redoubler et finalement d'abandonner prématurément le système scolaire pour se marier aussi prématurément et, au mieux, pour l'apprentissage des petits métiers comme la couture, la coiffure, le « call-box », les gargotes, etc., ou devient employée de maison. La répercussion de tous ces manquements et dérèglements est nette dans les entreprises. Lorsqu'on y retrouve les femmes, elles occupent généralement des emplois peu qualifiés.

¹⁰⁹ Voir INS, Enquête sur l'emploi et le secteur informel, précitée, pp. 21 et 22.

En 2005, dans une demande directe individuelle concernant la convention n° 111¹¹⁰, le CEACR constatait, avec le Comité sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (A/55/34) « *que malgré les efforts déployés par le gouvernement, le taux d'alphabétisation des femmes est faible, le taux d'abandon de la scolarité chez les filles est élevé et le taux de filles qui suivent l'enseignement primaire est faible* ». En conséquence, le CEACR a demandé au « *gouvernement de l'informer dans son prochain rapport sur les mesures prises ou envisagées pour promouvoir l'accès des filles à l'éducation primaire et secondaire et pour élaborer des programmes visant à diminuer le taux d'analphabétisation des femmes* ».

Les causes de l'analphabétisation sont à l'origine de la vulnérabilité de la catégorie de travailleurs que sont les domestiques, les migrants, les journaliers et saisonniers (temporaires).

c. L'analphabétisation, cause de la vulnérabilité de certaines catégories de travailleurs: domestiques, migrants et temporaires

⇒ *La vulnérabilité des travailleurs domestiques*

Le travailleur domestique ou employé de maison, malgré la réglementation du travail domestique, demeure très vulnérable.

De manière générale, le niveau d'instruction des travailleurs domestiques est très bas. L'écrasante majorité a tout au plus un niveau du primaire, même si aujourd'hui on y retrouve quelques diplômés du secondaire et du supérieur poussés dans le métier par le chômage et la précarité. Par ailleurs, le métier n'exige pas de qualification particulière.

Il n'est donc pas surprenant que certains pans de ce métier soit fortement dominé par les femmes. Elles constituent la catégorie de la population ayant le taux d'analphabétisation, de sous-scolarisation ou de scolarisation insuffisante le plus élevé. Elles constituent la catégorie de la population à qui la société a assigné les tâches ménagères. Le processus de socialisation de la jeune fille vise à la préparer au mariage, donc à entretenir un foyer. C'est-à-dire prendre soin des enfants, faire la cuisine, faire la lessive, laver la vaisselle, assurer la propreté de la concession, etc. Toutes ces tâches constituent le contenu du métier de domestique. Socio-culturellement, les femmes seraient alors plus aptes que les hommes à exercer le métier d'employé de maison.

A cause de leur niveau d'instruction très bas, peu de domestiques connaissent leurs droits en matière sociale et font l'objet d'abus de toutes sortes: absence de contrat de travail ou non respect du contrat conclu; interminables listes de tâches à accomplir et longue journée de travail; non paiement des heures de travail supplémentaires; congés non payés; salaires en dessous du SMIG, parfois payé à un intermédiaire; défaut d'affiliation à la CNPS; harcèlement sexuel, manque de considération, etc. En conséquence, l'égalité de traitement en matière d'emploi décent n'est pas encore une réalité pour les domestiques.

La situation n'est pas très différente de celle des travailleurs migrants dont une bonne partie exerce le métier de domestique.

⇒ *La vulnérabilité des travailleurs migrants*

¹¹⁰ Expédition: 2005.

L'exploitation des données issues de l'Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESI) révèle que la plupart des migrants vivant au Cameroun sont d'origine Ouest africaine (49% dont 35,2% de nigériens). Ceux provenant des pays de la CEMAC représentent près de 43% de l'ensemble des migrations. Ceux d'autres continents représentent à peine 5,2% de l'ensemble des migrations¹¹¹.

Si l'on s'en tient uniquement à la migration d'origine africaine, la répartition des migrants selon le niveau d'instruction montre que l'écrasante majorité a au plus un niveau du cycle primaire (80,7%) et que parmi eux près de 43,8% sont non scolarisés. C'est un niveau très bas par rapport au niveau national camerounais où près de 27,6% seulement de camerounais ne sont pas scolarisés. La proportion de migrants ayant un niveau du supérieur est seulement de 2,1% contre 4% pour les camerounais. En conséquence, la main-d'œuvre migratoire présente au Cameroun est non scolarisée et peu qualifiée. Elle est plus présente en zone rurale qu'en zone urbaine¹¹².

Les données analysées indiquent un taux de chômage des migrants très faible, 1,9% et un taux d'occupation intéressant, 79,9% d'actifs occupés, soit un taux d'activité global de 81,1% contre un taux national de 67,1%. La proportion des inactifs est relativement élevée, 17,9% et concerne majoritairement les personnes de 50 ans et plus.

Selon le secteur d'activité, 38,7% de migrants exercent des activités agricoles de subsistance, contre 21% pour le secteur industriel et le commerce et 17% pour les services. Cette forte présence des migrants dans le secteur primaire peut s'expliquer par leur bas niveau de scolarisation ; le secteur primaire agricole, notamment de subsistance, n'exige pas de qualification particulière, contrairement aux secteurs industriel, commercial et des services qui eux exigent une qualification minimale.

Dans le secteur primaire, il y a autant d'hommes que de femmes; dans l'industrie, il y a plus de femmes (22,1% contre 14,2%). Dans le commerce et les services, il y a plus d'hommes, avec très peu de femmes dans les services (5,2% contre 22,6%).

Une répartition par secteur institutionnel montre que les migrants africains travaillent prioritairement dans le secteur informel. Ce secteur occupe 74,8% de migrants (dont 43,9% dans le secteur informel non agricole et 30,9% dans le secteur informel agricole). Le secteur formel emploie à peine 5,1% de migrants. La faible présence des migrants dans le secteur privé formel serait due à leur faible niveau de scolarisation¹¹³. Quelque que soit le secteur institutionnel (formel ou informel), les hommes y sont plus présents que les femmes. Ils sont deux fois plus nombreux dans le secteur formel que les femmes.

Travaillant majoritairement dans le secteur informel (avec une proportion importante dans le secteur informel agricole), les migrants sont dans une situation vulnérable parce qu'ils travaillent ainsi en marge de la réglementation sociale en vigueur. Même ceux qui sont dans le secteur formel ne sont pas mieux lotis: absence de protection sociale, non affiliation syndicale, salaire inadéquat, etc.

La situation des journaliers et saisonniers n'est pas très différente, encore que beaucoup sont aussi des migrants.

¹¹¹ Voir FOMEKONG (F), L'insertion des migrants africains dans le marché du travail au Cameroun, Rapport à l'Atelier sur les migrations africaines, Rabat – Maroc, 26-29 novembre 2008, p. 9.

¹¹² Voir FOMEKONG (F), op. cit.

¹¹³ FOMEKONG (F), op.cit., p. 17.

⇒ *La vulnérabilité des journaliers et saisonniers*

Bien que le travail temporaire, occasionnel ou saisonnier soit encadré par le Code du Travail et le décret n° 93/577 du 13 juillet 1993, il faut reconnaître que dans la réalité beaucoup travaillent dans des conditions très difficiles: absence de contrat de travail, salaire en deçà du SMIG, inexistance du paiement des heures supplémentaires, non respect de la durée légale du travail, absence de protection sociale, non affiliation syndicale, etc.

L'une des raisons de cette précarité est le très bas niveau d'instruction des travailleurs journaliers ou saisonniers qui travaillent en majorité dans le secteur agricole dans les catégories professionnelles n'exigeant pas de qualification particulière. Mal instruits, peu informés, ils ne sont pas au courant de leurs droits sociaux.

En 2004, un journaliste tchadien relevait: «*Mais c'est surtout dans les champs de maïs de l'Adamaoua et les plantations de coton de la localité de Garoua, au Nord du Cameroun, que la communauté tchadienne est légion*». «*Chaque année, entre Mai et Septembre, 1000 à 2000 tchadiens débarquent au Nord du Cameroun. Par dizaines, ils sont recrutés par des propriétaires terriens qui les exploitent dans des conditions souvent inhumaines, déclare en substance un fonctionnaire camerounais d'origine tchadienne qui réclame l'anonymat*».

Ce journaliste poursuit en écrivant: «*(...) Malgré cette précarité de la situation des travailleurs tchadiens au Cameroun, la majorité de ceux-ci n'est ni immatriculée à la caisse nationale de prévoyance sociale, ni protégée par un quelconque syndicat. Exits donc les droits des travailleurs migrants chers au Bureau international du Travail (BIT); et tant pis pour celui qui se fait arrêter ou renvoyer de son boulot ...* »¹¹⁴.

La précarité du travail des saisonniers et des journaliers a même amené la Confédération des syndicats Autonome du Cameroun (CSAC) à inscrire parmi les motifs de la grève de 3 jours projetée en fin 2008 et début janvier 2009, la précarité galopante du travail temporaire, saisonnier et la sous-traitance. Le préavis de cette grève générale d'avertissement avait été déposé sur la table du gouvernement le 29 décembre 2008.

2.2.1.2. Les insuffisances de la formation professionnelle

Les deux types de formation professionnelle qui ont cours au Cameroun présentent des insuffisances qui entretiennent des inégalités de base. Il s'agit de la formation professionnelle rapide et la formation professionnelle normale.

a. La formation professionnelle rapide

La formation professionnelle rapide a pour objectif la satisfaction rapide des besoins immédiats sur le marché du travail. Ce type de formation professionnelle recrute ses candidats chez les jeunes qui n'ont pas été à l'école ou qui l'ont abandonnée. Les places étant limitées dans les centres publics et le coût élevé dans les centres privés, la grande majorité des candidats à la formation professionnelle rapide sont formés sur le tas¹¹⁵.

De manière générale, la formation sur le tas est un apprentissage fait par imitation observation sans véritable apport théorique. Il en résulte que le défaut de connaissances théoriques des apprentis, dû en grande partie au bas niveau de connaissances du maître lui-même et au nombre

¹¹⁴ BETOUBAM MBAÏNAYE, Dossier: Les tchadiens du Cameroun 1ère partie « Quand l'eldorado se transforme en cauchemar », Laltchad Press, du 09 février 2004, pp. 1-2.

¹¹⁵ BAS (D), La formation sur le tas en Afrique, R.I.T., n° 4, 1989.

élevé des apprentis est une des insuffisances de la formation professionnelle rapide. Les autres insuffisances qui proviennent de ce que la formation fournie est inappropriée aux besoins des industries existantes, au déficit de formation et de recyclage des formations, etc., entretiennent des inégalités de base à l'accès à un emploi dans le secteur moderne. Car dans ce secteur, les entreprises pourvoyeuses d'un grand nombre d'emplois utilisent les techniques modernes et complexes exigeant non seulement un minimum de connaissances théoriques, mais aussi une maîtrise minimale des technologies et processus utilisés. Ceux qui n'en sont pas pourvus sont exclus de ces emplois.

b. La formation professionnelle normale

L'insuffisance structurelle ici est celle du développement continu de l'enseignement général et théorique au détriment de l'enseignement technique et professionnel.

D'après les résultats de l'ECAM II, les taux de scolarisation dans l'enseignement technique sont encore très faibles, alors que c'est ce type d'enseignement qui est censé rapprocher les élèves du tissu productif.

Tableau 5: Evolution du taux brut de scolarisation (%) par niveau et type d'enseignement

	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03
Préscolaire	10,5	11,6	12,4	13,3	13,9	13,8
Primaire	83,4	85,7	87,7	102,8	104,7	105,4
Secondaire général 1 ^{er} cycle	34,8	24,2	25,8	28,8	28,8	32,1
Secondaire général 2 ^{ème} cycle	18,1	17,7	18,8	16,3	16,3	16,4
Total secondaire général	22,0	21,5	22,9	23,6	23,6	25,5
Secondaire technique 1 ^{er} cycle	6,1	6,5	7,5	7,3	7,1	6,7
Secondaire technique 2 ^{ème} cycle	3,2	3,4	3,7	3,8	3,7	3,4
Total secondaire technique	4,9	5,2	5,9	5,9	5,0	4,9
Supérieur: étudiants / 100 000 hbts	353,9	423,2	439,2	453,7	503,6	509,6

Source: MINEDUC/DPRD/SDP-Rapport RESEN.

Ce déséquilibre est amplifié par une perception qui valorise encore les carrières administratives dans l'administration publique. L'enseignement technique et professionnel demeure encore de fait le système «*Eponge*» des recalés ou des élèves moins performants de l'enseignement général et des enfants issus de la déperdition scolaire.

D'après le tableau 5 ci-dessus, les individus se forment en majorité dans les cycles d'enseignement général. Ces individus qui sortent du système scolaire à ce niveau ne sont pas encore compétitifs sur le marché du travail. Ce qui explique qu'une bonne partie des demandeurs d'emplois sont de plus en plus des diplômés du secondaire et du supérieur général¹¹⁶. Des études économétriques montrent que les diplômés techniques et professionnels du secondaire et du supérieur prédisposeraient les individus à un accès plus rapide sur le marché du travail et à une meilleure situation d'emploi dans les segments protégés¹¹⁷.

¹¹⁶ OIT, Les statistiques sur l'emploi et le marché du travail au Cameroun, op. cit., p. 13.

¹¹⁷ Ibidem.

L'insuffisance structurelle de la formation professionnelle continue est accentuée par l'inadéquation de la formation technique et professionnelle au besoin du marché¹¹⁸.

Ces insuffisances structurelles entretiennent des inégalités de base qui entravent l'effectivité des normes fondamentales relatives à la non-discrimination dans l'emploi et la profession. L'état d'une économie peu développée accentue cette ineffectivité.

2.2.2. Une économie peu développée

Le travail ou l'emploi est tributaire de l'économie. La faible taille de l'économie du Cameroun génère des phénomènes qui entretiennent les inégalités et la discrimination. Parmi ces phénomènes on peut citer la dépendance économique de la femme, le sous-emploi global, l'informalisation de l'économie et l'insuffisance des ressources d'intervention de l'Etat.

2.2.2.1. La dépendance économique de la femme

La dépendance économique de la femme qui peut s'expliquer en partie par l'organisation patriarcale de la société traditionnelle qui prône la soumission de la femme à l'homme est facilitée par une société économiquement moins développée. Ce type de société ne propose à la femme que des activités domestiques non intégrées à une économie marchande.

Même lorsque l'emploi salarié féminin est développé, la multiplication des grossesses place les femmes dans une situation de dépendance vis-à-vis des hommes et les amène à se consacrer à des tâches domestiques d'autant plus prenantes qu'il y a plus d'enfants. L'absence ou l'insuffisance des structures publiques ou privées de prise en charge de très jeunes enfants (crèches, écoles maternelles) et la modicité des revenus des femmes les conduisent à renoncer à leur emploi lorsqu'elles en ont un.

Cette situation de dépendance économique de la femme peut permettre de comprendre pourquoi le sous-emploi et le chômage sont plus importants chez les femmes que chez les hommes.

2.2.2.2. Le sous-emploi global

Le sous-emploi global synthétise toutes les formes de distorsions sur le marché du travail. Il comprend le chômage, le fait de gagner moins que le revenu minimum (rapporté au volume horaire fixé par la loi) ou encore de travailler involontairement moins de 35 heures par semaines. Pour les deux types de sous-emploi global on peut parler du sous-emploi lié à la durée du travail.

a. Le chômage

On distingue généralement le chômage au sens BIT¹¹⁹ et le chômage élargi¹²⁰.

Le chômage est un obstacle à la mise en œuvre des normes anti-discriminations dans l'emploi et la profession. Il entretient des inégalités.

¹¹⁸ Voir Programme d'amélioration de l'offre de formation professionnelle pour l'emploi (PAMOFPE), 2007-2011, www.minefop.gov.cm.

¹¹⁹ Le chômage correspond aux actifs qui n'ont pas travaillé au cours des 7 jours précédant l'enquête, ne serait-ce qu'une heure, et qui recherchent un emploi et sont disponibles pour l'exercer immédiatement.

¹²⁰ Qui regroupe les chômeurs au sens du BIT auxquels on ajoute les inactifs qui bien que n'ayant pas cherché d'emploi au cours de la période de référence, restent malgré tout disponibles si on leur en proposait un.

La première forme d'inégalité est celle qui sépare ceux qui sont pourvus d'un emploi de ceux qui n'ont pas pu y accéder ou l'ont perdu. Pour certains, le chômage est la première source de discrimination¹²¹.

Au plan national, le taux de chômage au sens BIT est de 4,4%¹²². Au sens élargi, il est de 6,2%, soit un écart de 1,8 points par rapport au taux de chômage au sens BIT.

D'après l'enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun en 2005, Phase I, les femmes sont les plus touchées par le découragement. En effet, l'écart entre les taux de chômage BIT et élargi est de 1 point chez les hommes, alors qu'il est de 3 points chez les femmes. Le chômage élargi affecte 20,2% des jeunes urbains de 10 à 29 ans, 4 points de plus que le taux BIT.

Tableau 6: Taux de chômage selon le genre et l'âge par milieu de résidence

	Taux de chômage BIT			Taux de chômage élargi		
	Urbain	Rural	Cameroun	Urbain	Rural	Cameroun
Genre						
Hommes	8,8	1,9	4,2	10,2	2,5	5,2
Femmes	13,2	1,5	4,6	18,8	2,9	7,3
Age						
10-29 ans	16	2,5	6,5	20,2	4,1	9,0
30-49 ans	6,5	1,2	3,1	8,9	1,7	4,3
50 ans et plus	4,6	0,4	1,2	6,8	1,0	2,2
Ensemble	10,7	1,7	4,4	14,1	2,7	6,2

Source: INS, EESI 2005, Phase 1.

Selon le milieu de résidence, le chômage touche en proportion plus de femmes que d'hommes (respectivement 13,2% et 8,8%). Ceci est plus accentué à Yaoundé et à Douala où on note des écarts respectifs de 8 points et de 5 points entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes (voir tableau 7).

Selon le niveau scolaire, le taux de chômage est assez faible chez les actifs qui n'ont jamais été scolarisés, probablement parce qu'ils sont moins exigeants quant à l'emploi qu'ils acceptent d'exercer. Comme les femmes sont en général moins scolarisées¹²³, le taux de chômage est moins élevé chez elle que chez les hommes. Cette tendance s'inverse au fur et à mesure que l'on avance dans le cursus scolaire (voir tableau 8).

Tableau 7: Taux de chômage à Yaoundé et à Douala selon le genre et l'âge

	Taux de chômage BIT		Taux de chômage élargi	
	Douala	Yaoundé	Douala	Yaoundé
Genre				
Hommes	10,6	11,4	12,0	12,4
Femmes	15,1	19,2	21,2	24,8
Age				
10-29 ans	17,8	21,1	21,4	24,8

¹²¹ Voir Dayan (J.L.), L'Etat et l'inégalité devant l'emploi, Actes du Colloque sur «Liberté, Egalité, Fraternité. Actualités en droit social», Université de Bordeaux IV, précité, p. 11.

¹²² Enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun en 2005, précité, p. 31.

¹²³ Voir supra n°s 173-181 et n°s 194-214.

30-49 ans	7,8	9,6	10,8	12,4
50 ans et plus	9,0	5,0	13,4	6,2
Ensemble	12,5	14,7	16,0	17,9

Source: INS, EESI, Phase 1.

Tableau 8: Taux de chômage selon le niveau d'études par genre et milieu de résidence

Niveau d'instruction	Urbain		Rural		Cameroun
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Non scolarisé	3,6	2,3	0,3	0,2	0,5
Primaire	7,0	8,6	2,0	1,5	3,1
Secondaire général 1 ^{er} cycle	9,8	17,2	1,3	4,4	7,3
Secondaire général 2 nd cycle	9,8	17,2	1,3	4,4	7,3
Secondaire technique 1 ^{er} cycle	11,9	12,4	5,6	1,8	8,5
Secondaire technique 2 nd cycle	12,2	19,5	1,3	0,8	11,8
Supérieur	9,3	19,4	11,5	40,5	13,4
Ensemble	8,8	13,2	1,9	1,5	4,4

Source: INS, EESI 2005, Phase 1.

Les inégalités révélées par le chômage sont également visibles dans le sous-emploi lié à la durée du travail.

b. Le sous-emploi lié à la durée du travail

Le sous-emploi est le véritable problème du marché du travail au Cameroun. Nombreux sont les camerounais et camerounaises qui déclarent exercer leur emploi actuel pour leur survie en espérant trouver mieux dans un futur proche. Le sous-emploi peut être visible ou invisible.

Le sous-emploi visible est la situation qui caractérise les actifs occupés travaillant involontairement moins de 35 heures par semaine dans leur emploi principal, pour des raisons liées à l'employeur ou à cause d'une mauvaise conjoncture économique.

Le sous-emploi visible apparaît alors comme une entrave à la mise en œuvre des normes fondamentales du travail anti-discriminations. Il touche 12,2% de la population active occupée. Il est deux fois plus élevé dans le secteur informel non agricole que dans les autres secteurs. Dans l'ensemble, le taux de sous-emploi visible ne varie pas selon le sexe. Toutefois, on note des écarts importants entre hommes et femmes dans certaines tranches d'âges. Aussi, pour la tranche 20-24 ans, il est de 10,6% chez les hommes et 13,7% chez les femmes; pour la tranche 60-64 ans, il est de 10,10% chez les hommes et 25,5% chez les femmes¹²⁴.

Le sous-emploi invisible est la situation qui caractérise les actifs occupés gagnant moins de 23500 FCFA par mois¹²⁵, pour 40 heures travaillées par semaine.

¹²⁴ Voir Enquête sur l'emploi, précitée, pp. 46-47.

¹²⁵ A la date de l'enquête.

Il est un obstacle à la mise en œuvre des normes fondamentales du travail relatives à la non-discrimination dans l'emploi et la profession. Il touche près de 69,3% de la main-d'œuvre. C'est dans le secteur privé informel agricole qu'il se manifeste le plus: six personnes sur dix y sont en situation de sous-emploi. Le taux de 8,6% enregistré dans l'administration publique serait dû à la présence des personnels temporaires.

Le taux de sous-emploi invisible est de 84,0% pour les actifs occupés non scolarisés et de 11,5% ayant un niveau d'instruction supérieur. Quand on sait que les femmes constituent la catégorie de la population la moins scolarisée, on comprend pourquoi elles sont les plus touchées par le sous-emploi invisible.

De manière globale, le sous-emploi est plus important chez les travailleurs de sexe féminin que chez ceux de sexe masculin, et il est plus important en milieu rural qu'en milieu urbain, soit respectivement 83,6% contre 68,3%. Le milieu rural regorge plus d'agriculteurs qui, comme on le sait, sont faiblement rémunérés et sont en majorité constitués des femmes.

Tableau 9: Taux de sous-emploi selon le secteur institutionnel et le genre par milieu de résidence

	Visible			Invisible			Global		
	Urbain	Rural	Cameroun	Urbain	Rural	Cameroun	Urbain	Rural	Cameroun
Secteur institutionnel									
Public	7,3	10,1	8,4	3,1	17,4	8,6	10,3	26,8	16,7
Privé formel	6,4	5,6	6,2	13,6	31,8	19,0	19,3	34,2	23,7
Informel non agricole	17,1	23,1	19,9	54,4	66,8	60,1	64,8	77,5	70,6
Informel agricole	15,6	7,6	8,0	70,2	85,7	84,8	75,1	87,5	86,8
Genre									
Hommes	12,1	11,8	11,9	37,8	71,5	60,7	50,9	77,2	68,3
Femmes	18,2	10,5	12,4	56,6	85,2	78,2	70,9	88,3	83,6
Ensemble	14,7	11,1	12,1	45,7	78,6	69,3	68,3	83,6	75,8

Source: INS, EESI 2005, Phase 1

L'importance du sous-emploi est un révélateur de l'importance de l'informalisation de l'économie camerounaise et surtout de la forte présence des femmes dans l'économie informelle.

2.2.2.3. L'économie informelle

Le manuel de concepts et définitions utilisés dans les publications statistiques officielles au Cameroun définit le secteur informel comme l'ensemble des unités de production dépourvues d'un numéro d'enregistrement statistique et/ou ne tenant pas de comptabilité écrite officielle. Cette définition inclut aussi les travailleurs agricoles du milieu rural.

D'après cette définition, le taux d'informalisation représente le rapport entre le nombre d'actifs dans le secteur informel ou ayant une activité précaire et le nombre total d'actifs occupés.

Selon l'enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun¹²⁶, près de 90,4% de la population occupée relève du secteur informel, alors que le secteur formel concentre moins de 10% des emplois répartis de façon égale entre le public et le privé (4,9% et 4,7% respectivement).

En terme de création d'emplois, l'économie informelle représente le plus grand pourvoyeurs d'emploi au Cameroun, même s'il s'agit des emplois exercés dans des conditions très précaires; ce qui justifie pourquoi la plupart de personnes qui exercent dans le secteur informel considère cette situation comme transitoire et espère trouver plus tard dans le secteur public ou privé formel, un emploi durable et mieux rémunéré. Autrement dit, près de 90% de personnes occupées au Cameroun exercent, pour la plupart, en marge de la réglementation sociale.

Le secteur informel agricole concentre 55,2% des emplois globaux et 72,9% des emplois ruraux, tandis que l'informel non agricole regroupe 35,2% des emplois globaux et 67,4% des emplois urbains. C'est la pauvreté et le peu d'emplois créés dans le secteur « moderne » qui obligent les individus à s'orienter vers les segments précaires de l'emploi.

Ce secteur entretient des inégalités qui constituent de véritables freins à l'effectivité des normes fondamentales du travail anti-discriminatoires. C'est le secteur dans lequel les conditions de travail sont très précaires et le taux de salarisation très bas, 22% contre 73% dans le secteur privé formel, amplifiés par l'absence totale de protection sociale.

C'est le secteur le plus féminisé: plus de la moitié des actifs informels sont des femmes. Les statistiques de l'OIT sur l'emploi et le marché du travail au Cameroun de décembre 2004¹²⁷ montre qu'en 2001, sur le plan national, les actifs occupés de ce secteur étaient de 84% de la population occupée, avec une répartition par genre qui se présentait comme suit: 75,5% des hommes et 91,8% de femmes.

En milieu urbain, on enregistrait 61,9% d'actifs informels dont 74,4% étaient des femmes et 53,5% des hommes. En milieu rural, sur un total de 92,1% d'actifs informels, 86,5% sont des hommes alors que 97,1% sont des femmes.

Cette tendance est la même actuellement. La forte présence des femmes par rapport aux hommes dans le secteur informel, d'abord en milieu urbain, peut s'expliquer par le fait que les femmes constituent la catégorie de la population présentant en majorité un faible niveau d'instruction et un faible niveau de qualification professionnelle et sont victimes des préjugés sociaux qui les éloignent des emplois du secteur formel (même du secteur informel hors commercialisation des denrées alimentaires); et ensuite, en milieu rural, la présence massive des femmes peut s'expliquer par le fait que ce milieu est encore fortement marqué par la tradition: c'est à la femme que revient la charge de nourrir la famille et doit par conséquent se dépenser énergétiquement dans les pratiques agricoles, car il faut le préciser, le secteur informel agricole est caractérisé par l'agriculture de subsistance.

Tableau 10: Mesure de l'emploi par sexe dans le secteur informel

	Travailleurs dans le secteur informel (000)		Taux d'emploi informel (%)	
	1996	2001	1996	2001
HF	3.842	4.848	88,9	83,5

¹²⁶ Phase I, précitée, p. 13.

¹²⁷ Précitée, p. 21.

National	H	1.791	2.229		
	F	2.051	2.619	94,6	91,8
Urbain	HF	592	1.022	59,6	61,9
	H	315	525	49,5	53,5
	F	277	497	77,6	74,4
Rural	HF	3.250	3.826	93,4	92,1
	H	1.476	1.704	88,	86,5
	F	1.774	2.121	98,2	97,1

Source: INS/ECAM 2001.

A côté de l’informalisation de l’économie, l’insuffisance des ressources d’intervention de l’Etat constitue également un obstacle à la mise en œuvre des normes anti-discriminations dans le domaine de l’emploi et la profession.

2.2.2.4. L’insuffisance des ressources d’intervention de l’Etat

La mise en œuvre efficace des normes fondamentales au travail relatives à la non-discrimination dans l’emploi et la profession a un coût important, notamment le financement des mesures nécessaires à la réduction des inégalités, l’élimination de la discrimination et la promotion de l’égalité professionnelle.

Or, l’insuffisance des ressources financières publiques nécessaires pour le financement de ces mesures retarde leur mise en œuvre et entrave l’effectivité des normes anti-discriminations en matière d’emploi et de profession. Le gouvernement du Cameroun reconnaît par exemple que la promotion de l’égalité des sexes est limitée par des pesanteurs multiples à l’instar « *de l’insuffisance des allocations budgétaires pour le financement des programmes et projets retenus dans le sous-secteur promotion de la femme et dans les autres secteurs transversaux dont elle constitue l’une des cibles* »¹²⁸.

¹²⁸ 1er et 2ème rapports périodiques du Cameroun au Comité des droits économiques, sociaux et culturels, n° 113, www2.ohchr.org/english/bodies/.../E-C12-CMR-2_fr.doc.

PARTIE III: BONNES PRATIQUES ET EXPERIENCES POSITIVES

Il s'agit dans cette partie de donner quelques exemples de bonnes pratiques et d'expériences positives de prise en compte des normes fondamentales de travail dans la mise en œuvre des politiques nationales de développement.

La présentation de trois étapes de la lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession permettra d'en fournir quelques-unes.

I. L'ELIMINATION DE LA DISCRIMINATION

Des exemples de bonnes pratiques et d'expériences positives peuvent être données par pays.

A. Cameroun

La stratégie du gouvernement camerounais en matière de développement socio-économique intègre comme axe majeur la promotion de l'égalité et de l'équité entre les sexes.

Cet axe figure en bonne place dans la stratégie du secteur du développement social (SSDS). Cette stratégie s'appuie, s'agissant de l'emploi et la profession, sur les normes fondamentales du travail relatives à la non-discrimination dans l'emploi et la profession.

C'est ainsi que concernant l'égalité d'accès au travail et à la fonction publique camerounaise, on note de plus en plus l'amélioration de la présence des femmes dans la fonction publique, les professions libérales, la magistrature, l'université, le gouvernement, l'armée, le commandement territorial, les structures directoriales des ministères, la direction des sociétés d'Etat, les entreprises privées. Cette présence est encore en deçà des espérances, bien qu'elle se manifeste dans les domaines traditionnellement réservés aux hommes.

Les préoccupations liées à l'égalité des sexes dans la formation ont été prises en compte dans la Stratégie sectorielle de l'éducation (SSE).

Ces préoccupations se traduisent par:

1. la gratuité de l'enseignement primaire dans les écoles publiques, et l'octroi des paquets minima depuis 2001;
2. la politique des bourses qui impose l'attribution d'un quota de 40% aux filles;
3. la politique des manuels scolaires: un «*conseil d'agrément des manuels scolaires et du matériel didactique*» a été créé. Il a pour missions, entre autres, de procéder à l'analyse des manuels scolaires sous l'angle des stéréotypes discriminatoires à l'exemple des stéréotypes sexistes. Ainsi, tout livre comportant des stéréotypes sexistes est exclu de la liste officielle des manuels scolaires¹²⁹.
4. La facilitation de l'admission des élèves handicapés et ceux nés des parents handicapés indigents dans les établissements publics d'enseignement secondaire et leur participation aux examens officiels par la signature des lettres circulaires conjointes par les ministres compétents;

¹²⁹ Voir CEDAW, 43^e session du comité / Le rapport présenté par le Cameroun, 28 janv. 2009, p. 2.

5. la réalisation d'une monographie sur les métiers accessibles aux personnes handicapées par type de déficiences en vue de renforcer les capacités des potentiels employeurs.

B. Pays nordiques

Les pays nordiques ont conçu en 1990 le projet Nord-Lilia pour gérer les distinctions entre femmes et hommes dans le sens de l'égalité. Ce projet prévoit la collaboration des universités des pays nordiques dans le domaine de la discrimination, ainsi que la mise en place de méthodes pédagogiques propres à réaliser une éducation égalitaire dans les écoles.

C. Espagne

Depuis la rentrée des classes de 1995, les élèves de l'enseignement secondaire obligatoire choisissent une matière à option sur l'égalité entre hommes et femmes. Ce cours, intitulé «*rôles sociaux des femmes et des hommes*», fournira aux élèves la clé pour comprendre le rôle attribué à la femme dans le milieu professionnel, social et familial; ceci afin d'éviter les attitudes sexistes, d'analyser les phénomènes socio-culturels qui ont été et sont encore à la base des stéréotypes sexistes, et de saisir la véritable portée de la distinction entre, d'une part, la différenciation licite entre hommes et femmes fondée sur le critère biologique et, d'autre part, la différenciation illicite, fondée sur le critère socio-culturel¹³⁰.

D. Etats-Unis et quelques pays de l'Union Européenne

La bonne pratique ou l'expérience positive qui mérite d'être soulignée dans la lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession aux Etats-Unis et dans quelques pays de l'Union Européenne, notamment la France, est relative à un mode particulier d'établissement de la preuve de la discrimination. Ce mode est connu sous le nom de «*testing*». C'est un anglicisme. Il a pour synonyme «*situation testing*», «*discrimination testing*», «*audit testing*», «*paired testing*», etc. La commission européenne et la Belgique utilisent l'expression «*test de situation*».

Le testing est un moyen d'investigation et une forme d'expérimentation sociale en situation réelle destiné à déceler une situation de discrimination. Dans sa mise en œuvre, on compare le comportement d'un tiers envers deux personnes ayant exactement le même profil pour toutes les caractéristiques pertinentes, à l'exception de celles que l'on soupçonne de donner lieu à discrimination.

De manière concrète, en réponse à une offre d'emploi, on enverra par exemple deux C.V. équivalents (dans la mesure du possible), sauf en ce qui concerne la variable à tester (la race, le sexe, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, la nationalité, etc.). Ainsi, on pourra tenter d'établir un lien entre une réponse négative et ces variables. La condition de validité de ce test de situation est que le C.V. de la personne dont on suppose qu'elle sera discriminée soit sincère et non fictive, c'est-à-dire qu'elle corresponde à une réelle recherche d'emploi. En revanche, l'autre C.V. peut être fictif.

Il permet ainsi en matière d'emploi et de profession d'établir que le seul motif possible à un refus d'emploi est une discrimination fondée sur le critère qu'il a permis de mettre en exergue.

Le testing est né en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis; dans ce dernier pays, c'est le Department of Housing and Urban Development qui au début des années 1970 a lancé les

¹³⁰ Voir Egalité dans l'emploi et la profession, BIT, Genève, première édition, 1996, pp. 88-89, n° 216.

premières séries de testing dans le secteur du logement. Le testing y est très répandu, notamment pour déceler et évaluer toutes sortes de discriminations envers divers groupes, notamment - mais pas uniquement - les Noirs.

Le testing est utilisé dans de nombreux pays de l'Union européenne, le plus souvent pour vérifier le respect des lois anti-discriminations, mais aussi pour étudier toutes sortes de comportements discriminatoires.

C'est le cas de l'Allemagne, l'Italie, l'Espagne, les Pays-Bas et la France¹³¹.

En France, il est très utilisé par les associations anti-racistes pour mettre en évidence une discrimination raciale. Les tribunaux l'admettent comme moyen de preuve.

La loi sur l'égalité des chances du 31 mars 2006 consacre les tests de discrimination à l'article 25. L'article 41 invite les agents de la HALDE¹³² à participer aux opérations de tests de discrimination.

E. Belgique

La Belgique dispose d'une importante législation anti-discrimination et de promotion de l'égalité entre femmes et hommes dans le domaine du travail. Malgré tous les instruments juridiques, des différences de salaire persistent entre les femmes et les hommes. En moyenne, l'écart salarial entre femmes et hommes est de 15%. Le rapport 2008 consacré à cette problématique confirme l'écart salarial entre hommes et femmes.

Une partie de cette fracture salariale est sans doute imputable à des discriminations fondées sur le sexe dans les classifications de fonctions utilisées. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes¹³³ a mis en place un projet dénommé EVA (Evaluation analytique) qui a pour but de sensibiliser les partenaires sociaux et les secteurs aux éventuels effets discriminants des classifications de fonctions en y travaillant ensemble.

Dans l'accord interprofessionnel 2007-2008, les partenaires sociaux appellent ainsi les entreprises et les secteurs à évaluer leur classification salariale en termes de neutralité de genre et à y apporter, le cas échéant, les corrections nécessaires. A cet égard, entreprises et secteurs doivent tenir compte des instruments prévus à cet effet par les autorités fédérales.

C'est dans ce sens qu'un groupe de travail composé de partenaires sociaux et de l'Institut a élaboré un instrument d'évaluation de la classification salariale. Il s'agit de la «*check-list non sexiste dans l'évaluation et la classification des fonctions*». Cette check-list, disponible dans le module «*outils et bonnes pratiques*», est accompagnée du «*Guide pour l'égalité des femmes et des hommes lors de la valorisation des fonctions*», mode d'emploi indispensable de la check-list et qui formule en outre des recommandations pour l'élaboration des systèmes d'appréciation.

La check-list et le guide sont basés sur des instruments existants, principalement la brochure: «*classification des fonctions sexuellement neutre: mode d'emploi*».

¹³¹ Voir MAKKONEN, Timo, « Quantifier les discriminations, Collecte des données et droit européen sur l'égalité », Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, Unité G.2, nov. 2006, 109 pp.

¹³² Haute autorité de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

¹³³ Organisme fédéral belge de lutte contre les discriminations.

L'autre bonne pratique belge qui mérite notre attention concerne l'octroi des subsides. Chaque année, l'Institut attribue à diverses associations, notamment de la société civile, des subsides pour des projets de petite envergure entrant dans les priorités politiques fédérales conformément à la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980. Il s'agit en général des projets de promotion de la femme. En 2009, les thèmes éligibles aux subsides sont: conciliation vie privée – vie professionnelle; sensibilisation à l'intégration de la dimension genre; égalité entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi; lutte contre la violence; femme et prise de décision; les droits des femmes sont des droits humains¹³⁴.

F. France

Dans la pratique française de la lutte contre les discriminations dans l'emploi et la profession, l'expérience positive suivante mérite d'être soulignée: c'est l'action conjointe HALDE et OIT sur la perception des discriminations au travail¹³⁵.

Cette action consiste à publier un baromètre sur la perception des discriminations dans le secteur privé et dans la fonction publique et à faire des recommandations.

Le baromètre 2009 de perception des discriminations montre que:

- 1. La discrimination est un enjeu croissant pour les salariés du secteur privé et de la fonction publique. Un nombre croissant chez les salariés du privé et de la fonction publique dit avoir été victime de discrimination. L'âge est la première cause citée, les convictions politiques ou syndicales suivent, puis arrivent l'origine ethnique et l'apparence physique. L'auteur de la discrimination le plus cité est le supérieur hiérarchique direct, puis suivent les clients, les usagers ou les fournisseurs.*
- 2. Le recours aux syndicats et représentants du personnel est considéré comme le niveau efficace d'intervention par près de 70% des salariés du privé et de la fonction publique.*
- 3. Les mesures jugées les plus efficaces pour lutter contre les discriminations sont: l'obligation de rendre public le résultat des actions en faveur de l'égalité dans le bilan social et la possibilité pour un salarié de disposer d'une procédure d'alerte sécurisée. Puis suivent le CV anonyme et le label diversité.*
- 4. Les salariés sont à l'aise avec la diversité de leurs collègues et supérieurs hiérarchiques.*

A la suite de ces constats, la HALDE et l'OIT recommandent:

- 1. aux entreprises et aux administrations de publier les résultats des actions en faveur de l'égalité dans leur bilan social et aux syndicats de s'impliquer dans le suivi de ces informations. La HALDE et l'OIT souhaitent que le gouvernement rende obligatoire une telle publication;*
- 2. aux entreprises de mettre en place des dispositifs d'alerte internes. Ils doivent permettre de faire émerger les cas de discriminations individuelles, afin que des solutions puissent y être apportées; comporter des garanties de confidentialité; être indépendant de la ligne hiérarchique; impliquer les représentants du personnel;*

¹³⁴ Voir <http://igvm-iefh.belgium.be>.

¹³⁵ Voir www.halde.fr.

3. *aux représentants du personnel et plus particulièrement aux organisations syndicales, d'utiliser pleinement leurs pouvoirs d'action contre les discriminations (droit d'alerte et action en substitution);*
4. *aux partenaires sociaux de se conformer à leurs obligations en matière de négociation collective au niveau des branches et des entreprises, sur l'égalité hommes/femmes, l'insertion des travailleurs handicapés, l'évolution de l'emploi des travailleurs âgés; au-delà, de mener des négociations globales portant sur l'ensemble des critères de discrimination; d'assurer la mise en œuvre et le suivi de l'accord national interprofessionnel relatif à la diversité en entreprise signé le 12 octobre 2006 et étendu par arrêté du 22 février 2008;*
5. *au gouvernement que soit rendu obligatoire l'engagement des négociations sur les discriminations prenant en compte l'ensemble des critères pour les branches et pour les entreprises de 300 salariés et plus.*

A côté de ces expériences positives sur les mesures d'élimination de la discrimination, d'autres bonnes pratiques peuvent être relevées dans le domaine de la promotion de l'égalité.

II. LA PROMOTION DE L'EGALITE

Lutter efficacement contre la discrimination et favoriser la promotion de l'égalité de manière effective est une tâche nécessaire mais complexe pour les Etats qui ont ratifié la convention.

La tendance majoritaire est de mettre en place des organes institutionnels, qui soit ont une compétence promotionnelle et/ou consultative, soit ont une compétence quasi-juridictionnelle. Les exemples institutionnels sont nombreux, nous indiquerons les cas de quelques pays qui méritent attention.

A. Le Cameroun

Sans être véritablement un organe de promotion et/ou de consultation en matière de recherche de l'égalité homme et femme ou de lutte contre la discrimination, la pratique du point focal genre au Cameroun mérite d'être soulignée.

Le point focal est un centre, un point de contact désigné par le gouvernement ou une administration donnée, pour établir un dialogue avec les autres administrations aux fins de s'assurer de la mise en œuvre effective des objectifs visés ou définis par l'autorité politique, dans le domaine de préoccupation des femmes. Le point focal est certes un relais d'information, mais davantage un acteur de sensibilisation et de mobilisation au sein de l'administration qu'il représente.

La pratique des points focaux genre est la mise en œuvre d'une action élaborée dans le cadre de la stratégie du gouvernement camerounais en matière de développement socio-économique qui intègre comme axe majeur la promotion de l'égalité et de l'équité entre les sexes. Dans cette perspective, il est proposé de traduire dans la réalité le principe de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession, à travers une approche qui prend en compte le genre. C'est dans ce sens que les points focaux genre ont été mis en place dans les ministères et organismes parapublics.

Les points focaux genre dans l'administration publique ou parapublique s'assurent d'une réelle prise en compte des préoccupations spécifiques des hommes et des femmes, selon une approche

harmonisée dans toutes les phases d'intervention des ministères et organismes dans lesquels ceux-ci se trouvent.

De ce fait, ils ont entre autres missions:

- ⇒ *de sensibiliser les différentes parties prenantes sur l'importance de l'approche genre et sa budgétisation dans les activités transversales ainsi que sur les mesures à prendre en compte en vue de la promotion de l'approche genre dans toutes décisions et autres axes d'intervention;*
- ⇒ *de rassembler des informations, puis adresser des rapports aux responsables hiérarchiques concernant la concrétisation de l'approche genre et les éventuelles difficultés rencontrées;*
- ⇒ *d'être l'interface de l'administration désignée auprès d'une autre administration d'appartenance.*

En 2007, les activités organisées par certains points focaux tournaient autour de:

- ⇒ *la compréhension des missions à eux assignées;*
- ⇒ *la lecture et l'adaptation desdites missions à celles des administrations auxquelles lesdits points focaux appartiennent;*
- ⇒ *l'organisation des activités spécifiques sur la base des activités organisées par le MINPROFF et qui prennent en compte les préoccupations en matière de genre.*

Actuellement, les points focaux sont désignés par les administrations publiques et les sociétés d'Etat, sur initiative de madame le Ministre de la Promotion de la Femme et de la famille¹³⁶.

B. La Belgique

L'Institut de l'égalité des femmes et des hommes en Belgique est un véritable organe institutionnel qui s'occupe de la réalisation de l'égalité dans le domaine spécifique du sexe en matière d'emploi et de profession comme dans tous les autres domaines de la vie sociale.

L'Institut est une institution publique fédérale à qui a été confié le mandat de garantir et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe. L'Institut vise à ancrer cette égalité dans la société pour qu'elle devienne une évidence dans les mentalités et des pratiques¹³⁷, à travers six domaines d'action:

- le gender mainstreaming par lequel l'Institut aide les autorités politiques fédérales et leurs administrations à intégrer l'égalité des femmes et des hommes depuis l'élaboration de leurs politiques jusqu'à leur mise en œuvre;
- la prise de décision. L'Institut joue un rôle important dans la promotion d'une plus grande égalité dans la prise de décision politique;
- l'emploi. En concertation avec les partenaires sociaux, l'Institut développe des instruments pratiques et des études visant à atteindre une plus grande égalité sur le marché de l'emploi;
- la lutte contre la violence entre partenaires. L'Institut est responsable de la coordination du plan d'action national violence entre partenaires;

¹³⁶ Sur le point focal genre, voir Rapport du Ministère de la justice sur l'état des droits de l'homme au Cameroun en 2007, p. 376, n^{os} 1037-1039.

¹³⁷ Site web de l'Institut est le suivant <http://igvm-iefh.belgium.be>.

- les relations internationales. L'Institut est également chargé de la préparation et de la mise en œuvre des décisions gouvernementales et du suivi des politiques européennes et internationales;
- l'attribution des subsides. L'Institut soutient et collabore avec la société civile et consacre chaque année une partie de son budget à la subvention d'organisations et de projets qui contribuent à l'égalité de genre.

C . La Nouvelle-Zélande

Le Conseil mixte pour l'égalité des chances dans l'emploi en Nouvelle-Zélande a été créé par souscription des employeurs et par décision du gouvernement pour promouvoir le principe d'égalité de chances en matière d'emploi comme une bonne technique de gestion. Le Fonds de promotion de l'égalité des chances dans l'emploi permet au gouvernement d'appuyer des projets visant à encourager des programmes et des pratiques inspirés de ce principe dans les établissements du secteur privé. Par ailleurs, une tâche éducationnelle et promotionnelle est dévolue à la Commission des droits de l'homme dans tout le pays. Cette commission répond, chaque mois, à plus de cent demandes de renseignements provenant d'organisations diverses et d'individus; elle recueille et transmet des informations sur les instruments de protection des droits de l'homme, sur des cas individuels de discrimination et publie des livres, manuels et guides sur le sujet et notamment sur l'égalité des chances dans l'emploi, la discrimination, la problématique des Maoris, le harcèlement sexuel et le handicap. Son action informative consiste à dispenser des cours de formation pour tout individu, groupe ou organisation qui en fasse la requête ou soit susceptible d'être discriminé.

D. La France

Par une loi du 30 décembre 2004, la France a créé une Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE). Elle est une autorité administrative indépendante.

- Dans le cadre de la lutte contre les discriminations, elle aide toute personne à identifier les pratiques discriminatoires et à les combattre. Elle conseille en matière de démarches juridiques, et contribue à établir la preuve de la discrimination. Elle peut se saisir elle-même de toute pratique discriminatoire dont elle a connaissance. Elle dispose de pouvoirs d'investigation pour instruire les dossiers. Elle peut exiger des documents et des preuves que la victime n'a pas pu obtenir, aller vérifier sur place et entendre des témoins. La HALDE émet des avis et des recommandations auprès du gouvernement, du parlement et des autorités publiques pour lutter contre les discriminations afin d'améliorer les textes de loi, de faire progresser l'état du droit français dans ce domaine.
- Dans le cadre de la promotion de l'égalité, la HALDE entreprend des actions de sensibilisation et de formation pour faire évoluer les pratiques et les mentalités. Elle identifie et diffuse les bonnes pratiques et les expériences en matière de lutte contre les discriminations. Elle rend compte de son action dans un rapport annuel, adressé au Président de la République, au premier ministre et au parlement.

E . Le Canada

L'expérience positive que nous offre le Canada concerne un organe institutionnel ayant une compétence quasi-juridictionnel: c'est le tribunal de l'équité en matière d'emploi. Ce tribunal est établi par la loi de l'Ontario sur l'équité en matière d'emploi entrée en vigueur le 1^{er} septembre 1994. Il a pour compétence de régler les litiges relatifs à la mise en œuvre de l'équité sur le lieu du travail. L'objectif du tribunal est de parvenir à une conciliation entre les parties ou de tenir des audiences pour déterminer si, dans un cas d'espèce, la loi a été respectée.

Le tribunal s'efforce d'abord de régler les litiges par voie de médiation avant de procéder à une audience. A cet effet, toutes les demandes sont acheminées à un médiateur. C'est lorsque la médiation échoue que le tribunal convoque une audience pour connaître du litige, en examinant les preuves et les lois applicables au cas d'espèce. La décision qu'il rendra à l'issue de son audience s'imposera aux parties¹³⁸.

Dans certains pays, les institutions de promotion de l'égalité dans l'emploi ou la profession supervisent ou conduisent elles-mêmes les politiques ou programmes d'action positive en faveur de certaines catégories de travailleurs particulièrement défavorisées.

III. POLITIQUES ET PROGRAMMES D'ACTION POUR REMEDIER EFFICACEMENT AUX PRATIQUES DISCRIMINATOIRES

Il ne suffit pas qu'une discrimination soit interdite par la législation nationale ou par d'autres moyens pour que la Convention n° 111 soit considérée comme appliquée; il faut, en plus, une action concrète nationale qui favorise l'émergence des conditions essentielles permettant à tous les travailleurs de bénéficier en pratique de l'égalité dans l'emploi et la profession.

Des pays ont, en plus des mesures normatives, engagé des actions économiques et sociales qui se traduisent par la définition et la mise en œuvre des programmes d'action positive pour redresser les inégalités, changer les mentalités et les pratiques dans la communauté nationale entière et dans les entreprises en particulier.

Ces programmes d'action positive mettent en œuvre l'ensemble de la politique économique et sociale et débordent largement le cadre législatif et réglementaire qui les définit¹³⁹.

Quelques exemples mis en œuvre dans certains pays méritent d'être soulignés.

1. Le Cameroun

1.1. Promotion de l'égalité des sexes

Dans le cadre de la promotion de l'égalité et de l'équité entre les sexes, axe majeur de sa stratégie de développement, le gouvernement a adopté des programmes dont l'objectif est de valoriser les ressources humaines féminines afin d'améliorer la présence des femmes dans le domaine de l'emploi et la profession. Ainsi, dans le cadre du programme petites et moyennes entreprises, l'un des objectifs est de contribuer à une intégration harmonieuse et rapide des femmes dans une dynamique de promotion des PME par le renforcement de leurs capacités de création et de gestion d'entreprises, et par l'élimination des discriminations. Ce programme apporte un appui:

- aux activités des coopératives et autres groupements en milieu rural;

¹³⁸ BIT, Egalité dans l'emploi et la profession, CIT, 83e session, 1996, Genève, p. 95, n° 229.

¹³⁹ BIT, op. cit., n° 280, p. 124.

- aux actions d'information et de formation visant à sensibiliser les populations sur les droits spécifiques de la femme et de la famille;
- au actions des institutions publiques ou privées (MINPROFF, ONGs) visant à éliminer les discriminations à l'endroit des femmes en ce qui concerne les questions de droit foncier et d'accès au financement;
- au développement des programmes de création d'entreprises spécifiquement destinés aux femmes;
- à l'orientation des jeunes filles vers des métiers autres que ceux traditionnellement réservés aux femmes et qui sont plus rentables;
- à la mise en œuvre des programmes d'allègement des tâches domestiques et de réduction de la pénibilité des travaux en zone rurale;
- à l'assistance dans la mise en place de passerelles spécifiques permettant aux femmes de passer de la micro-entreprise à la PME;

Programme global pour l'avancement des femmes et l'égalité du genre (PGAFEG) : ses objectifs sont orientés vers les axes suivants: favoriser l'avancement des femmes et l'égalité de genres; renforcer le pouvoir économique des femmes dans 4 provinces pilotes (Adamaoua, Nord-Ouest, Ouest et Littoral); promouvoir la participation de la femme à la gestion publique; favoriser l'intégration de l'approche genre dans les médias, la communication et l'éducation; assurer le plaidoyer pour la prise en compte des aspects genre dans la planification, l'élaboration des programmes et projets de développement bénéficiant de l'assistance du gouvernement et de l'appui des partenaires au développement.

Pour atteindre ces objectifs, la stratégie d'intervention consiste à envisager des actions portant sur trois volets: l'appui institutionnel, le renforcement des capacités et les activités à effet démonstratif ciblées à la base et dont l'impact est visible à court terme. Les principales réalisations de ces objectifs sont les suivantes:

- une étude de milieu en vue de l'identification des problèmes de genre;
- l'appui à la mise en place d'une radio rurale communautaire FM dans la ville de Mbalmayo (région du Centre);
- la formation de 35 professionnels de la communication en genre;
- les appuis aux ONG FAWECAM et APAC pour leur renforcement institutionnel;
- la participation du Cameroun à la 6^e Conférence Régionale Africaine sur les femmes d'Addis-Abeba à la session extraordinaire de l'Assemblée Générale de l'ONU sur Beijing +5, ainsi qu'aux 44^{ème} et 45^{ème} sessions de la Commission de la condition de la femme à New York, et aux réunions du comité « *Femme et développement* » organisées par le Centre africain pour le genre et le développement, de la Commission économique pour l'Afrique (CEA).

A côté de ces programmes, il faut indiquer que sur le plan social et s'agissant particulièrement de l'éducation et de l'alphabétisation, l'adoption en 2002 de la stratégie sectorielle de l'éducation (SSE) a contribué à faciliter l'accès de la jeune fille à l'éducation, à travers de nombreux programmes et projets spécifiques. Ainsi en est-il du projet « *Education de base* » qui comporte des activités visant la diminution du taux de redoublement et de déperdition scolaire des jeunes filles.

S'agissant de l'alphabétisation et l'éducation non formelle des jeunes filles, le nombre de centres de promotion de la femme est passé de 27 en 1998-2000 à 35 en 2000-2005 et à 48 en 2006-2008¹⁴⁰.

1.2. Promotion de l'emploi des groupes défavorisés

Il convient de mentionner comme bonnes pratiques au Cameroun sa stratégie de promotion de l'emploi des groupes défavorisés, notamment:

- l'existence depuis 2006 du plan emploi jeunes;
- l'élaboration en cours des plans emplois en faveur des femmes, des personnes handicapées, des chômeurs de longue durée;
- l'élaboration en cours du Programme d'investissement prioritaire pour l'emploi (PIPE). Il faut préciser que les supports pour la mise en œuvre de ce programme sont constitués par des études réalisées en partenariat par le BIT, le MINPLADAT et le MINEFOP;
- la formation des personnes handicapées aux technologies de l'information et de la communication à l'Institut Africain d'Informatique et des Aveugles en Informatique adaptée à la déficience visuelle¹⁴¹;
- élaboration de la stratégie et d'un projet de texte relatif à la promotion des activités à haute intensité de main-d'oeuvre¹⁴².

2. La Nouvelle-Zélande

Dans l'approche choisie par le gouvernement néo-zélandais pour promouvoir l'égalité de traitement, outre les actions normatives, il a surtout exigé des employeurs la reconnaissance des buts et aspirations des Maoris et autres groupes ethniques, et la reconnaissance des nécessités d'emploi des femmes et des personnes handicapées. Des solutions comme des subventions salariales temporaires concédées par le gouvernement aux employeurs qui engagent des demandeurs d'emploi appartenant à ces groupes défavorisés ont été consacrés et ont produit des effets positifs, tel que le montre la mise en place du programme d'emploi « *job plus* » qui a pour objectif de favoriser l'emploi des groupes défavorisés. D'après le gouvernement, environ 23000 demandeurs d'emploi, dont 5713 Maoris et 6387 femmes, sur un total de 120000 chômeurs, ont obtenu un emploi à temps plein grâce à l'assistance de ce programme pendant la période de Juillet 1994 à Juin 1995. L'évaluation de ce programme a démontré que, pour une partie importante des personnes défavorisées, « *job plus* » permet effectivement le passage à un emploi non subventionné¹⁴³.

3. L'Italie

Dans le cadre de la loi sur les mesures positives tendant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail¹⁴⁴, des programmes d'action positive peuvent être présentés par les entreprises intéressées au Comité national pour l'application des principes d'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes au travail, chargé de les approuver. Cette procédure

¹⁴⁰ Voir 1er et 2ème rapports périodiques du Cameroun, précités, n°s 105-109, pp. 30-32.

¹⁴¹ Voir 46ème session de la Commission du développement social des Nations-Unies, Cameroun, Intervention de Bakang Mbock (C.) sur le point 3b: « Examen des plans et programmes d'action pertinents des organismes des Nations Unies concernant la situation des groupes sociaux », New York, 11 février 2008, p. 2.

¹⁴² Ibidem.

¹⁴³ BIT, Egalité dans l'emploi et la profession, op.cit., p. 125, n° 283.

¹⁴⁴ Lois n° 125 du 10 avril 1991 et n° 215 du 25 février 1992.

permet aux entreprises d'obtenir un certain nombre d'avantages fiscaux et financiers; il en va de même pour la promotion de la création d'entreprises par des femmes. Il faut préciser que la loi n° 215 du 25 février 1992 sur l'action positive en faveur des femmes exerçant des activités d'entreprises a pour but de promouvoir non seulement la création des entreprises par les femmes, mais aussi la création des entreprises dont le personnel et la direction sont à dominante féminine¹⁴⁵.

4. Les Etats-Unis

L'adoption de la principale législation anti-discrimination est intervenue en 1964.

Sur le fondement de cette loi, les tribunaux se bornaient à accorder aux victimes de la discrimination les compensations ou réparations classiques (paiement des dommages-intérêts ou réintégration dans l'emploi avec paiement des salaires dus). Ces compensations ont donc été considérées comme insuffisantes pour combattre la discrimination sur le lieu de travail entre les sexes et les races. Les pouvoirs publics ont alors adopté les mesures qui contraignent les employeurs à adopter les mesures positives visant à modifier certaines pratiques dans la gestion du personnel, par exemple l'ouverture à tous et à toutes des professions auparavant occupées de manière jugées injustes est apparue très efficace.

D'autres mesures d'action positive ont visé les femmes et les autres groupes défavorisés. Ceux-ci ont bénéficié d'une préférence dans les programmes de formation, lorsque des postes de responsabilité leur ont été confiés. Puis il a été exigé de toute entreprise désireuse de souscrire à un marché public d'employer une main-d'œuvre reflétant approximativement la composition de la population qualifiée pour exécuter ce marché. Cette mesure est très efficace dans la mesure où elle a convaincu les employeurs d'adopter volontairement des mesures visant à améliorer la position des femmes et des minorités dans leur entreprise.

¹⁴⁵ BIT, op.cit., p. 124, n° 282.

PARTIE IV: PROPOSITION D'UN PLAN D'ACTION NATIONAL POUR LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI ET LA PROFESSION

Le Plan d'Action National pour la Lutte contre la Discrimination dans l'Emploi et la Profession (PANALDEP) sera désigné dans le cadre de cette étude par son acronyme PANALDEP.

La non-discrimination dans l'emploi et la profession, facteur d'équité et de paix sociale, vecteur de la justice sociale, catalyseur de l'épanouissement du salarié, de sa motivation et de son attachement à l'entreprise, est un levier de la forte productivité de celle-ci, de son développement et de la croissance économique du pays.

La survivance des normes et pratiques discriminatoires néfastes à l'épanouissement du salarié, au progrès de l'entreprise et au développement du pays justifie l'adoption d'un PANALDEP.

Objectifs du PANALDEP

Le PANALDEP doit avoir pour objectif l'élimination des obstacles reconnus comme contraintes à la mise en œuvre et au respect des normes anti-discriminations dans le domaine de l'emploi et la profession, et la pérennisation de la lutte contre les discriminations dans l'emploi et la profession. Sa formulation et sa mise en œuvre effective sont, dès lors, considérées comme une exigence de développement.

Conditions générales de réussite du PANALDEP

Les conditions ci-après sont requises pour la réussite du PANALDEP:

- ⇒ *renforcement du cadre juridique,*
- ⇒ *dynamisation du cadre institutionnel,*
- ⇒ *prépondérance du dialogue social dans sa mise en œuvre,*
- ⇒ *pratique d'une veille juridique compte tenu de l'évolution du marché du travail face à la mondialisation.*

Le PANALDEP peut être articulé sur trois points: ses stratégies d'intervention (I), ses programmes (II) et son schéma institutionnel (III).

I. STRATEGIES D'INTERVENTION DU PANALDEP

Pour mener à bien le PANALDEP et assurer la pérennité de la lutte contre la discrimination, les stratégies suivantes peuvent être adoptées:

1. Stratégies d'intégration de la non-discrimination dans l'emploi et la profession dans les institutions, les politiques et programmes de développement

L'existence d'un cadre juridique et institutionnel dédié à la mise en œuvre des normes anti-discriminations dans l'emploi et la profession¹⁴⁶ offre sans nul doute un environnement très favorable à leur intégration dans les institutions, politiques et programmes de développement;

¹⁴⁶ Voir partie I, n°s 19-97.

mais pour être effective, efficace et pérenne, cette intégration doit être sous-tendue par une stratégie clairement définie. A cet effet, la stratégie proposée peut reposer sur huit portes d'entrée:

- Le maintien de l'engagement des autorités gouvernementales. D'abord par la réaffirmation de leur volonté de lutter contre les discriminations dans l'emploi et la profession et la promotion de l'égalité des chances et de traitement dans l'administration publique, les établissements publics et parapublics et les entreprises privées; ensuite le renforcement du cadre normatif et enfin la mise en place d'un cadre institutionnel fonctionnel et les mécanismes du PANALDEP.
- La définition d'objectifs précis en faveur de la promotion de l'emploi et du travail des femmes et des catégories vulnérables des travailleurs dans les documents d'orientation politique des institutions nationales et régionales, ainsi que dans les programmes sectoriels. Les DSCE, notamment celui qui est cours d'élaboration, le PPTD et la politique nationale de l'emploi (PNE) et la politique nationale de l'égalité des chances et de traitement sont les cadres indiqués de définition des objectifs.
- L'allocation budgétaire suffisante pour constituer les fonds nécessaires à la réalisation du PANALDEP.
- L'analyse systématique de la loi des finances et des budgets selon l'approche genre et/ou l'approche égalité/non-discrimination.
- La possibilité d'instituer un label. Le label « égalité » ou « diversité » serait accordé aux institutions ayant intégré la dimension genre et/ou catégories vulnérables dans leurs programmes et projets de développement. L'obtention du label leur permettrait de bénéficier de la priorité dans les allocations budgétaires. A contrario, le label leur serait retiré en cas de rapport de suivi et d'évaluation négatif. L'institution de ce label nécessiterait un plaidoyer actif auprès des autorités concernées pour être admise en tant que principe d'administration.
- Le renforcement des capacités en approche genre et/ou approche égalité au sein des institutions concernées par la lutte contre les discriminations dans l'emploi et la profession pour asseoir un climat de confiance et nouer les liaisons utiles pour opérer les changements.
- La mise en œuvre d'un système de suivi-évaluation solidement bâti à partir de données et d'indicateurs ventilés par sexe et autres six critères de l'OIT pour servir d'argumentaire à l'égalité de chances et de traitement, à l'élaboration des politiques et programmes et à la réévaluation périodique du PANALDEP.
- La construction d'alliances stratégiques entre les parties prenantes du PANALDEP en vue d'une meilleure coordination et synergie des interventions en faveur de l'objectif de non-discrimination dans l'emploi et la profession et la promotion de l'égalité des chances et de traitement.

2. Stratégie de communication

La stratégie de communication retenue par le PANALDEP va allier la communication de masse en s'appuyant sur les médias publics et privés et la communication de proximité basée sur une intervention plus ciblée en direction des différentes catégories vulnérables de travailleurs, les femmes, les établissements publics et parapublics et les entreprises privées.

Les groupes cibles et les partenaires pour la communication:

Les décideurs (gouvernement, pouvoirs publics), les parlementaires, les élus locaux, les partis politiques, les leaders d'opinions (chefs coutumiers et religieux), les travailleurs et les ménages

seront les cibles privilégiées pour les activités d'information, de sensibilisation, de mobilisation sociale et de plaidoyer.

Il convient de noter à cet effet que le ministère en charge des questions relatives au respect des droits de la femme et aux garanties d'égalité, en 1999, avait déjà:

- ⇒ *organisé des séminaires de sensibilisation des acteurs sociaux de la Convention pour l'Élimination de la Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF);*
- ⇒ *confectionné et distribué les dépliants CEDEF à la population pour une vulgarisation à large échelle.*

Le ministère du travail et de la sécurité sociale, le ministère de l'emploi et de la formation professionnelle, le ministère des petites et moyennes entreprises, de l'économie sociale et de l'artisanat, le ministère de la communication, les médias publics et privés, le comité national CEDAW, les réseaux genres, les communicateurs traditionnels, les organisations d'employeurs, les organisations de travailleurs, les artistes, les associations sportives et culturelles, les relais communautaires, les universités, les ONG spécialisées, les organisations ou ordres professionnels seront les partenaires pour la conduite de la stratégie de communication du PANALDEP.

La stratégie de communication doit être soutenue par une production conséquente de supports d'informations et la constitution d'une base de données sur le genre et les six autres critères de discrimination interdite de l'OIT. Cette démarche a pour but de soutenir les argumentaires qui seront utilisés lors des séances d'information, de sensibilisation et de plaidoyer.

Les partenaires sociaux décideront de l'organe qui conduira la stratégie de communication.

3. Stratégie de financement

Pour mobiliser le financement du PANALDEP, deux voies peuvent être présentées:

- Bénéficier des ressources disponibles en assurant l'intégration effective de certaines actions du PANALDEP dans le DSCE ainsi que dans les programmes et projets en cours d'exécution. Pour ce faire, ces programmes et projets de développement - et en particulier leur budget - seront d'abord analysés selon les méthodes « *genre* » ou dans la perspective anti-discrimination dans l'emploi et la profession.
- Recourir à la mobilisation de ressources additionnelles auprès de l'Etat, des collectivités territoriales décentralisées, du secteur privé et des partenaires bilatéraux au développement pour les actions n'ayant pu être intégrées dans les programmes et projets existants.

II. LES PROGRAMMES DU PANALDEP

Le PANALDEP peut être composé de trois programmes: le programme d'amélioration du cadre juridique de protection contre les discriminations dans l'emploi et la profession; le programme d'intégration de l'approche genre dans le domaine de l'emploi et la profession, et le programme d'amélioration de la présence des catégories vulnérables de travailleurs dans l'emploi décent et la consolidation de la position des autres catégories non encore vulnérables.

1. Programme 1: Amélioration du cadre juridique de protection contre les discriminations dans l'emploi et la profession

Ce programme a un objectif immédiat, des actions à mener, des acteurs pour les conduire et des partenaires pour l'accompagner.

1.1. Objectif immédiat

Renforcement du cadre juridique de protection contre les discriminations dans l'emploi et la profession.

1.2. Les actions

Elles consistent à réviser les textes existants et/ou élaborer et adopter de nouveaux textes.

1.2.1. Révision des textes existants

Réviser les textes existants pour les mettre entièrement en conformité avec les conventions nos. 111 et 100.

Textes à réviser:

- Préambule de la constitution;
- Article 242 du code pénal;
- Article 2-t du code de la marine marchande UDEAC;
- Article 7 de la loi n° 98/00 du 14 avril 1998 portant orientation de l'éducation;
- Article 11 alinéa 2 de la loi n° 2001/005 du 16 avril 2001 portant orientation de l'enseignement supérieur;
- Article 5 de la loi n° 67-LF-7 du 12 juin 1967 instituant un code des prestations familiales. Il s'agit d'éliminer de ce texte son caractère sexiste. Il pourrait être formulé de la manière suivante: « *Le droit aux prestations familiales est ouvert du chef de travail du père et/ou de la mère* »;
- Article 13 alinéa 1 du décret n° 94/199 du 7 octobre 1994 portant statut général de la fonction publique de l'Etat. Il s'agit de consacrer le principe d'accès à la fonction publique de l'Etat sans condition d'âge et de prévoir l'exception de la condition de l'âge pour certains emplois dont l'âge constitue une exigence professionnelle justifiée;
- Article 4 du décret du 10 juillet 1968 sur l'emploi domestique;
- Le décret n° 2000/696/PM du 13 septembre 2000 fixant le régime général du concours administratif, notamment pour y ôter les références aux quotas de places et à la région (province) d'origine du candidat. Il faut détribaliser ce décret;
- Article 8 alinéa 1 de la loi n° 2007/004 du 13 juillet 2007 régissant l'artisanat.

La révision du Code du Travail doit être de grande ampleur. Il s'agira de modifier:

- les articles 1 alinéa 2 et 39 alinéa 1 pour y ajouter les critères de discrimination interdite manquants;
- l'article 61 alinéa 2 sur l'égalité de rémunération pour l'étendre à un travail de valeur égale et prévoir des sanctions adéquates en cas de violation de l'égalité de rémunération. Prévoir aussi des sanctions en cas de violation de l'article 85 sur le droit de la mère salariée à des repos pour allaitement;
- l'article 61 alinéa 3 sur la preuve du licenciement discriminatoire pour étendre la règle de preuve prévue par cet article aux hypothèses autres que le licenciement.

Il s'agira aussi de supprimer:

- les dispositions des articles 83 et 87 alinéa 2 portant sur l'interdiction d'effectuer les travaux excédant leurs forces et l'interdiction d'effectuer les travaux dangereux et insalubres;
- les dispositions de l'article 82 alinéa 2 sur le travail de nuit des femmes dans l'industrie.

Il s'agira enfin de compléter:

- les dispositions de l'article 142 alinéa 2 pour y ajouter la possibilité pour un syndicat d'exercer l'action individuelle de la victime d'une discrimination sans avoir besoin d'un mandat écrit de celle-ci. C'est une exception au principe « *Nul ne peut plaider par procureur* ». C'est la consécration de l'action de substitution;
- les pouvoirs des syndicats par la consécration du droit d'alerte en cas de discrimination dans l'entreprise;
- l'article 7 du décret n° 93/578/PM du 15 juillet 1993 fixant les conditions de fond et de forme applicables aux conventions collectives de travail. Il faut ajouter à cet article l'obligation de négocier sur l'ensemble des sept critères de non-discrimination prévue par l'OIT.

1.2.2. *Elaboration et adoption de nouveaux textes*

Une des priorités pour lutter contre la discrimination sera l'adoption d'une politique nationale en matière d'égalité de chances et de traitement dans l'emploi (et la profession), couvrant au minimum les critères énumérés par la C111 (race, couleur, sexe, opinion politique, religion, origine sociale et ascendance nationale). Cette politique sera issue en collaboration avec les organisations de travailleurs et d'employeurs.

De nouveaux textes doivent être élaborés et adoptés pour couvrir les critères contemporains de discriminations interdites. Ces textes doivent porter sur:

- l'interdiction et la répression du harcèlement sexuel. La révision en cours du code pénal est une opportunité pour y intégrer l'interdiction explicite du harcèlement sexuel. De même que l'avant-projet de loi spécifique portant sur « *la répression des violences et des discriminations fondées sur le sexe* »;
- la protection des personnes vivant avec le VIH (PVVIH);
- l'interdiction de discriminations fondées sur l'orientation sexuelle du travail;
- Il serait judicieux d'intégrer cette interdiction dans une disposition du Code du Travail, au lieu d'en faire un texte spécifique;
- la politique nationale en matière d'égalité de chances et de traitement.

1.3. *Les acteurs*

Les acteurs qui doivent porter les actions ci-dessus présentées sont: MINTSS; MINJUSTICE; MINPROFF; MINSANTE; MINESEC et MINEBASE; MINESUP; le ministère des transports (MINTRANS) et le ministère des petites et moyennes entreprises, de l'économie sociale et de l'artisanat (MINPMEESA); l'Assemblée nationale.

1.4. *Les partenaires*

Les partenaires suivants peuvent mieux accompagner les acteurs identifiés ci-dessus: les administrations publiques, les organisations d'employeurs, les organisations de travailleurs, les organisations de la société civile, les partenaires sociaux.

2. Programme 2: Intégration de l'approche genre dans les domaines de l'emploi et de la profession

2.1. Objectif de développement: Améliorer la condition professionnelle de la femme

Il est apparu lors de l'examen des obstacles de droit, mais surtout de fait, que la catégorie des actifs défavorisés sur le marché du travail est celle qui est constituée des femmes tant dans le secteur formel que dans le secteur informel.

2.2. Objectif immédiat: réduire la ségrégation sur le marché du travail

La ségrégation sur le marché du travail est la cause majeure non seulement de l'écart salarial entre hommes et femmes, mais aussi des positions différentes des hommes et des femmes sur le marché du travail.

2.3. Les actions

Les actions suivantes peuvent contribuer à réduire drastiquement la ségrégation sur le marché du travail:

- Mesurer les disparités ou écarts de rémunération entre hommes et femmes;
- Etablir les méthodes objectives et neutres d'évaluation des systèmes de rémunération en terme de genre;
- Mettre en place des méthodes d'évaluation objectives et sexuellement neutres des emplois;
- Adopter les systèmes de classification de fonctions analytiques sexuellement neutres;
- Consacrer le testing comme technique de mesure de la discrimination fondée sur le sexe et comme moyen de preuve de la discrimination;
- Intégrer l'approche genre dans l'orientation professionnelle;
- Accroître la présence des femmes dans la formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie;
- Renforcer les capacités des acteurs du PANALDEP en genre;
- Promouvoir la formalisation de l'emploi dans l'économie informelle;
- Etendre la pratique des points focaux genre dans les entreprises privées;
- Consacrer le congé parental et/ou de paternité;
- Créer des structures d'accueil pour les enfants et les personnes à charge.
- Intégrer dans les programmes scolaires ou universitaires un cours ou module sur l'égalité hommes et femmes.

2.4. Les acteurs

Les acteurs suivants sont les mieux indiqués pour porter les actions susmentionnées: le MINTSS, le MINPROFF, le MINEFOP, le MINPMEESA, MINESEC, MINEBASE, MINESUP, l'INS, l'OIT, les partenaires sociaux, les MINFOPRA, le fonds national de l'emploi (FNE).

2.5. Les partenaires

Les partenaires suivants peuvent accompagner efficacement les acteurs dans la réalisation des actions susmentionnées: les administrations publiques, les organisations d'employeurs, les organisations de travailleurs, les organisations de la société civile et les partenaires multilatéraux et bilatéraux au développement.

3. Programme 3: Amélioration de la présence des catégories vulnérables de travailleurs dans l'emploi et la profession et consolidation de la position des autres catégories

Ce programme est constitué d'un objectif de développement, d'un objectif immédiat, des actions, des acteurs et des partenaires.

3.1. Objectif de développement: contribuer à l'amélioration de la présence des catégories vulnérables des travailleurs dans les emplois décent et pérenniser les acquis

Il ressort de l'examen des obstacles de droit et de fait que le chômage, mais surtout le sous-emploi, touche davantage les catégories vulnérables des travailleurs. Ces derniers sont plus présents dans les emplois précaires, mal rémunérés et non protégés. Les acquis doivent aussi être sauvegardés afin d'empêcher que d'autres catégories de travailleurs ne tombent dans la vulnérabilité.

3.2. Objectif immédiat

- démarginaliser les catégories vulnérables dans l'emploi décent;
- sécuriser les autres catégories de travailleurs.

Exercer un emploi décent doit devenir une réalité pour les catégories vulnérables de travailleurs. Il s'agit de normaliser leur présence dans les emplois décents. C'est une question de justice sociale et d'efficacité économique. L'emploi décent doit demeurer une constante pour les catégories de travailleurs non encore vulnérables.

3.3. Les actions

Les actions suivantes peuvent permettre d'atteindre ces objectifs:

- Mesurer la marginalisation par l'élaboration d'indicateurs d'égalité ou de non-discrimination, et ventiler les données par sexe, race, nationalité et, si possible, les autres quatre critères de non-discrimination de l'OIT;
- Adopter la pratique de l'établissement d'un baromètre de perception de la discrimination dans l'entreprise et la fonction publique;
- Mettre en place des procédures objectives et transparentes de recrutement dans la fonction publique en général et dans les entreprises privées en particulier en privilégiant, notamment, les concours, les tests, les bureaux de placement, le FNE, etc.;
- Consacrer la pratique du CV anonyme;
- Consacrer le testing comme méthode de détection de la discrimination et comme moyen de preuve;
- Adopter les mesures d'action corrective en faveur de certaines catégories de travailleurs particulièrement défavorisées: femmes (rurales, jeunes, migrantes), séropositifs, handicapés;
- Formaliser l'emploi dans l'économie informelle;
- Développer et valoriser l'emploi rural;
- Protéger les travailleuses rurales et les domestiques;
- Renforcer les capacités des inspecteurs du travail, des points focaux genre et des travailleurs sociaux en matière de détection des discriminations;
- Garantir l'égalité des chances et de traitement entre les travailleurs nationaux et les immigrés, tant femmes que hommes;

- Transformer les points focaux genre en points focaux pour l'égalité par l'extension de leur compétence aux questions de non-discrimination fondée sur les sept critères de l'OIT;
- Octroyer des subventions aux organisations actives et spécialisées de la société civile;
- Consacrer une veille juridique pour traquer les dispositions discriminatoires dans les lois, décrets, arrêtés, circulaires, notes de service, conventions collectives, etc.;
- Créer un label « *égalité* » au profit des entreprises et administrations publiques engagées dans la lutte contre la discrimination dans l'emploi et la formation;
- Encourager les administrations publiques et les entreprises privées à adopter un dispositif interne d'alerte à la discrimination ainsi qu'une procédure d'alerte sécurisée;
- Accroître la présence des catégories vulnérables dans la formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie.

3.4. Les acteurs

Les acteurs suivants sont les mieux indiqués pour porter les actions susmentionnées: le MINTSS, le MINPROFF, le MINEFOP, le MINFOPRA, l'INS, les partenaires sociaux, le FNE.

3.5. Les partenaires

Les partenaires suivants peuvent accompagner les acteurs dans la réalisation des actions susmentionnées: le ministère de l'agriculture et du développement rural (MINADER) et les autres administrations publiques, les organisations d'employeurs, les organisations de travailleurs, l'OIT, les organisations de la société civile et les partenaires multilatéraux et bilatéraux au développement.

III. LE SCHEMA INSTITUTIONNEL DU PANALDEP

La réalisation du PANALDEP est tributaire de la définition du cadre institutionnel de pilotage et la gestion des programmes.

1. Le cadre institutionnel de pilotage

Deux possibilités s'offrent pour la définition d'un cadre institutionnel de pilotage. La première est relative à un cadre institutionnel autonome ou indépendant de type autorité administrative indépendante. La seconde concerne un cadre institutionnel inféodé à un organe gouvernemental.

Chaque cadre présente des avantages et des inconvénients. Pour des motifs fondés uniquement sur la rapidité de mise en place, un cadre institutionnel inféodé est proposé

Le cadre institutionnel de pilotage du PANALDEP proposé pour conduire sa mise en œuvre repose sur les parties prenantes, les organes institutionnels et des mécanismes opérationnels bien définis.

1.1. Les parties prenantes

Trois catégories d'acteurs bénéficiaires des interventions ou groupes cibles (a), l'interface (b) et les partenaires (c).

a. Les groupes cibles

La lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession est menée au profit des actifs salariés et des actifs non salariés conformément à la Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958.

Priorité est accordée aux actifs victimes d'une discrimination directe fondée sur l'un ou plusieurs des sept critères de l'OIT et/ou aux actifs qui occupent une position défavorable sur le marché du travail, individuellement ou collectivement.

b. L'interface

L'interface de la lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession dans la configuration actuelle du gouvernement est le ministère du travail et de la sécurité sociale. C'est ce ministère qui est chargé de « *l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique et des programmes du gouvernement dans les domaines des relations professionnelles, du statut des travailleurs et de la sécurité sociale* ».

c. Les partenaires

- Le gouvernement;
- Les parlementaires;
- Les universités;
- Le secteur public et parapublic;
- Le secteur privé;
- Les groupements professionnels (chambres de commerce et associations professionnelles);
- Les organisations politiques;
- Les organisations d'employeurs;
- Les syndicats de travailleurs;
- Les organisations paysannes;
- Les associations religieuses et à vocation sociale;
- Les missions diplomatiques et consulaires;
- Les organisations internationales;
- Les réseaux, ONG et associations spécialisés;
- Les médias publics et privés;
- Les autorités traditionnelles ou chefs coutumiers.

1.2. Les organes institutionnels

Ils peuvent être à deux niveaux: le niveau central et le niveau local.

a. Au niveau central

i) Un organe de coordination, d'orientation et de décision

Sa dénomination est libre, il sera placé sous la tutelle ou l'autorité du ministre du travail et de la sécurité sociale, et sera constitué:

1. des représentants des ministères chargés:
 - ⇒ *du travail et de la sécurité sociale;*
 - ⇒ *de la promotion de la femme et de la famille;*
 - ⇒ *de l'emploi et de la formation professionnelle;*

- ⇒ *de la fonction publique et de la réforme administrative;*
- ⇒ *de la justice;*
- ⇒ *de l'enseignement supérieur;*
- ⇒ *des enseignements secondaires;*
- ⇒ *de l'éducation de base;*
- 2. de l'Institut national des Statistiques;
- 3. de la Commission nationale des Droits de l'Homme et des Libertés;
- 4. du Fonds national de l'Emploi (FNE);
- 5. des organisations d'employeurs;
- 6. des syndicats de travailleurs.
- 7. des organisations non gouvernementales actives en matière de protection des droits de l'homme;
- 8. de l'OIT.

L'organe de coordination, d'orientation et de décision aura pour mission de se prononcer sur toutes les questions relatives à la lutte contre les discriminations dans l'emploi et la profession et à la promotion de l'égalité des chances et de traitement entre les travailleurs, de valider les orientations stratégiques et programmes d'action du PANALDEP, d'examiner, au moins une fois par an, l'état d'avancement du PANALDEP et de donner les orientations et directives nécessaires à sa bonne exécution.

ii) Un organe de promotion, exécution, suivi et évaluation

Cet organe peut être la Division des normes et de la coopération internationale du travail, structure technique responsable: *«du suivi de l'application de la législation et de la réglementation du travail; de la négociation collective; (...) du contrôle de conformité des normes nationales du travail aux normes internationales; de l'étude des incidences de la législation internationale sur le droit national du travail; de la promotion et du suivi des actions de coopération internationale; du suivi des engagements pris dans le cadre des accords de coopération bilatérale; des relations avec les organismes spécialisés dans le domaine du travail (...)¹⁴⁷».*

La division des normes sera chargée d'impulser, d'appuyer et de suivre l'exécution du PANALDEP. Pour lui permettre de mener avec efficacité les tâches qui lui sont ainsi assignées, la division des normes pourra éventuellement être assistée par une unité technique de lutte contre les discriminations dans l'emploi et la profession.

Deux fois par an, le MINTSS à travers la division des normes réunira les parties prenantes pour faire le point de l'état d'avancement du PANALDEP.

b. Au niveau local

Au niveau local, c'est-à-dire régional, départemental et autres, la promotion, l'exécution, le suivi et l'évaluation du PANALDEP peuvent être placés sous l'autorité du délégué régional du travail et de la sécurité sociale, conduite par la brigade d'inspection du travail et de la sécurité sociale, et assistée éventuellement par une unité technique de lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession.

¹⁴⁷ Disposition du décret n°2005/085 du 29 mars 2005 portant organigramme du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale

Au niveau départemental, la promotion, l'exécution, le suivi et l'évaluation peuvent être confiés au délégué départemental du travail, assisté éventuellement d'une cellule de lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession.

2. La gestion des programmes

La gestion efficiente des programmes passe par la définition des mécanismes et structures de leur exécution et les modalités de suivi et d'évaluation des programmes.

2.1. Le mécanisme d'exécution

Le PANALDEP doit s'intégrer dans la stratégie de prise en compte de la dimension genre dans les politiques nationales de développement. A cet effet, il doit être en cohérence avec les autres programmes et projets qui existent sur le même champ d'intérêt que le sien et qui ont été déjà développés par d'autres administrations publiques. Dans ce sens, on peut citer à titre d'illustration:

- Quelques programmes et projets du MINPROFF:
 1. le programme global pour l'avancement des femmes et l'égalité de genre;
 2. le projet micro-projets productifs en faveur des femmes du Cameroun;
 3. le projet de promotion de l'égalité et de l'équité entre les sexes;
 4. le projet de réduction de la pauvreté et actions en faveur des femmes dans la province de l'Extrême-Nord (PREPAFEN).
- Quelques programmes et projets du MINEFOP:
 1. la promotion de l'emploi des groupes spécifiques. Dans le cadre de cette politique a été consacré le PANEJ (plan d'action national pour l'emploi des jeunes);
 2. le programme d'amélioration de l'offre de la formation professionnelle pour l'emploi (PAMOFPE), développé en partenariat technique de la Chambre de Commerce, de l'Industrie et de l'Artisanat (CCIMA), du GICAM, des structures de formations professionnelles publiques et privées et des ministères sectoriels;
 3. le projet intégré d'appui au secteur informel (PIAASI) qui à terme va devenir le fonds d'appui aux acteurs du secteur informel (FAASI).
- Quelques programmes du FNE:
 1. le programme de développement de l'emploi rural (PADER);
 2. le programme emploi diplômés (PED).

Le mécanisme d'exécution du PANALDEP doit être interactif. L'organe d'exécution devra établir des plateformes de collaboration avec d'autres projets et programmes.

Les actions du PANALDEP seront mises en œuvre par les actions administrations concernées, en partenariat avec les principaux acteurs et partenaires ciblés et avec l'appui du MINTSS.

Cette décentralisation devrait éviter que la lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession ne reste purement théorique.

2.2. Structures d'exécution

L'objectif étant la pérennisation des changements acquis, l'implication et l'appropriation du processus par tous les acteurs sont une condition sine qua non. Outre les ministères et autres administrations publiques qui auront un rôle d'accompagnement et d'appui technique, les autres partenaires répertoriés, chacun dans son domaine d'intervention, seront les principaux

protagonistes dans la réalisation des objectifs attendus du PANALDEP pour une justice sociale et le développement économique du pays.

Le PANALDEP domicilié à la Division des normes du MINTSS va s'appuyer au niveau local sur les délégations régionales du MINTSS et les brigades d'inspection du travail qui auront pour rôle d'appuyer la mise en œuvre des programmes.

Pour mener à bien l'ensemble de ces tâches, ces structures opérationnelles pourront éventuellement et/ou ponctuellement être assistées des personnes ressources dont l'expertise est nécessaire à la réalisation de certaines questions techniques.

Le PANALDEP pourra s'appuyer sur les points focaux genre ou d'égalité dans les ministères, les établissements publics et parapublics et les entreprises privées.

Pour faciliter la mise en œuvre et le suivi du PANALDEP, il est recommandé:

- l'extension du mandat des points focaux genre dans les entreprises privées pour qu'il couvre également les questions d'égalité sur d'autres motifs le renforcement de leur mission et de leur statut.

2.3. Suivi et évaluation des programmes

Le suivi et l'évaluation des programmes du PANALDEP relèvent de ses organes institutionnels. Pour ce faire, ils devront recourir à des réunions ad hoc de concertation avec les groupes cibles (syndicats de travailleurs, association des actifs du secteur informel), les organisations d'employeurs et les partenaires (OIT et autres) pour faire le point sur l'intégration et le respect des normes et pratiques anti-discriminations dans leur domaine respectif.

En plus de ces rencontres périodiques, deux réunions de suivi des programmes pourront être organisées chaque année par la Division des normes pour examiner le niveau d'atteinte des résultats ainsi que les contraintes rencontrées. Un rapport de suivi sera produit après chaque réunion pour être transmis à l'organe d'orientation et de décision.

La formulation du cadre logique de chaque programme et la mise en œuvre d'un tableau de bord par région permettront également, avec l'aide d'outils tels que les rapports de suivi, les études, enquêtes et évaluations sectorielles, de mesurer l'efficacité des programmes et d'apporter les corrections nécessaires.

Annexe 1: Liste des tableaux

Tableau 1: Composition ethnique de la main-d'œuvre du secteur informel

Tableau 2: Main-d'œuvre ayant obtenu son emploi par relations personnelles suivant le secteur informel

Tableau 3: Taux d'analphabétisation (%)

Tableau 4: Population active ventilée par niveau d'instruction

Tableau 5: Evolution du taux brut de scolarisation (%) par niveau et type d'enseignement

Tableau 6: Taux de chômage selon le genre et l'âge par milieu de résidence

Tableau 7: Taux de chômage à Yaoundé et à Douala selon le genre et l'âge

Tableau 8: Taux de chômage selon le niveau d'études par genre et milieu de résidence

Tableau 9: Taux de sous-emploi selon le secteur institutionnel et le genre par milieu de résidence

Tableau 10: Mesure de l'emploi par sexe dans l'informel

Annexe 2. Termes de Références du Consultant national

I. CONTEXTE INTERNATIONAL

Garantir aux hommes et aux femmes une égalité de chance et de traitement constitue un objectif majeur de l'Organisation internationale du Travail. Cette préoccupation est exprimée dans la Constitution de l'Organisation de 1919 et la Déclaration de Philadelphie de 1944. Elle a abouti à l'adoption, en juin 1951 et juin 1958, par la Conférence internationale du Travail des *conventions nos. 100 et 111* portant respectivement sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes et sur la discrimination dans l'emploi et la profession. Ces conventions ont été complétées par les recommandations nos. 90 et 111. Ces instruments consacrent les principes « à travail de *valeur* égale, salaire égal » et « interdiction de la discrimination au travail basée sur des critères prohibés¹⁴⁸ ».

La lutte contre les inégalités au travail s'est considérablement renforcée avec l'avènement de la *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, adoptée en juin 1998. En effet, les *rapports globaux sur la discrimination*, établis tous les quatre ans, en vertu du suivi de la Déclaration, ont permis d'approfondir les connaissances en matière de discrimination et de disposer d'éclairages nouveaux sur les obstacles à une véritable égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession et les différentes mesures mises en oeuvre par les Etats membres de l'OIT en vue de leur élimination.

Il y a lieu de rappeler que les principes de non-discrimination, d'équité et d'égalité au travail sont aussi contenus dans de nombreux instruments internationaux concernant les droits de l'homme des Nations Unies et de l'Union Africaine. Il s'agit principalement de la *Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948*, du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, de la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, de la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, de la *Charte africaine des droits de l'homme et des peuples*, etc.

Au demeurant, les principes consacrés dans ces instruments, pour la plupart, s'inspirent des conventions et recommandations de l'OIT relatives à la non-discrimination.

II. CONTEXTE NATIONAL

Le Cameroun a ratifié la plupart des instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme ainsi que les huit conventions fondamentales du travail de l'OIT¹⁴⁹ qui forment la Déclaration. Les dispositions de la Constitution, du Code du Travail et de la Loi

¹⁴⁸ Tels que par exemple, la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

¹⁴⁹ Conventions nos. 29/105; 87/98; 100/111; et 138/182.

portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique posent comme principe l'interdiction de la discrimination sous toutes ses formes.

Toutefois, l'étude réalisée au Cameroun sur l'identification des obstacles à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail a relevé que si dans la globalité aucune disposition de la loi n'est grossièrement discriminatoire, il n'empêche que quelques points d'ombre ou de lacune subsistent dans les textes. Ceci transparaît à travers les insuffisances de la formulation du principe de non-discrimination (notamment dans la *Constitution*), *les insuffisances du dispositif de la sanction de la discrimination, les difficultés de la règle de non – discrimination en matière salariale, et la pauvreté du droit en matière d'égalité des chances.*

Les questions d'égalité de chances et d'opportunité continuent donc de se poser en droit comme en pratique souvent sous des formes cachées ou non apparentes.

Cette situation préoccupe les pouvoirs publics, les organisations syndicales de travailleurs et les ONG, notamment les associations féminines regroupées au sein des organisations de la société civile, qui ne cessent de sensibiliser l'opinion sur la survivance d'un nombre de pratiques discriminatoires néfastes au progrès et au développement du pays.

III. Justification

Le Cameroun qui a souscrit aux objectifs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux et qui, à l'instar des autres Etats membres, a participé à son adoption en 1998, s'est engagé à respecter, appliquer et réaliser de bonne foi les principes et droits fondamentaux au travail qu'elle consacre. C'est ainsi que la lutte contre les discriminations au travail figure en bonne place parmi les priorités identifiées par les mandants tripartites nationaux pour la promotion de la Déclaration au Cameroun. C'est pourquoi, pour appuyer le pays dans ses efforts de lutte contre les inégalités au travail, il est envisagé de mener une étude destinée à documenter la problématique de la discrimination au travail au Cameroun afin de permettre à l'Etat et aux partenaires sociaux d'élaborer un plan national d'action.

IV. Objectif général

L'étude vise à évaluer le niveau d'application par le Cameroun des principes de l'OIT relatifs à la non-discrimination, à identifier les difficultés et obstacles rencontrés dans leur application et à proposer un projet de plan national d'action de lutte contre la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Objectifs spécifiques

L'étude devra, en particulier, s'attacher à fournir des indications sur:

- le niveau de connaissance, de respect et d'application des normes fondamentales du travail relatives à la discrimination basée sur les 7 critères formellement prohibés par la Convention no.111, y compris la discrimination salariale hommes/femmes pour un travail de valeur égale

- les obstacles *de jure* et *de facto* au respect et à la mise en œuvre effective des normes fondamentales du travail relatives à la non-discrimination (les commentaires des organes de contrôle de l'OIT, des Nations Unies et de l'Union Africaine sur l'application par le Cameroun des instruments internationaux relatifs à la non-discrimination qu'il a ratifiés constitue une bonne base de départ);
- des exemples de bonnes pratiques et d'expériences réussies d'intégration des normes relatives à la non-discrimination en matière d'emploi et de profession dans la mise en œuvre des politiques nationales de développement;
- des voies d'amélioration ou de nouvelles pistes pour une meilleure intégration des droits et principes fondamentaux du travail relatif à la non-discrimination dans les priorités nationales de développement.

VI. Résultats attendus

Au terme de l'étude, les résultats ci-après sont attendus:

- la disponibilité d'informations sur l'état d'application des conventions fondamentales de l'OIT sur la non-discrimination dans les secteurs public et privé y compris l'économie informelle;
- la disponibilité d'informations sur les obstacles de droits et de fait au respect et à la mise en œuvre effective des normes fondamentales du travail relatives à la non-discrimination en matière d'emploi et de profession dans les secteurs public et privé;
- la disponibilité d'informations sur des exemples de bonnes pratiques et d'expériences positives de prise en compte des normes fondamentales du travail dans la mise en œuvre des politiques nationales de développement;
- la proposition d'un plan d'actions national d'une stratégie de prise en compte de la dimension genre dans les politiques nationales de développement.

VII. Tâches et obligations du (de la) consultant(e)

Le (la) consultant(e) s'engage à faire périodiquement le point sur l'évolution de son travail à la Cellule Tripartite de Suivi (CTS) et à l'Administrateur sous-régional de PAMODEC.

Son rapport devra refléter le point de vue des partenaires sociaux et du gouvernement. Il devra tenir compte des observations des autres acteurs de la société civile (organisations de femmes, acteurs de l'économie informelle, groupes vulnérables, etc.).

Il ou elle devra accorder une attention particulière à la situation spécifique des catégories de travailleurs vulnérables tels que les migrants, les domestiques, les saisonniers, les journaliers, les travailleurs séropositifs ou soupçonnés de l'être.

L'étude devra prendre en compte d'éventuels commentaires formulés par la Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations.

Le rapport devra être détaillé et précis. Il sera fourni sur support papier en trois exemplaires bien reliés séparément ainsi que par voie électronique sur CD.

VIII. PROFIL DU (DE LA) CONSULTANT(E)

Le(La) consultant(e) chargé(e) de mener l'étude devra de préférence avoir le profil d'un(e) juriste ou d'un(e) sociologue ayant une connaissance avérée des questions de discrimination et des problèmes du monde du travail.

Il ou elle doit avoir une bonne connaissance de l'OIT, de son organisation, de son fonctionnement et des normes internationales du travail.

IX. DUREE DE L'ETUDE

L'étude devra être conduite et finalisée dans un délai de trois mois à compter de la signature du contrat.

Elle donnera lieu à restitution devant un public élargi composé de représentants de l'administration, des partenaires sociaux, du BIT et des organisations de la société civile.

X. SOUMISSIONS

Les soumissionnaires doivent adresser, avant le 15 juin 2009, leurs offres:

1) au Secrétariat de la Coordination Régionale de PAMODEC/BIT, à l'adresse suivante: 12, rue Saint Michel, Immeuble Coumba Castel, BP 414 Dakar, Sénégal.
Téléphone: 221 33 842 53 43; Fax 221 823 00 21; email: pamodec@ilo.org

2) A YAOUNDE: Bureau de l'Administrateur sous régional pour la CEMAC de PAMODEC, BP 13 YAOUNDE, Immeuble: Ancienne direction SOTUC.
Téléphone: 2 37 22 51 81/22 21 74 47/75 29 59 56/75 29 59 55.
zogoilo@.org/ zogo_awonaf@yahoo.fr

Les soumissions devront contenir une offre technique et financière.

L'offre technique doit comprendre:

- Une note de compréhension des termes de référence
- Une méthodologie d'exécution du mandat
- Le curriculum vitae du / de la consultant(e)

XI. MODALITES DE PAIEMENT

Les honoraires du/de la consultant(e) seront payés après dépôt et acceptation du rapport final par la Directrice du Bureau sous-régional de l'OIT à YAOUNDE.

QUELQUES DOCUMENTS CONSULTÉS

BETOUBAM MBAINAYE, Dossier: Les tchadiens du Cameroun 1^{ère} partie: « Quand l'eldorado se transforme en cauchemar » Laltchad press, du 09 février 2004.

BIT, Egalité dans l'emploi et la profession, étude d'ensemble sur l'égalité dans l'emploi et la profession au regard de la convention n° 111, rapport III (Partie 4B), CIT, 83^e session, Genève, 1996.

BIT, Egalité entre les hommes et femmes et travail décent – Conventions et recommandations-clés pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, Genève, 2^e édition (révisée), 2006.

BIT, Etude d'ensemble de la Convention n° 100, Genève, 1986.

BIT, L'égalité au travail, relever les défis, Rapports global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Genève, 2007.

BIT, Les règles du jeu: une brève introduction aux normes internationales du travail, Genève, 2005.

BIT, L'heure de l'égalité au travail, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Genève, 2003.

BIT, Travailleurs migrants, Genève, 1999.

BIT, Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée, Rapport VI, Conférence internationale du travail, 92^e édition, Genève, 2004.

CEDAW, 43^e session du comité / Rapport présenté par le Cameroun, 28 janv. 2009.

EIF/OIT, Guide sur les normes internationales du travail, Département des normes internationales du travail, Genève, 1^{ère} édition, 2008.

DIFFOUO (G.Y.), Le principe de l'égal accès aux emplois et fonctions publics à l'épreuve de la tribalité positive au Cameroun, Juridis périodique, n° 79, Juillet-Août-Septembre 2009, pp. 88-99.

FOMEKONG (F.), L'insertion des migrants africains dans le marché du travail au Cameroun, Rapport à l'Atelier sur les migrations africaines, Rabat-Maroc, 26-29 novembre 2008.

HODGES (J.), Combattre le VIH/SIDA sur le lieu de travail par la législation du travail et de l'emploi, Service dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail, Genève, BIT, 2006.

INS, Enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun en 2005, Phase 1, Rapport principal, Yaoundé, Décembre 2005.

Journal « EDEN », n° 377 du Lundi 8 au Mercredi 10 juin 2009.

Journal « Le Messager » n° 115 du 16 août 1990, p. 6, n° 211.

Journal « Laltchad press » du 09 février 2004.

Journal « Quotidien Mutations Info » du 15 septembre 2009.

KANMI FEUNOU (D.), Discrimination en genre sur le marché du travail et pauvreté monétaire au Cameroun, Mai 2009, Consulté sur www.erd.eui.eu/media/kanmi.pdf.

MIENDJIEM (I.L.), Egalité et discrimination en droit camerounais du travail, Thèse de Doctorat 3^e cycle en Droit privé, Université de Yaoundé II, 1997.

Ministère de la Justice, Rapports sur l'état des droits de l'homme au Cameroun en 2005, 2006, 2007.

PECOUD (D.), (sous la direction), Le travail décent: points de vue philosophiques et spirituels, BIT, Genève, 2004.

POUGOUE (P.G.), Droit du travail et de la prévoyance sociale au Cameroun, Tome 1, PUC, 1988.

POUGOUE (P.G.) (sous la direction de), Code camerounais du travail annoté, Yaoundé, PUA, 1997.

POUGOUE (P.G.) et TCHAKOUA (J.M.), Etude relative aux obstacles à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail au Cameroun, Rapport final, Etude PAMODEC, Septembre 2007.

PPSAC/IRESKO/FOCAP « Analyse des déterminants de la persistance de la stigmatisation et de la discrimination envers les PVVIH, Yaoundé, Mai 2008.

OIT, Les statistiques sur l'emploi et le marché du travail au Cameroun, Décembre 2004.

Rapport: 1^{er} et 2^{ème} rapports périodiques du Cameroun au Comité des droits économiques, sociaux et culturels.

ROUBAUD (F), « La question ethnique sur le marché du travail à Yaoundé: discrimination ou solidarité », Contribution pour le séminaire préparatoire au sommet mondial pour le développement social (Copenhague, Mars 1995), Royaumont du 9-11 janvier 1995, Fonds documentaire de l'IRD.

TCHAKOUA (J.M.), Etude pour la mise en conformité de la législation camerounaise avec les normes internationales du travail, Etude PAMODEC, Yaoundé, Août 2008.

QUELQUES SITES WEB CONSULTES

- <http://igvm.iefh.belgium.be>
- www.africa-union.org
- www.aidh.org/femme/comité.../43_ong.htm
- www.ilo.org/ilolex/gbf/ceacr
- www.ilo.org/global/what_we_do/internationalbourstandar/subjects/equality/lang...fr/index.htm
- www.halde.fr
- www.minefop.gov.cm
- www.ohcjr.org/english/bodies/special/sexualorientation.htm
- www.prc.cm
- www.spm.gov.cm
- www.unhchr.ch/tbs/.../CERD.C.SR.1265.fr
- www.unhcr.org/cgi-bin/txis/vtx/refword/docid/u8d5cbabc.html

Annexe 3. Principales conventions pertinentes

C100 Convention sur l'égalité de rémunération, 1951

Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale (Note: Date d'entrée en vigueur: 23:05:1953.)

Lieu:Genève

Date d'adoption:29:06:1951

Session de la Conférence:34

Statut: Instrument à jour Cette convention fait partie des conventions fondamentales.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1951, en sa trente-quatrième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-neuvième jour de juin mil neuf cent cinquante et un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'égalité de rémunération, 1951.

Article 1

Aux fins de la présente convention:

a) le terme *rémunération* comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier;

b) l'expression *égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale* se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 2

1. Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

2. Ce principe pourra être appliqué au moyen:

a) soit de la législation nationale;

b) soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la

législation;

c) soit de conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs;

d) soit d'une combinaison de ces divers moyens.

Article 3

1. Lorsque de telles mesures seront de nature à faciliter l'application de la présente convention, des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent.

2. Les méthodes à suivre pour cette évaluation pourront faire l'objet de décisions, soit de la part des autorités compétentes en ce qui concerne la fixation des taux de rémunération, soit, si les taux de rémunération sont fixés en vertu de conventions collectives, de la part des parties à ces conventions.

3. Les différences entre les taux de rémunération qui correspondent, sans considération de sexe, à des différences résultant d'une telle évaluation objective dans les travaux à effectuer ne devront pas être considérées comme contraires au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Article 4

Chaque Membre collaborera, de la manière qui conviendra, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en vue de donner effet aux dispositions de la présente convention.

Article 5

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 6

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 7

1. Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la

Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître:

a) les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;

b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;

c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;

d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.

2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.

3. Tout Membre pourra renoncer, par une nouvelle déclaration, à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du premier paragraphe du présent article.

4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 9, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 8

1. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

2. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

3. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 9, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration

d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 12

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 13

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

R90 Recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951

Recommandation concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale
Lieu:Genève
Session de la Conference:34
Date d'adoption=29:06:1951

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1951, en sa trente-quatrième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur l'égalité de rémunération, 1951,

adopte, ce vingt-neuvième jour de juin mil neuf cent cinquante et un, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951.

Considérant que la convention sur l'égalité de rémunération, 1951, établit certains principes généraux concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale;

Considérant que ladite convention prévoit que l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale devra être encouragée ou assurée par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération dans les pays intéressés;

Considérant qu'il y a intérêt à indiquer certaines modalités pour l'application progressive des principes établis par la convention;

Considérant qu'il est en outre désirable que tous les Membres, en appliquant ces principes, tiennent compte des méthodes d'application qui ont été considérées comme satisfaisantes dans certains pays,

La Conférence recommande à chaque Membre d'appliquer les dispositions suivantes, compte tenu de l'article 2 de la convention précitée, et de présenter au Bureau international du Travail, conformément à ce que décidera le Conseil d'administration, des rapports exposant les mesures prises pour y donner effet:

1. Des mesures appropriées devraient être prises, après consultation des organisations de travailleurs intéressées ou, si de telles organisations n'existent pas, après consultation des travailleurs intéressés, afin:

a) d'assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale à toutes les personnes employées dans les services et organismes de l'administration publique centrale;

b) d'encourager l'application de ce principe aux personnes employées dans les services et organismes des administrations des Etats constituants ou des provinces d'un Etat fédératif ainsi que des administrations locales, lorsque la fixation des taux de rémunération est du ressort de ces diverses autorités publiques.

2. Des mesures appropriées devraient être prises, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, afin d'assurer, aussi rapidement que possible, l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale à la main-d'oeuvre masculine et à la main-d'oeuvre féminine employées dans toutes les professions autres que celles qui sont mentionnées au paragraphe 1, dans lesquelles les taux de rémunération sont soumis à une réglementation ou à un contrôle public et notamment:

a) lors de la fixation des taux de salaire minima ou autres dans les industries ou services où ces taux sont fixés par une autorité publique;

b) dans les industries et entreprises de propriété publique ou soumises à un contrôle d'une autorité publique;

c) là où cela sera approprié, pour les travaux exécutés en vertu de contrats passés par une autorité publique.

3.

(1) Si les méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération le permettent, l'application générale du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale devrait être assurée au moyen de dispositions légales.

(2) L'autorité publique compétente devrait prendre toutes mesures nécessaires et appropriées afin que les employeurs et les travailleurs soient pleinement

informés de ces dispositions légales et reçoivent, le cas échéant, des conseils sur leur application.

4. Si, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, il se révèle impossible d'appliquer immédiatement le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, en ce qui concerne les emplois visés aux paragraphes 1, 2 ou 3, il conviendrait de prendre ou de faire prendre, aussi rapidement que possible, des dispositions appropriées en vue de l'application progressive du principe, notamment par des mesures telles que:

a) la réduction des différences entre les taux de rémunération masculins et féminins pour un travail de valeur égale;

b) l'octroi, lorsqu'un système d'augmentations de rémunération est en vigueur, d'augmentations égales aux travailleurs masculins et féminins exécutant un travail de valeur égale.

5. Si cela est approprié en vue de faciliter l'établissement de taux de rémunération conformément au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, chaque Membre devrait, en accord avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, établir des méthodes permettant d'évaluer objectivement, soit par une analyse du travail, soit par d'autres moyens, les travaux que comportent les divers emplois, ou favoriser l'établissement de telles méthodes, en vue d'une classification des emplois sans considération de sexe; lesdites méthodes devraient être appliquées conformément aux dispositions de l'article 2 de la convention.

6. En vue de faciliter l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, des mesures appropriées devraient être prises, si nécessaire, afin d'augmenter le rendement des travailleuses, notamment:

a) en assurant aux travailleurs des deux sexes des facilités égales ou équivalentes en matière d'orientation professionnelle ou de conseils professionnels, de formation professionnelle et de placement;

b) en prenant des mesures appropriées pour encourager les femmes à faire usage des facilités en matière d'orientation professionnelle ou de conseils professionnels, de formation professionnelle et de placement;

c) en prévoyant des services sociaux et de bien-être qui répondent aux besoins des travailleuses, notamment de celles qui ont des charges familiales, et en finançant ces services, soit par des fonds publics en général, soit par des fonds de sécurité sociale ou par des fonds d'entreprise ou d'industrie destinés au bien-être et constitués par des versements effectués dans l'intérêt des travailleurs sans considération de sexe;

d) en encourageant l'égalité des hommes et des femmes quant à l'accès aux diverses professions et fonctions, sous réserve des dispositions de la réglementation internationale et de la législation nationale concernant la protection de la santé et du bien-être des femmes.

7. Il conviendrait de faire tous efforts afin de développer dans l'opinion publique la conscience des motifs pour lesquels devrait être appliqué le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

8. Il conviendrait d'entreprendre toutes études et recherches désirables pour aboutir à l'application de ce principe.

C111 Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (Note: Date d'entrée en vigueur: 15:06:1960 .)

Lieu:Genève

Date d'adoption:25:06:1958

Session de la Conférence:42

Statut: Instrument à jour Cette convention fait partie des conventions fondamentales.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1958, en sa quarante-deuxième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la discrimination en matière d'emploi et de profession, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale;

Considérant que la Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales;

Considérant en outre que la discrimination constitue une violation de droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, le terme *discrimination* comprend:

a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet

de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;

b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.

2. Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

3. Aux fins de la présente convention, les mots *emploi* et *profession* recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

Article 2

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

Article 3

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux:

a) s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de cette politique;

b) promulguer des lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application;

c) abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administratives qui sont incompatibles avec ladite politique;

d) suivre ladite politique en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale;

e) assurer l'application de ladite politique dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale;

f) indiquer, dans ses rapports annuels sur l'application de la convention, les mesures prises conformément à cette politique et les résultats obtenus.

Article 4

Ne sont pas considérées comme des discriminations toutes mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'Etat ou dont il est établi qu'elle se livre en fait à cette activité, pour autant que ladite personne ait le droit de recourir à une instance compétente établie suivant la pratique nationale.

Article 5

1. Les mesures spéciales de protection ou d'assistance prévues dans d'autres conventions ou recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail ne sont pas considérées comme des discriminations.

2. Tout Membre peut, après consultation, là où elles existent, des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, définir comme non discriminatoires toutes autres mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel.

Article 6

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer aux territoires non métropolitains, conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 7

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 8

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année

après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 12

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 13

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

R111 Recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Recommandation concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession
Lieu:Genève
Session de la Conférence:42
Date d'adoption=25:06:1958

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1958, en sa quarante-deuxième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la discrimination en matière d'emploi et de profession, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-huit, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

La Conférence recommande aux Membres d'appliquer les dispositions suivantes:

I. Définitions

1.

(1) Aux fins de la présente recommandation, le terme *discrimination* comprend:

a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;

b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.

(2) Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

(3) Aux fins de la présente recommandation, les mots *emploi* et [profession recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

II. Etablissement et Application de la Politique

2. Tout Membre devrait formuler une politique nationale visant à empêcher la discrimination en matière d'emploi et de profession. Cette politique devrait être appliquée par voie de dispositions législatives, de conventions collectives entre organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ou de toute autre manière conforme aux circonstances et aux usages nationaux et devrait tenir pleinement compte des principes suivants:

a) les mesures destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession constituent une question d'intérêt public;

b) tout individu devrait jouir, sans discrimination, de l'égalité de chances et de traitement en ce qui concerne:

i) l'accès aux services d'orientation professionnelle et de placement;

ii) l'accès à la formation professionnelle et l'emploi de son choix, selon ses aptitudes personnelles pour cette formation ou cet emploi;

iii) la promotion, selon ses qualités personnelles, son expérience, ses aptitudes et son application au travail;

iv) la sécurité de l'emploi;

v) la rémunération pour un travail de valeur égale;

vi) les conditions de travail, y compris la durée du travail, les périodes de repos, les congés annuels payés, les mesures de sécurité et d'hygiène du travail, ainsi que les mesures de sécurité sociale et les services sociaux et prestations sociales en rapport avec l'emploi;

c) les organismes gouvernementaux devraient appliquer dans toutes leurs activités une politique d'emploi sans aucune discrimination;

d) les employeurs ne devraient pratiquer ou tolérer aucune discrimination à l'égard de qui que ce soit en ce qui concerne l'engagement, la formation, la promotion, le maintien en emploi ou les conditions d'emploi; dans l'application de ce principe, ils ne devraient faire l'objet d'aucune obstruction ou intervention, directe ou indirecte, de la part d'individus ou d'organisations;

e) dans les négociations collectives et les relations professionnelles, les parties devraient respecter le principe de l'égalité de chances et de traitement en

matière d'emploi et de profession et veiller à ce que les conventions collectives ne contiennent aucune disposition de nature discriminatoire en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion, le maintien en emploi ou les conditions d'emploi;

f) les organisations d'employeurs et de travailleurs ne devraient pratiquer ou tolérer aucune discrimination en ce qui concerne l'admission des membres, le maintien de la qualité de membre ou la participation aux affaires syndicales.

3. Tout Membre devrait:

a) assurer l'application des principes de non-discrimination:

i) en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale;

ii) dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale;

b) pour autant que cela est possible et nécessaire, favoriser l'application de ces principes en ce qui concerne les autres emplois et les autres services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement, notamment:

i) en encourageant l'application desdits principes par les services et organismes des administrations des Etats constitutants ou des provinces d'un Etat fédératif, ainsi que des administrations locales, et par les industries et entreprises de propriété publique ou soumises au contrôle d'une autorité publique;

ii) en subordonnant l'octroi de contrats entraînant des dépenses publiques à l'application desdits principes;

iii) en subordonnant à l'application desdits principes l'octroi de subventions aux établissements d'enseignement professionnel et de licences aux bureaux privés de placement et d'orientation professionnelle.

4. Des organismes appropriés, aidés là où cela est possible par des commissions consultatives composées de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes intéressés, devraient être créés en vue de promouvoir l'application de cette politique dans le domaine de l'emploi public et privé, et en particulier:

a) de prendre toute mesure tendant à faire comprendre au public et à faire admettre par celui-ci les principes de la non-discrimination;

b) de recevoir et d'examiner des plaintes fondées sur l'inobservation de la politique établie, d'enquêter sur de telles plaintes et de remédier, si besoin est par une procédure de conciliation, à toute pratique considérée comme incompatible avec cette politique;

c) d'examiner à nouveau toute plainte à laquelle une procédure de conciliation n'aurait pu apporter une solution et d'émettre des avis ou de statuer sur les mesures à prendre pour corriger les pratiques discriminatoires constatées.

5. Tout Membre devrait abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administrative contraire à la politique de non-discrimination.

6. L'application de cette politique ne devrait pas avoir d'effet préjudiciable sur les mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel.

7. Ne devraient pas être considérées comme des discriminations toutes mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'Etat ou dont il est établi qu'elle se livre en fait à cette activité, pour autant que ladite personne ait le droit de recourir à une instance compétente établie suivant la pratique nationale.

8. En ce qui concerne les travailleurs immigrants de nationalité étrangère, ainsi que les membres de leur famille, il y aurait lieu de tenir compte des dispositions de la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, qui visent l'égalité de traitement, et de celles de la recommandation sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, qui visent la suppression des restrictions à l'emploi.

9. Une collaboration permanente devrait s'instaurer entre les autorités compétentes, les représentants des employeurs et des travailleurs et les organismes appropriés en vue de l'examen des autres mesures positives qui, selon les circonstances nationales, peuvent être nécessaires pour assurer l'application des principes de non-discrimination.

III. Coordination des Mesures contre la Discrimination dans tous les Domaines

10. Les autorités chargées de lutter contre la discrimination en matière d'emploi et de profession devraient collaborer étroitement et de manière continue avec les autorités qui sont chargées de lutter contre la discrimination dans d'autres domaines, afin d'assurer la coordination de toutes les mesures prises à cet effet.