



Organisation  
internationale  
du Travail



## PROMOTION DES NORMES PERTINENTES DANS LE DOMAINE DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE

Septembre 2016



Copyright © Organisation internationale du Travail 2017  
Première édition 2017

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 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 Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel : [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

Promotion des normes pertinentes dans le domaine de l'économie informelle / Sous la direction de Benjamin Fomba Kamga ; Bureau de pays de l'OIT pour le Cameroun, la Guinée Equatoriale et Sao Tomé-et-Principe et l'Équipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique centrale.

ISBN: 978-92-2-230915-3 (imprimé)  
978-922-230889-7 (web pdf)

Economie informelle / entreprises / Normes de l'OIT / Cameroun

*Données d catalogage avant publication 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 après 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 suivantes : Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel : [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Visitez notre site Web : [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

Conception et graphisme par Optic Graphics, Afrique du Sud

---

Imprimé en Cameroun



# TABLE DES MATIERES

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>6</b>
Contexte pays.....	6
Contexte de l'étude.....	8
Objectif .....	9
Obligations du consultant.....	9
Durée de l'étude.....	9
Méthodologie .....	10
Plan de l'étude.....	10
<b>I-La ratification nécessaire des conventions non ratifiées particulièrement pertinentes dans le domaine de l'économie informelle .....</b>	<b>11</b>
A. Les conventions de gouvernance à ratifier .....	11
Sur quoi portent les consultations ?.....	12
Quelle est la méthode de consultation requise ?.....	13
B-Les autres conventions à ratifier.....	14
Qu'est-ce que la sécurité sociale?.....	14
Quelles sont les normes minimales fixées ? .....	15
Qu'est-ce qu'une agence d'emploi privée ?.....	20
Quelles sont les conditions de constitution et de fonctionnement d'une agence d'emploi privée ? .....	20
<b>II-La mise en œuvre obligatoire des conventions ratifiées particulièrement pertinentes dans le domaine de l'économie informelle .....</b>	<b>23</b>
A-Une obligation née des engagements internationaux du Cameroun.....	23
B-Une obligation née de la pertinence particulière des conventions ratifiées dans le domaine de l'économie informelle.....	24
<b>III-L'assistance technique du BIT dans le domaine des normes particulièrement pertinentes pour l'économie informelle .....</b>	<b>32</b>
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>33</b>
<b>RESSOURCES DOCUMENTAIRES.....</b>	<b>33</b>
Sites Web consultés.....	34

## LISTE DES PRINCIPALES ABREVIATIONS

AC :	Afrique Centrale
APERP :	Appui à la Promotion de l'Emploi et Réduction de la Pauvreté
Art :	Article
BIT :	Bureau International du Travail
BP :	Bureau Pays
BSR :	Bureau Sous Régional
BTS :	Brevet de Technicien Supérieur
C :	Convention de l'OIT
CAB:	Cabinet
CEACR :	Commission d'Expert pour l'Application des Convention et Recommandation de l'OIT
CNCT :	Commission Nationale Consultative du Travail
COSUP :	Centre d'Orientation Scolaire Universitaire et Professionnelle
DSEP :	Diplôme Supérieur d'Etudes Professionnelles
DSCE :	Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi
EAT :	Equipe d'Appui Technique
EESI :	Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel
FNE :	Fonds National de l'Emploi
HND :	Higher National Diploma
INS:	Institut National de la Statistique
MINETPS:	Ministre de l'Emploi, du travail et de la Prévoyance Sociale
OIT:	Organisation Internationale du Travail
ONEFOP :	Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
PAMODEC:	Programme d'Appui à la à la Mise en Œuvre de la DEClARATION de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail
PM:	Premier Ministre
SNDS :	Stratégie Nationale de Développement de la Statistique



## INTRODUCTION

### Contexte pays

Dans le cadre de la lutte contre la pauvreté, le Gouvernement du Cameroun a accordé une place de choix aux questions d'emploi dans le DSCE, le souci étant d'accroître l'offre d'emplois décents, de mettre en adéquation la demande d'emploi et d'améliorer l'efficacité du marché du travail.

Le suivi/évaluation de la mise en œuvre du DSCE et des stratégies sectorielles repose sur la Stratégie Nationale de Développement de la Statistique (SNDS). Cette stratégie a retenu une série d'opérations de collecte de données prioritaires parmi lesquelles l'enquête sur l'emploi et le secteur informel (EESI)<sup>1</sup>. La première Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESI 1) a été réalisée en 2005, le Gouvernement, à travers l'INS, a organisé en 2010 la deuxième édition de l'Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESI 2). Cette deuxième enquête qui avait pour objectif principal de produire des indicateurs pour évaluer et suivre l'évolution de l'emploi et du secteur informel a livré les conclusions et recommandations ci après<sup>2</sup> :

### Conclusions

1-L'examen des principaux résultats montre que l'offre et la demande de formation professionnelle demeurent faibles et dominées par les formations sur

le tas, et ce en dépit de son importance pour l'accès à l'emploi.

2-Tout comme en 2005, la structure des emplois selon le secteur institutionnel montre que la majorité des actifs occupés exercent leur emploi dans le secteur informel notamment dans l'informel agricole. La part de l'emploi dans le secteur formel reste donc faible.

La structure des emplois selon le secteur d'activité présente une prédominance des emplois du secteur primaire en milieu rural et des emplois du secteur tertiaire en milieu urbain.

3-Le chômage reste un phénomène essentiellement urbain, très concentré à Douala et Yaoundé où l'on enregistre en général des taux de chômage à deux chiffres. Il touche principalement les jeunes, surtout ceux âgés de 15-34 ans dont le taux de chômage au sens large culmine à 15,5%. Les femmes sont un peu plus concernées que les hommes, et se découragent le plus dans la recherche de l'emploi. Par ailleurs, la possession d'un diplôme ou d'un niveau d'instruction élevé ne garantit pas toujours l'accès à l'emploi. La difficulté d'insertion sur le marché du travail dépend des canaux utilisés. Les voies informelles sont les plus utilisées à cause d'une méconnaissance des structures privées et publique (FNE) de placement.

Plus de la moitié des chômeurs mettent plus d'un an dans la recherche d'un emploi généralement salarié. Le revenu minimum acceptable par les chômeurs pour occuper un emploi est en moyenne de 59 800 FCFA par mois (soit 70 900 FCFA pour les hommes et 54 000 FCFA pour les femmes), ce qui est un peu plus de deux fois supérieur au SMIG en vigueur au Cameroun.

1 A réaliser tous les 5 ans.

2 Voir INS, Deuxième enquête sur l'emploi et le secteur informel (EESI 2), phase 1 enquête sur l'emploi, Rapport principal, octobre 2011, pp.109-111. Document consultable sur [www.statistic-cameroun.org](http://www.statistic-cameroun.org) qui est le site officiel de l'Institut National de la Statistique du Cameroun.

Le principal problème du marché du travail au Cameroun n'est pas le chômage mais plutôt le sous-emploi. Près de trois travailleurs sur quatre sont sous employés, un sous-emploi qui résulte principalement d'une faible rémunération, puisque 70,3% de travailleurs gagnent moins que le salaire minimum mensuel légal qui est de 28 500 FCFA. Cette situation de sous-emploi remet en exergue la problématique de l'adéquation formation-emploi.

4-L'analyse des mobilités dans l'éducation montre que les générations actuelles sont mieux éduquées que les précédentes et ce indépendamment du genre. Cependant, la durée de vie scolaire en milieu rural demeure courte comparée à celle enregistrée en milieu urbain.

En ce qui concerne la mobilité professionnelle, la structure des emplois dans le milieu rural est restée relativement stable alors que dans les villes, les activités se sont diversifiées suite au développement économique.

La mesure du taux d'immobilité tenant compte à la fois de la catégorie socioprofessionnelle et du secteur d'activité du père et de l'enfant, montre qu'un camerounais sur deux travaille dans le même secteur d'activité et dans la même catégorie socioprofessionnelle que son père.

L'analyse des projets professionnels a montré que la moitié des actifs occupés souhaitent conserver leur emploi actuel. Les jeunes actifs, mieux éduqués que leurs aînés, préfèrent plus les emplois dans le secteur public.

5-En termes d'évolution, entre 2005 et 2010, le marché du travail a connu une légère embellie structurelle, avec

l'amélioration des grands fondamentaux que sont le sous-emploi, le chômage et l'emploi décent.

Le travail décent quant à lui connaît une légère amélioration avec la remontée de l'emploi salarié dans l'informel non agricole en milieu rural et dans une moindre mesure en milieu urbain de certaines régions. Le taux d'emploi vulnérable a également diminué notamment chez les femmes et les jeunes de 15-34 ans ; de même chez les actifs de niveau d'instruction moyen (primaire et non scolarisé). Mais le travail décent demeure un problème préoccupant malgré cette baisse sensible puisqu'il occupe encore les trois quart de la population salariée en 2010.

Au delà de ces conditions d'activité, on observe néanmoins entre 2005 et 2010 une hausse du revenu issu de l'emploi principal avec comme corollaire le recul du sous-emploi global. Toutefois, au regard de l'évolution de la durée du travail et de celle de l'informalité de l'emploi, des efforts restent à consentir pour atteindre l'objectif fixé par le DSCE en ce qui concerne le sous-emploi et la promotion des emplois décents.

### **Recommandations**

Ces différents résultats suggèrent des recommandations ci-après :

- Accélérer la mise en place des politiques visant l'amélioration de l'offre de la formation professionnelle, modalité importante de l'accès à un emploi de qualité ;
- Recentrer l'organisation et le fonctionnement des établissements de formation supérieure diplômante

- (BTS, HND, DSEP, Licence professionnelle, etc.) et de formation professionnelle qualifiante à travers ;
    - (i) la réorientation des programmes de formation en insistant sur la méthode d'alternance ;
    - (ii) le recrutement de formateurs et enseignants desdits établissements ;
    - (iii) l'appui multiforme à ces structures de formation ;
  - Diversifier les programmes d'insertion professionnelle en faveur des jeunes, des femmes et des personnes de niveau d'instruction supérieur et mettre en place le guichet unique pour l'emploi ;
  - Renforcer le système d'information (ONEFOP) et celle de l'orientation professionnelle (COSUP, FNE,...), ce qui permettrait de limiter en amont les délais d'insertion des chercheurs d'emploi et l'adoption par ces derniers des canaux formels de recherche d'emploi ;
  - Accélérer la migration du secteur informel vers le secteur formel ;
  - Accélérer la mise en œuvre de la stratégie du DSCE portant principalement sur l'accompagnement des acteurs du secteur informel pour organiser leurs activités en très petites entreprises ;
  - Poursuivre les efforts d'amélioration des conditions d'activité des acteurs du secteur informel agricole et non agricole ;
  - Renforcer les capacités des acteurs du secteur informel (techniques, matérielles et financières) ;
  - Etendre la sécurité sociale aux travailleurs du secteur informel ;
  - Réviser le code du travail en tenant compte du contexte actuel ;
  - Promouvoir les activités non agricoles en milieu rural ;
  - Encourager les actions en vue de la promotion de la culture et la gouvernance syndicales.
- Les conclusions tirées et les recommandations faites au terme de l'EESI-Phase 1 justifient amplement la présente étude.

### Contexte de l'étude

Selon les estimations les plus récentes, en Afrique subsaharienne 66 pour cent des travailleurs du secteur non agricole relèvent de l'emploi informel<sup>3</sup>. Si l'on prend en compte l'agriculture de subsistance, la proportion d'emplois informels est encore plus élevée, sachant que l'agriculture fournit plus de la moitié de l'emploi total du continent.

La vaste base de connaissance et de données factuelles produite avec le concours du BIT montre que les travailleurs de l'économie informelle ont des revenus plus faibles et sont exposés à un plus grand risque de pauvreté que ceux de l'économie formelle<sup>4</sup>. La plupart des personnes engagées dans des activités informelles en Afrique : i) ont de mauvaises conditions de travail, présentant un taux d'analphabétisme

3 BIT, Women and men in the informal economy- A statistical picture , Genève, BIT, 2003.

4 BIT, L'économie informelle en Afrique : Promouvoir la transition vers la formalité- Défis et stratégies ,Genève, BIT,2009.

élevé et de faibles niveaux de qualification et ont peu de possibilité de formation ; ii) ont des revenus plus incertains, moins réguliers et moins élevés que les travailleurs de l'économie formelle, sont astreints à des horaires de travail plus longs, sont privés de leurs droits en matière de négociation collective et de représentation, et ont souvent une relation de travail ambiguë ou déguisée ; et iii) sont physiquement et économiquement plus vulnérable du fait qu'ils travaillent dans l'économie informelle, laquelle est soit exclue des régimes de sécurité sociale ou de la législation sur la sécurité et la santé, sur la maternité et d'autres protections prévues par la loi, soit leur échappe de facto<sup>5</sup>

Les responsables politiques et les organisations de travailleurs et d'employeurs en Afrique subsaharienne ont pris conscience de la nécessité de sortir de l'informalité afin de promouvoir une croissance partagée et de réaliser le travail décent pour tous. La Déclaration d'Addis-Abeba intitulée « *Transformer l'Afrique grâce au travail décent pour un développement durable* » adoptée lors de la 13<sup>e</sup> Réunion régionale africaine tenue à Addis Abeba en fin 2015 fixe parmi les priorités stratégiques concernant le monde du travail, l'accélération de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Dans ce sens, l'OIT aide de nombreux pays africains, parmi lesquels le Cameroun à élaborer et mettre en œuvre des mesures efficaces pour remédier aux causes de

l'économie informelle et promouvoir des conditions de travail décent. La Recommandation n°204 concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle adoptée en 2015 est l'instrument de cadrage des actions à mener pour assurer cette transition. Parmi ces actions, il y'a l'action normative qui doit favoriser la mise en œuvre de la recommandation de l'OIT n°204 et des conventions de l'OIT particulièrement pertinente pour le Cameroun dans le domaine de l'économie informelle.

## Objectif

Appuyer le processus de ratification et/ou de mise en œuvre des conventions particulièrement pertinentes dans le domaine de l'économie informelle par le Cameroun.

## Obligations du consultant

1-Le consultant devra mettre en exergue l'intérêt pour le Cameroun de la ratification des conventions particulièrement pertinentes non encore ratifiées ou de la mise en œuvre des conventions particulièrement pertinentes déjà ratifiées dans le domaine de l'économie informelle.

2-l'étude devra être réalisée sous la forme d'un fascicule ou d'une plaquette d'une vingtaine de pages.

## Durée de l'étude

L'étude doit être réalisée et livrée entre le 1<sup>er</sup> Août et le 1<sup>er</sup> octobre 2016.

5 Note de synthèse pour le débat spécial en séance plénière : « Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle : comment procéder », 13<sup>e</sup> Réunion régionale africaine, Addis-Abeba, 30 nov-déc 2015, paragr 3, p 2.





## Méthodologie

La présente étude est d'abord et avant tout une étude juridique qui a obligé à la collecte et l'analyse des ressources juridiques pertinentes (Convention de l'OIT, textes nationaux, études et doctrine). Mais, elle s'appuie sur des données (statistiques et analytiques) collectées sur le terrain dans le domaine de l'économie informelle.

Après les diverses collectes, la première démarche a été d'identifier parmi les conventions de l'OIT pertinents pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle<sup>6</sup>, celles qui sont pour le Cameroun **particulièrement** pertinentes. Plusieurs critères de détermination de la « *particularité de la pertinence* » pouvaient être convoqués (vulnérabilité, pauvreté, etc). Mais, un seul, le moins contestable et le plus utile dans l'urgence a été retenu. C'est le critère du lien de connexité avec l'EESI 2. Cette dernière est le révélateur actuel de la situation de l'emploi dans le secteur informel au Cameroun. C'est elle qui met en exergue les principaux défis à relever, sur le plan normatif, dans le domaine de l'économie informelle au Cameroun. **Une convention cesse d'être simplement pertinente, pour devenir particulièrement pertinente dès l'instant où elle apparaît comme une réponse à une constatation de l'EESI 2 ou une mise en œuvre d'une recommandation de celle-ci.**

La deuxième démarche a consisté à s'assurer que l'objet de la convention particulièrement pertinente est contenu dans la recommandation n°204.

La troisième et dernière démarche a été de confronter l'objet de la convention retenue ou son champ d'application aux données sociologiques de l'économie informelle tirées soit du DSCE soit de l'EESI 2, afin d'établir le lien de connexité entre cette convention et les données sociologiques correspondantes et de mettre en exergue l'intérêt qu'il y a soit à ratifier la convention, lorsqu'elle ne l'est pas, soit à la mettre en œuvre dans le domaine de l'économie informelle, lorsqu'elle est déjà ratifiée.

De cette méthodologie, c'est dégagé le plan de l'étude

## Plan de l'étude

L'analyse des données et des informations collectées suggère un plan binaire qui peut être décliné comme suit : La ratification nécessaire (I) des conventions de l'OIT particulièrement pertinentes dans le domaine de l'économie informelle et la mise en œuvre obligatoire (II) de celles qui sont déjà ratifiées. Un appendice sur l'assistance technique du BIT sera présenté(III).

6 Dont la longue liste est publiée en Annexe de la recommandation n°204.

## I-La ratification nécessaire des conventions non ratifiées particulièrement pertinentes dans le domaine de l'économie informelle

Deux catégories de conventions s'imposent : Les conventions de gouvernance (A) et les autres (B).

### A. Les conventions de gouvernance à ratifier

La déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable a identifié quatre conventions de gouvernance qui sont :

La convention n° 81 sur l'inspection du travail, la convention n° 122 sur la politique de l'emploi, la convention n° 129 sur l'inspection du travail (agriculture), la convention n° 144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail .

Sur ces quatre, le Cameroun a déjà ratifié les deux premières, en l'occurrence les conventions n°81<sup>7</sup> et n°122<sup>8</sup>. Les deux autres non ratifiées sont : la C.129 (1) et la C.144 (2).

### 1-La convention n°129 sur l'inspection du travail dans l'agriculture

La ratification de la C.129 s'impose du fait de l'importance du travail informel dans le domaine agricole (1-1) et de l'existence d'un précédent juridique favorable (1-2). Cette convention est accompagnée par la recommandation n°133 portant sur le même objet.

7 Date de ratification le 03 septembre 1962.

8 Date de ratification le 25 mai 1970.

### 1.1-l'importance du travail informel dans le domaine agricole

\*Cette importance est exposé dans le Document de Stratégie pour l'Emploi et la Croissance (DSCE) comme suit « *Dans l'ensemble, 43,1% d'actifs occupés sont pauvres. La pauvreté frappe davantage les actifs du secteur informel agricole où un peu plus de la moitié d'actifs est pauvre (56,9%). Il s'ensuit que l'appartenance au secteur informel pour un travailleur l'expose plus à la pauvreté qu'un travailleur du secteur formel. Globalement, les revenus générés dans le secteur informel ne permettent pas de sortir de la pauvreté.* »<sup>9</sup>. Importance confirmée par les résultats de l'EESI 2 dans les termes suivants : « *Tout comme en 2005, la structure des emplois selon le secteur institutionnel montre que la majorité des actifs occupés exercent leur emploi dans le secteur informel notamment dans l'informel agricole. La part de l'emploi dans le secteur formel reste donc faible. La structure des emplois selon le secteur d'activité présente une prédominance des emplois du secteur primaire en milieu rural et des emplois du secteur tertiaire en milieu urbain.* »<sup>10</sup>

\*Cette importance du travail informel dans le domaine agricole montre la nécessité de ratifier la C.129 afin d'étendre le système d'inspection du travail dans ce domaine. A cet effet la recommandation n°204 met à la charge du Cameroun en tant qu'Etat membre de l'OIT la responsabilité de « *disposer*

9 Voir DSCE (Cadre de référence de l'action gouvernementale pour la période 2010-2020), Août 2009, n°81, p.44. Ce document peut être consulté sur [www.minepat.gov.cm/.../doc.../108](http://www.minepat.gov.cm/.../doc.../108)

10 Voir INS, Deuxième enquête..., précité, p.109.

*d'un système d'inspection adéquat et approprié, étendre la couverture de l'inspection du travail à tous les lieux de travail dans l'économie informelle afin de protéger les travailleurs, et fournir des orientations aux organes chargés d'assurer l'application des lois, y compris sur la façon de traiter les conditions de travail dans l'économie informelle » (l'article 27)..*

### **1.2-l'existence d'un précédent juridique favorable**

\*La convention de l'OIT n°81 sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce est déjà ratifiée et appliquée par le Cameroun. Il reste simplement à ratifier son pendant dans le domaine de l'agriculture qu'est la C.129 dont le champ d'application recouvre bien les travailleurs du secteur informel.

\*L'article 5 de la C.129 permet de couvrir toutes les catégories de personnes exerçant dans le secteur informel. Il est ainsi libellé : *« Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, s'engager à étendre son système d'inspection du travail dans l'agriculture à une ou plusieurs des catégories suivantes de personnes travaillant dans des entreprises agricoles:*

- a. fermiers n'employant pas de main-d'œuvre extérieure, métayers et catégories analogues de travailleurs agricoles;
- b. personnes associées à la gestion d'une entreprise collective, telles que les membres d'une coopérative;
- c. membres de la famille de l'exploitant tels que définis par la législation nationale ».

\*La ratification de la C.129 est facilitée par le code du travail qui a déjà consacré l'inspection du travail et lui à confier la mission de contrôler l'application de la législation du travail dans toutes les entreprises y compris les entreprises agricoles et agroindustrielles.

### **Il n'y aucun obstacle à la ratification de la convention n°129 par le Cameroun .**

### **2-La convention n°144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail**

La ratification de la convention n°144 est nécessaire du fait de l'importance de la ratification et de l'application de la convention dans le secteur informel (2.2) et de l'existence d'un environnement juridique et pratique favorable (2.3). Auparavant, il faudra rappeler succinctement sa signification (2.1).

#### **2.1-La signification succincte de la convention n°144**

La convention n°144 concerne les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail. Elle est accompagnée par la recommandation n°152 sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'OIT.

#### **Sur quoi portent les consultations ?**

Elles portent sur cinq questions qui couvrent chacune des étapes des activités normatives de l'OIT. Ces cinq questions sont : (1) les points inscrits à l'ordre du jour de la CIT, (2) la soumission aux autorités nationales des conventions ou recommandations

nouvellement adoptées en vue de leur ratification ou de leur application, (3) le réexamen de conventions non ratifiées et de recommandations, (4) les rapports présentés à l'OIT sur les conventions ratifiées, (5) la proposition de dénonciation de convention ratifiées.

## Quelle est la méthode de consultation requise ?

Les consultations instituées ont pour but d'aider le gouvernement à prendre des décisions sur des questions spécifiques relatives aux activités normatives de l'OIT, afin de s'assurer que les voix des organisations de travailleurs et d'employeurs ont été entendues. Elles sont plus qu'une obligation d'information, mais elles sont moins qu'une négociation. C'est le gouvernement qui prend la décision finale. Les syndicats et organisations d'employeur qui ne sont pas d'accord avec la décision finale peuvent faire part de leurs opinions et commentaires directement à l'OIT.

Le choix de la procédure et de la forme de la consultation est laissé à chaque pays.

### 2.2-L'importance de la ratification et de l'application de la convention n°144 dans le domaine de l'économie informelle

\*La mise en œuvre optimale de la recommandation n°204 et des conventions de l'OIT particulièrement pertinentes dans le domaine de l'économie informelle est tributaire de la ratification et de l'application de la convention n°144.

\*La ratification et l'application de cette convention (1) conduiront, dans

le domaine de l'économie informelle, à l'adoption des conventions mieux comprises, et à la prise des décisions, mieux informées et plus représentatives car elles prendront en compte les opinions des parties concernées ; (2) encouragerons, dans le domaine de l'économie informelle, la culture du tripartisme et du dialogue social et installeront une plus grande confiance entre les partenaires ; (3)favoriseront, dans ce domaine, l'appropriation des conventions, des recommandations et des décisions par les partenaires, ce qui améliorera considérablement le niveau de leur mise en œuvre ; (4) Instaureront la bonne gouvernance dans l'économie informelle.

\*La recommandation n°204 demande au Cameroun en tant qu'Etat membre de l'OIT de « créer un cadre favorable à l'exercice par les employeurs et les travailleurs de leur droit d'organisation et de négociation collective et à leur participation au dialogue social dans la transition vers l'économie informelle » (art.32). Elle demande en plus au Cameroun de « consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et promouvoir la participation active des ces organisation qui devraient compter dans leurs rangs, conformément à la pratique nationale, les représentants d'organisations représentatives dont les membres sont des travailleurs des unités économiques de l'économie informelle », lorsqu'il élabore, met en œuvre et évalue des politiques et des programmes concernant l'économie informelle, et notamment sa formalisation (art.34).



### 2.3-Environnement juridique et pratique favorable

\*Le Cameroun a déjà ratifié et applique un certain nombre d'instruments de l'OIT qui consacrent le dialogue social. C'est par exemple le cas de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, et la recommandation sur la consultation aux échelons industriel et national.

\*Sur le plan pratique et institutionnel, des mesures sont prises pour promouvoir des consultations tripartites efficaces au niveau national. C'est ainsi que concernant spécifiquement les conventions internationales du travail, il existe la Commission de suivi et d'application des conventions internationales du travail<sup>11</sup>. Plus largement, il ya la Commission Nationale Consultative du Travail (CNCT)<sup>12</sup> qui a pour mission d'entretenir le dialogue social sur des sujets énumérés par la loi. La CNCT est appuyée par le Comité de synergie chargé de la promotion du dialogue social<sup>13</sup>. Plus spécialement, il existe la Commission Nationale de santé et de Sécurité au Travail<sup>14</sup>

\*En droit et en pratique rien n'empêche à ces instances de dialogue social d'intervenir dans le secteur informel sur des sujets relevant de leurs compétences. La pratique des consultations tripartites est déjà une réalité au Cameroun. **Il n'ya donc pas un obstacle à la ratification**

11 Créée par une Décision du 02 mai 1992.

12 Prévue par l'article 117 du code du travail et instituée auprès du Ministre en charge du travail

13 Comité crée par Décision n° 97/MINETPS/CAB du 20 août 2003.

14 Prévue par l'article 120 du code du travail.

de la Convention n°144. En outre, cette ratification est facilitée la flexibilité et la liberté que la convention reconnaît aux Etats.

### *B-Les autres conventions à ratifier*

Ces conventions sont : la Convention n°102 concernant la sécurité sociale (1), la convention n°142 concernant la mise en valeur des ressources humaines (2), la convention n°181 concernant les agences d'emploi privées et la convention n°88 concernant le service de l'emploi. Ces deux dernières sont des conventions relatives aux services et institutions du marché de l'emploi (3).

#### **1-La convention n°102 sur la sécurité sociale**

La ratification de la convention n°102 est nécessaire du fait de l'importance de la ratification et de l'application de la convention dans l'économie informelle (1.2) et de l'existence d'un environnement juridique et pratique favorable (1.3). Auparavant, il faudra rappeler succinctement sa signification (1.1).

#### **1.1-La signification succincte de la convention n°102**

La Convention n°102 fixe la norme minimum en matière de sécurité sociale.

### **Qu'est-ce que la sécurité sociale?**

La notion de sécurité sociale adoptée dans la convention recouvre toutes les mesures allouant des prestations en espèces ou en nature, pour garantir une protection contre, entre autres:(a) l'absence de revenu d'une activité lucrative (ou

l'insuffisance de revenu) par suite de maladie, d'invalidité, de maternité, d'accident professionnel, de chômage, de vieillesse ou de décès d'un membre de la famille; (b) le manque d'accès aux soins de santé ou le caractère trop onéreux de ces derniers; (c) l'insuffisance du soutien familial, en particulier pour les enfants et les adultes dépendants; (d) la pauvreté générale et l'exclusion sociale<sup>15</sup>.

## Quelles sont les normes minimales fixées ?

La sécurité sociale revêt deux dimensions majeures (fonctionnelles), à savoir « *la sécurité du revenu* » et « *la disponibilité des soins médicaux* », qui sont notamment identifiées dans la Recommandation n°67 sur la garantie des moyens d'existence, et la Recommandation n°69 sur les soins médicaux, respectivement, comme des éléments essentiels de la sécurité sociale<sup>16</sup>.

Il en résulte que les normes minimales fixées par la convention sont deux catégories : Les normes en matière de sécurité du revenu et celles qui visent la disponibilité des soins médicaux.

### Normes minimales sur la sécurité du revenu

Il s'agit (1) des prestations de chômage, (2) des prestations de vieillesse, (3) des prestations d'accident et de maladie professionnelles, (4), des prestations aux familles, (5) prestations de maternité, (6) des prestations d'invalidité, (7) des prestations de survivants.

### Normes minimales sur la disponibilité des soins médicaux

Il s'agit de (1) soins médicaux et de (2) l'indemnité maladie.

### 1.2-l'importance de la ratification et de l'application de la convention n°102 dans l'économie informelle

\*La couverture sociale au Cameroun concerne prioritairement les salariés. Or ceux-ci ne représentent d'après l'EESI 2 que 20,3% de la population active occupée. Ce taux de salarisation reste très faible dans le secteur informel, notamment dans l'informel non agricole (1,8%<sup>17</sup>). On comprend aisément pourquoi l'EESI2 recommande d' « *Etendre la sécurité sociale aux travailleurs du secteur informel* »<sup>18</sup>.

Une étude de ratificabilité de la convention n°102 par le Cameroun, réalisée en 2013, a débouché sur la même recommandation, elle suggère d'étendre la couverture sociale au-delà du salariat qui ne concerne qu'une minorité de travailleurs. L'immense majorité n'est pas couverte<sup>19</sup>.

15 Extrait de l'OIT, *Etendre la sécurité sociale à tous : Tour d'horizon des difficultés, des pratiques actuelles et des options stratégiques*, Document préliminaire pour discussion, Réunion tripartite d'experts sur les stratégies d'extension de la couverture de la sécurité sociale, Département de la sécurité sociale, BIT, Genève, 2009, p.404.

16 BIT, *Economie informelle et travail décent : guide de ressources sur les politiques, soutenir les transitions vers la formalité*, International Labour Office, Département des politiques de l'emploi, Genève, OIT, 2013, p.404.

17 Voir. INS, *Deuxième enquête...*. Précité p.77,

18 Voir INS, *Deuxième enquête...*. Précité, p.111.

19 Tchakoua (J.M), *Etude comparative de la législation de la sécurité sociale au Cameroun et des dispositions de la convention( n°012) sur la sécurité sociale(Normes minimales) 1952 en vue de sa ratification*, EAT/BP/AC, 2013, p.114(étude inédite).



\*La ratification de la C.102 est pour la recommandation n°204, une action normative inévitable. Dans ce sens et tant que membre de l'OIT, « *Dans le cadre de la transition vers l'économie formelle, (le Cameroun devrait) progressivement étendre, dans la législation et la pratique, à tous les travailleurs de l'économie informelle, la sécurité sociale* » (art.18) et améliorer l'accès à celle-ci (art.25 al.f).

\*La recommandation n°202 sur les socles nationaux de protection sociale précisent que ses socles consistent en un ensemble de garanties de sécurité sociale de base, définies au niveau national, et qui assurent une protection visant à prévenir ou à atténuer la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale. Cette recommandation à l'article 3 e) renvoie explicitement aux personnes de l'économie informelle, reconnaissant ainsi que la sécurité sociale est un instrument important pour prévenir et réduire la pauvreté et favoriser la transition de l'emploi informel vers l'emploi formel.

### **1.3-L'existence d'un environnement juridique et pratique favorable**

La législation camerounaise intègre déjà les deux catégories de normes minimales et une bonne partie de leur contenu.

#### **Sur la disponibilité des soins médicaux :**

S'agissant des ces soins, on peut mentionner-le Code du travail (articles 98 à 103 sur la santé au travail.) ;-le décret n° 79/96 du 21 mars 1979 fixant les modalités d'exercice de la médecine du travail et l'arrêté n° 79/015 du 15 octobre 1975 sur l'organisation et le fonctionnement des services médicaux

du travail <sup>20</sup>. S'agissant de l'indemnité de maladie, on peut citer le Code du travail (l'article 33 alinéas 1 et 2 sur les modalités d'allocation de l'indemnité de maladie);

**Sur la sécurité du revenu :** S'agissant des prestations en cas d'accidents et de maladies professionnelles, on peut citer : la loi n° 77/11 du 13 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ; et la loi n° 80/05 du 14 juillet 1980 portant modification de la loi n° 77/11 du 13 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail ;

S'agissant des prestations aux familles, on peut indiquer la loi n°67/LF-7 du 12 juin 1967 instituant un code des prestations familiales. S'agissant des prestations de maternité, elles sont couvertes par la loi n°67/LF-7 du 12 juin 1967 instituant un code des prestations familiales.

S'agissant des prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants on peut signaler : la loi n° 69/LF-18 du 10 novembre 1969 instituant un régime d'assurance pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès ; la loi n° 84/007 du 04 juillet 1984 modifiant la loi n° 69/LF-18 du 10 novembre 1969 instituant un régime d'assurance pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès ; le décret n°74/733 du 19 août 1974 fixant les modalités d'application de la loi n° 69/LF-18 du 10 novembre 1969 instituant un régime d'assurance-pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès .

<sup>20</sup> Nous ne mentionnons pas ici et pour la suite les textes qui concernent les fonctionnaires, les agents de l'Etat et les militaires.

**NB :** Certes les textes ci-dessus cités ne ciblent que les salariés, ce qui signifie qu'ils ne couvrent pas tous les acteurs de l'économie informelle, notamment ceux qui peuvent être considérés comme travailleurs indépendants. Cette insuffisance connaît un début de solution avec **le Décret n°2014/2377/ PM du 13 août 2014 fixant les conditions et les modalités de prise en charge des assurés volontaires au régime d'assurance pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès**. Ce décret couvre bien les travailleurs de l'économie informelle.

**En pratique ces textes sont appliqués et montrent bien qu'il n' y a aucun obstacle à la ratification et l'application de la Convention n°102 de même qu'à son extension à l'économie informelle.** Elles sont facilitées la flexibilité de la convention qui admet des dérogations.

## **2-La convention n°142 sur mise en valeur des ressources humaines<sup>21</sup>**

La ratification de la convention n°142 est nécessaire du fait de l'importance de la ratification et de l'application de la convention dans l'économie informelle (2.2) et de l'existence d'un environnement juridique et pratique favorable (2.3). Auparavant, il faudra rappeler succinctement sa signification (2.1).

### **2.1-La signification succincte de la convention n°142**

\*La convention n°142, accompagnée de la recommandation n°195 sur la mise en

valeur des ressources humaines, a pour objet :

- Le développement des politiques et programmes d'orientation et de formation professionnelle. Ce développement doit être concrétisé par l'élaboration et le perfectionnement des systèmes d'éducation, de formation initiale et de formation continue tout au long de la vie.
- L'établissement d'une relation étroite entre l'emploi et la mise en valeur des ressources humaines, afin de concrétiser l'adéquation entre la formation et l'emploi.
- Le rôle central du service public de l'emploi qui est l'instrument privilégié pour garantir une cohérence entre la formation professionnelle et l'emploi.
- L'effet attendu des programmes développés. Ceux-ci doivent viser à améliorer la capacité de l'individu à comprendre le milieu de travail et l'environnement social et d'influer sur ceux-ci, individuellement et collectivement.
- La promotion de l'égalité. Les programmes de mise en valeur des ressources humaines doivent s'adresser à tous sans discrimination aucune.

### **2.2-L'importance de la ratification et de l'application de la convention n°142 dans l'économie informelle**

\*Du point de vue de la mise en valeur des ressources humaines, les conclusions de l'EESI 2 sont édifiantes : « *L'examen des principaux résultats montre que l'offre et*

<sup>21</sup> Voir Miendjiem (I.L.), Etude de ratificabilité de la Convention n°142 sur la mise en valeur des ressources humaines, EAT/OIT/AC, Yaoundé, 2013, (étude inédite).



*la demande de formation professionnelle demeurent faibles et dominées par les formations sur le tas, et ce en dépit de son importance pour l'accès à l'emploi. (...) Le principal problème du marché du travail au Cameroun n'est pas le chômage mais plutôt le sous-emploi.(...). Cette situation de sous-emploi remet en exergue la problématique de l'adéquation formation emploi »<sup>22</sup>*

\*Au terme de ce constat les recommandations sont l'EESI 2 sont : « (1) Accélérer la mise en place des politiques visant l'amélioration de l'offre de la formation professionnelle, modalité importante de l'accès à un emploi de qualité ; (2) Recentrer l'organisation et le fonctionnement des établissements de formation supérieure diplômante (BTS, HND, DSEP, Licence professionnelle, etc.) et de formation professionnelle qualifiante à travers ; (i) la réorientation des programmes de formation en insistant sur la méthode d'alternance ; (ii) le recrutement de formateurs et enseignants desdits établissements ; (iii) l'appui multiforme à ces structures de formation ; (3) Diversifier les programmes d'insertion professionnelle en faveur des jeunes, des femmes et des personnes de niveau d'instruction supérieur et mettre en place le guichet unique pour l'emploi ; (4) Renforcer le système d'information (ONEFOP) et celle de l'orientation professionnelle (COSUP, FNE,...), ce qui permettrait de limiter en amont les délais d'insertion des chercheurs d'emploi et l'adoption par ces derniers des canaux formels de recherche d'emploi . ».

\*Les recommandations ci-dessus énumérées sont conformes aux objectifs

22 Voir INS, Deuxième enquête , précitée, p.134.

et actions déclinées dans la C.142<sup>23</sup> et à celles prévues par le DSCE. Qui y consacre son chapitre 4 intitulé « *stratégie de l'emploi* »<sup>24</sup>. Les paragraphes 342 à 348 de ce chapitre sont consacrés à la formation et l'orientation professionnelles. La ratification et l'application de la C.142 apparaissent clairement comme des vecteurs clés de la transition vers l'emploi formel au Cameroun.

\*La recommandation de l'OIT n°204 indique qu'afin de faciliter la transition vers l'économie formelle, le Cameroun en tant que pays membre de l'OIT doit s'assurer qu'un cadre de politiques intégrés est inclus dans les stratégies ou plans nationaux de développement ou de réduction de la pauvreté (art.10) et que « *ce cadre de politiques intégrées devrait porter sur : l'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie ainsi qu'au développement des compétences* »(article11al.h), dans le but aussi de répondre «*à l'évolution des besoins du marché du travail et aux nouvelles technologies et (de reconnaître) les compétences acquises notamment dans le cadre de systèmes d'apprentissage informels, élargissant ainsi les possibilités d'emploi formel* » (art.15 al.f). Dans ce sens, il faudra prendre «*des mesures d'activation globales pour faciliter la transition de l'école à la vie active des jeunes, en particulier les jeunes défavorisés, tels que des programmes de garanties-jeunes pour accéder à la formation et à l'emploi productif continu* » (art.15 al. g) .

23 Voir Miendjiem (I.L.), *Etude de ratificabilité de la Convention n°142 sur la mise en valeur des ressources humaines, op.cit.*, pp.13-5.

24 Voir DSCE, p.84.

### **2.3-Un environnement juridique et pratique favorable**

\*Le Cameroun s'est déjà engagé sur le plan international et national à mettre en valeur des ressources humaines. Cet engagement consacré par des textes divers et nombreux crée un environnement favorable à la ratification et l'application de la convention de n° 142. On peut citer, entre autres, sur le plan international et régional africain sur les droits de l'homme<sup>25</sup> : La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ; La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

\*Sur le plan interne, on peut citer, la loi n° 76-12 du 8 juillet 1976 portant organisation de la formation professionnelle rapide ; la loi n° 78/004 du 14 avril 1998 d'orientation de l'éducation au Cameroun ; la loi n° 005 du 16 avril 2001 portant orientation de l'enseignement supérieur, le décret n° 79/201 du 28 mai 1979 portant organisation et fonctionnement des centres de formation professionnelle rapide, l'arrêté n° 007/PM du 13 février

25 La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandation (CEACR) note que la recommandation n° 195 sur la mise en valeur des ressources humaines reflète les instruments concernant les droits de l'homme sur le point du droit à l'éducation et à la formation. Dans son paragraphe 4a), la recommandation n° 195 se réfère au droit à l'éducation et à la formation et souligne que les Etats membres doivent « reconnaître que l'éducation et la formation sont un droit pour tous et, en coopération avec les partenaires sociaux, s'efforcer d'assurer l'accès de tous à l'éducation et à la formation tout au long de la vie »

2002 portant création d'un observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle (ONEFOP).

**A l'observation des textes en vigueur au Cameroun en matière d'éducation et formation, la convention n°142 apparaît comme la pièce qui manque au puzzle. Sa ratification permet de parachever le dispositif juridique camerounais en matière d'éducation et de formation.**

### **3-Les conventions relatives aux services et institutions du marché de l'emploi26**

Il s'agit de la convention n° 181 sur les agences d'emploi privées et de la convention n° 88 sur le service de l'emploi. Ces deux conventions seront présentées respectivement dans des paragraphes (3.1) et (3.2).

#### **3.1- La convention n°181 sur les agences d'emploi privées**

La ratification de la convention n°181 est nécessaire du fait de l'importance de la ratification et de l'application de la convention dans l'économie informelle (3.1.2) et de l'existence d'un environnement juridique et pratique favorable (3.1.3). Auparavant, il faudra rappeler succinctement sa signification (3.1.1).

##### **3.1.1-La signification succincte de la convention n°181**

L'objet principal de la convention est l'agence d'emploi privée.

26 Sur la ratificabilité de ces conventions, voir Miendjiem (I.L.), Argumentaire sur la promotion des conventions sur l'emploi et la formation professionnelle, BSR/OIT/AC, projet APERP, Yaoundé, 2008.



## Qu'est-ce qu'une agence d'emploi privée ?

C'est une personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail :

- des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler ;
- des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale (ci-après désignée comme « l'entreprise utilisatrice »), qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution ;
- d'autres services ayant trait à la recherche d'emplois qui peuvent lui être confiés.

## Quelles sont les conditions de constitution et de fonctionnement d'une agence d'emploi privée ?

°Chaque pays est libre de fixer les conditions de constitution et fonctionnement des agences d'emploi privées.

### 3.1.2-L'importance de la ratification et de l'application de la convention n°181 dans l'économie informelle

\*D'après les conclusions de l'EESI 2 : « Plus de la moitié des chômeurs mettent plus d'un an dans la recherche

*d'un emploi généralement salarié<sup>27</sup> ;(...) la difficulté d'insertion sur le marché du travail dépend des canaux utilisés. Les voies informelles sont les plus utilisées à cause d'une méconnaissance des structures privées et publique (FNE) de placement ».*

\*Il se pose donc un problème de fonctionnement du marché de l'emploi qui explique pourquoi le Gouvernement s'engage à améliorer l'efficacité de ce marché<sup>28</sup>. Cette amélioration passe par « *Le renforcement des circuits formels de placement des demandeurs d'emploi (...) et un suivi rigoureux des placements effectués* »<sup>29</sup>.

\*La convention n°181 qui est une solution normative à ce problème du mauvais fonctionnement du marché de l'emploi s'applique à tous les travailleurs et non seulement aux salariés. C'est pourquoi la recommandation n°204 rappelle que même les travailleurs de l'économie informelle sont concernés et dans ce sens le Cameroun en tant membre de l'OIT devrait « *promouvoir la mise en œuvre d'un cadre global de politiques de l'emploi pouvant inclure des politiques et des institutions du marché du travail (...) ainsi que des services de l'emploi qui atteignent davantage et mieux les personnes opérant dans l'économie informelle* » (article 15 alinéa d).

La ratification et l'application de la C.181 apparaissent comme une nécessité pour assurer la transition de l'emploi informel vers l'emploi formel.

27 Voir INS, Deuxième enquête ..., précitée, p.109.

28 SCE, section 4.3, p.96. Cette section est réservée aux mesures que le gouvernement entend implémenter pour assurer l'efficacité du marché de l'emploi.

29 Ibid., n°352, p.96.

### 3.1.3-L'existence d'un environnement juridique et pratique favorable

\*Les agences d'emploi privé existent déjà au Cameroun conformément à l'article 112 alinéa 2 b) du code du travail qui dispose que « les opérations de placement sont effectuées gratuitement pour le travailleurs : (...) par des bureaux ou offices ouverts par des syndicats professionnels ou des organismes privés ». Le décret n°93/570 du 15 juillet 1993 fixe les modalités de placement des travailleurs.

\*Dans la pratique ces agences déploient leurs activités. Un communiqué du Ministre chargé de l'emploi et de la formation professionnelle rendu public le 23 mai 2016 informait le public que 44 agences d'emploi privé évoluant au Cameroun ont été suspendues.<sup>30</sup>. **Il n ya donc aucun obstacle à la ratification et à l'application de la C.181 par le Cameroun**

### 3.2-La convention n°88 sur le service de l'emploi

La ratification de la convention n°181 est nécessaire du fait de l'importance de la ratification et de l'application de la convention n°88 dans l'économie informelle (3.2.2) et de l'existence d'un environnement juridique et pratique favorable (3.2.3). Auparavant, il faudra rappeler succinctement sa signification (3.2.1).

#### 3.2.1-La signification succincte de la convention n°88

\*Rouage important du système de placement, d'information et d'orientation

sur le marché du travail en vue de la promotion de l'emploi, la convention n° 88, accompagnée de la recommandation n°83 sur le service de l'emploi, a pour principaux buts de :

- inciter à la création et l'entretien d'un service public et gratuit de l'emploi ;
- assurer un fonctionnement harmonieux et équitable du marché du travail.

\*La mission générale du service public de l'emploi est de réaliser la meilleure organisation possible du marché de l'emploi comme partie intégrante du programme national tendant à assurer et à maintenir le plein emploi ainsi qu'à développer et à utiliser les ressources productives.

#### 3.2.2-L'importance de la ratification et de l'application de la convention n°88 dans l'économie informelle

\*Au regard des constatations du DSCE et des Conclusions de l'EESI 2 ci-dessus exposées<sup>31</sup>, il est évident que le marché de l'emploi au Cameroun est confronté à un problème de gouvernance. C'est ce qui justifie la recommandation suivante de l'EESI 2 : « *Renforcer le système d'information (ONEFOP) et celle de l'orientation professionnelle (COSUP, FNE,...), ce qui permettrait de limiter en amont les délais d'insertion des chercheurs d'emploi et l'adoption par ces derniers des canaux formels de recherche d'emploi* »<sup>32</sup>.

31 Voir paragraphe 3.1.2 - L'importance de la ratification et de l'application de la convention n°181 dans l'économie informelle.

32 INS, Deuxième enquête ..., précité, p.110

30 Voir <http://www.camernews.com/69880-2>.

\*Cette recommandation de l'EESI 2 va dans le sens des engagements du Gouvernement visant à améliorer l'efficacité du marché de l'emploi<sup>33</sup>. Il entend, dans ce sens, renforcer les circuits formels de placement des demandeurs d'emploi par « *l'intensification des campagnes de prospection des entreprises par le Fonds National de l'Emploi (...) et un suivi rigoureux des placements effectués* »<sup>34</sup>, et renforcer les capacités d'accueil et d'accompagnement des demandeurs d'emploi par le rapprochement du FNE et d'autres structures publiques de manière à créer les agences d'emploi dans tous les départements du pays<sup>35</sup>.

\*Ces engagements du gouvernement sont conformes à l'article 15 alinéa d) de la recommandation n°204 qui indique que: « *les Membres (de l'OIT) devraient promouvoir la mise en œuvre d'un cadre global de politiques de l'emploi pouvant inclure des politiques et des institutions du marché du travail (...) ainsi que des services de l'emploi qui atteignent davantage et mieux les personnes opérant dans l'économie informelle* ».

### 3.2.3-L'existence d'un environnement juridique et pratique favorable

\*Au Cameroun, **le service public de l'emploi est assuré par le Fonds National de l'Emploi (FNE)**. La fonction principale du FNE est de mettre en relation offreurs et demandeurs d'emploi.

Mais, le FNE fournit d'autres prestations comme les formations formelles et sur le tas, l'appui à la création de micro-entreprises, l'aide à l'insertion de jeunes diplômés, la réinsertion des sans-emplois, la conception, le financement et le suivi des programmes d'auto-emploi, la diffusion des informations du marché de l'emploi.

**\*Le FNE a donc vocation à intervenir dans le secteur informel.**

\*A côté du FNE, d'autres organismes accomplissent également certaines missions du service public de l'emploi. Il s'agit notamment dans le domaine de l'économie informelle du **Programme Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel (PIAASI)**. C est un organisme rattaché au Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle qui a pour missions de favoriser la mutation du secteur informel vers le secteur formel à travers l'appui à l'organisation, l'appui à la formation et l'appui au Financement.

**Il n ya en conséquence pas d'obstacle à la ratification de la convention n°88 par le Cameroun.**

<sup>33</sup> DSCE, section 4.3, p.96. Cette section est réservée aux mesures que le gouvernement entend implémenter pour assurer l'efficacité du marché de l'emploi.

<sup>34</sup> DSCE, n°352, p.96.

<sup>35</sup> Ibidem, n°353, p.96.

## II-La mise en œuvre obligatoire des conventions ratifiées particulièrement pertinentes dans le domaine de l'économie informelle

Cette mise en œuvre obligatoire découle des engagements internationaux du Cameroun (A) et de la pertinence de ces conventions dans cette économie (B).

### A-Une obligation née des engagements internationaux du Cameroun

Cette obligation résulte de la force des conventions ratifiées par le Cameroun (1) et de son adhésion à l'OIT (2).

#### 1-Une obligation inhérente à la force des conventions ratifiées par le Cameroun

\*S'agissant des conventions fondamentales, le Cameroun les a toutes ratifiées. Dans l'ordre chronologique des ratifications, il s'agit des Conventions n° 87 sur la liberté d'association et la protection du droit syndical et n° 29 sur le travail forcé<sup>36</sup>, des Conventions n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective et n° 105 sur l'abolition du travail forcé<sup>37</sup>, de la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération<sup>38</sup>, de la Convention n°111 sur la discrimination<sup>39</sup> et des Conventions n° 138 et n° 182, respectivement sur l'âge minimum et sur les pires formes de travail des enfants<sup>40</sup>.

36 Ratifiées le 07 juin 1960.

37 Ratifiées le 03 septembre 1962. La C105 est aujourd'hui accompagnée par la R.203 sur le travail forcé (mesures complémentaires)

38 Ratifiée le 25 mai 1970. La C.100 est accompagnée par la R.90 sur l'égalité de rémunération.

39 Ratifiée le 13 mai 1988. La C.111 est accompagnée par la R.111 sur la discrimination (emploi et profession).

40 Ratifiées respectivement le 13 août 2001 et le 05 mai 2002. La C.138 est accompagnée par la R.146 sur l'âge minimum et la C.182 est accompagnée par la R.190 sur les pires formes du travail des enfants.

\*S'agissant des conventions de gouvernance que sont la convention n°81 sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce et la convention n°122 sur la politique de l'emploi, le Cameroun les a également ratifiées<sup>41</sup>

\*Comme toutes les conventions internationales régulièrement ratifiées et publiées, elles sont au Cameroun incorporées au droit interne et ont une autorité supérieure à celle des lois<sup>42</sup>, « ce qui entraîne quatre conséquences majeures : c'est d'abord, le principe *Pacta sunt servanda (...)* repris par la convention de Vienne de 1969 en son article 26, qui engage au respect des accords et postule l'obligation d'exécution ; c'est ensuite, le principe de bonne foi qui impose aux Etats et organisations internationales une obligation de loyauté, de respect de la parole donnée ; c'est aussi l'applicabilité du traité qui permet à tout justiciable d'invoquer le traité et au juge de l'appliquer ; c'est enfin la supériorité du traité sur la loi. Partant, celle-ci ne saurait être contraire à celui-là. »<sup>43</sup>

#### 2-Une obligation inhérente à l'adhésion du Cameroun à l'OIT

\*Cette obligation a la particularité de s'imposer même aux conventions non ratifiées, elle ne concerne pas toutes les conventions de l'OIT. Elle ne couvre que celles qui ont été expressément désignées comme telles par l'OIT. C'est le cas particulier des huit conventions contenues

41 Respectivement le 03 septembre 1962 pour la C.81 à l'exclusion de la partie II sur l'inspection dans le commerce et le 25 mai 1970 pour la C.122.

42 voir. Article 45 de la loi constitutionnelle camerounaise du 18 juin 1996.

43 Pougoué (P-G), L'étude sur l'effectivité de la Déclaration de 1998 de l'OIT sur les principes et droit fondamentaux au travail, BSR/OIT/AC, PAMODEC, Yaoundé, 2007, p .7.



dans la Déclaration de l'OIT relative aux droits et principes fondamentaux au travail de 1998.

\*Ainsi en tant que membre de l'OIT, le Cameroun est lié par les principes et droits fondamentaux au travail contenus dans la Déclaration de 1998. Cette dernière rappelle en effet « *qu'en adhérant à l'OIT, l'ensemble de ses Membres ont accepté les principes et droits énoncés dans sa Constitution et dans la Déclaration de Philadelphie et se sont engagés à travailler à la réalisation des objectifs d'ensemble de l'Organisation, dans toute la mesure de leurs moyens et de leur spécificité ;*

« *Que ces principes et droits ont été exprimés et développés sous forme de droits et d'obligations spécifiques dans les conventions reconnues comme fondamentales, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Organisation* ».

C'est dans la logique de ce rappel que l'OIT déclare que « *l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux* ».

\*La conséquence énergique de cette disposition de la déclaration est que seule la perte de la qualité de membre de l'OIT peut faire tomber l'obligation de respecter les droits et principes fondamentaux ; autrement dit, l'éventuelle dénonciation des conventions ratifiées précitées laisse intacte l'obligation pour le Cameroun, membre de l'OIT, de respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant les droits fondamentaux au travail<sup>44</sup>.

### ***B-Une obligation née de la pertinence particulière des conventions ratifiées dans le domaine de l'économie informelle***

Il faut distinguer les conventions fondamentales (1), d'une part, et les conventions de gouvernance (2), d'autre part.

#### **1-La pertinence des conventions fondamentales**

\*Les conventions fondamentales s'appliquent à tous les travailleurs, quels que soient leur relation d'emploi ou le degré de formalité de leur situation. Tous ceux qui travaillent ont des droits au travail: 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<sup>45</sup>. Dans ce sens, la Recommandation n°204 souligne que lorsque le Cameroun en tant que membre de l'OIT conçoit des stratégies visant à faciliter la transition vers l'économie formelle, il doit prendre en compte : « *La réalisation du travail décent pour tous par le respect, dans la législation et la pratique, des principes et droits fondamentaux au travail* » (article 7 alinéa f).

Cette pertinence peut être établie dans les quatre champs que couvrent les conventions fondamentales : liberté syndicale et négociation collective (1.1), élimination du travail forcé (1.2), élimination du travail des enfants (1.3) et élimination de la discrimination (1.4).

<sup>45</sup> BIT: Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, Conférence internationale du Travail, 86e session, Genève, 1998, paragraphe.2.

<sup>44</sup> Voir Pougoué (P-G), Op cit.,P.9

## 1.1-La liberté syndicale et la négociation collective

Les conventions fondamentales qui couvrent ce domaine sont les conventions n°87 sur la liberté syndicale et n°98 sur le droit d'organisation. Leur pertinence est consacrée par le champ d'application de chacune (1.1.1) et de leur importance dans l'économie informelle (1.1.2).

### 1.1.1-Un champ d'application des conventions n°87 et 98 adapté à l'emploi informel

\*D'après la convention n°87 : « *Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières* » (art. 2).

**Il faut observer que la convention s'applique explicitement aux « travailleurs » et non exclusivement « aux salariés », notion qui juridiquement à un contenu plus restreint. Il en résulte que la convention ne contient aucun terme qui empêcherait son application à l'économie informelle<sup>46</sup>.**

\*D'après la convention n°98 : « *Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.* »(art. 1 al. 1). **L'observation ci-dessus faite pour la C.87 vaut pour la C.98.**

46 Dans le même sens, Trebilcock (A), « International Labour Standard and the informal Economy », in Les Normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir, Mélange en l'honneur de Nicolas Valticos, BIT, Genève, 2004, p. 590

## 1.1.2-L'importance des conventions n°87 et n°98 dans le domaine l'économie informelle

\*La convention n°87 garantit le droit, exercé librement, des travailleurs et des employeurs, sans distinction, de former des organisations dans le but de promouvoir et de défendre leurs intérêts. La convention n°98 protège les travailleurs et les employeurs qui exercent leur droit de s'organiser, interdit l'ingérence dans les organisations de travailleurs et d'employeurs et favorise la négociation collective volontaire. **Il n y a donc pas de doute que les travailleurs de l'économie informelle ont le droit de créer des organisations.**

\*La dernière recommandation de l'EESI 2 va dans ce sens et demande au gouvernement d' « *encourager les actions en vue de la promotion de la culture et la gouvernance syndicales* »<sup>47</sup> dans le secteur informel. Dans son rapport de 1991, le Directeur général du Bureau international du Travail soulignait que « *ce n'est qu'en créant des organisations de leur choix et en s'y affiliant que les travailleurs du secteur non structuré pourront exercer une pression suffisante pour changer les politiques, les mentalités et les procédures qui freinent le développement du secteur et l'amélioration des conditions de travail* »<sup>48</sup>.

\*La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a demandé

47 INS, Deuxième enquête ..., précité, p.111.

48 BIT: Le dilemme du secteur non structuré, Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 78<sup>es</sup> session, Genève, 1991, p. 39.

55 CEACR, Niger-observation générale concernant la convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical -2009 (extraits).





que, dans les pays où la législation refuse le droit syndical dans l'économie informelle, des mesures soient prises pour garantir ce droit aux personnes qui y travaillent<sup>49</sup>. La recommandation n°204, confirme cette position de la CEACR en demandant au Cameroun, en tant que Etat membre de l'OIT, de prendre de mesures pour respecter, promouvoir et réaliser la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective pour les personnes opérant dans l'économie informelle, (art.16 al.a).

## 1.2-L'élimination du travail forcé

Les conventions fondamentales qui couvrent ce domaine sont les conventions n°29 sur le travail forcé et n°105 sur l'abolition du travail forcé. Leur pertinence est consacrée par le champ d'application de chacune (1.2.1) et de leur importance dans l'économie informelle (1.2.2).

### 1.2.1-Un champ d'application des conventions n°29 et n°129 adapté au domaine de l'économie informelle

\*D'après la convention n°29 : « *Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible.* »(art.1 al.1).

\*D'après la convention n°105 : « *Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à prendre des mesures efficaces en vue de l'abolition immédiate et complète du travail forcé ou obligatoire tel qu'il est à l'article 1 de la présente convention* »(art.2).

Il faut observer que la C.29 et la C.105 visent le travail et non les travailleurs. Elles interdisent le travail forcé ou obligatoire, sans distinction de personne ou de secteur économique. En conséquence, **elles s'appliquent à toutes les personnes, quel que soit le type ou le lieu de l'activité économique, y compris l'activité économique informelle.**

### 1.2.2-L'importance des conventions n°29 et n°105 dans le domaine l'économie informelle

\*La convention n°29 concernant le travail forcé ou obligatoire prévoit la suppression du travail forcé dans tous les cas, à l'exception du service militaire obligatoire, de certaines obligations civiques, de certains types de travail en milieu carcéral, du travail exigé en cas de situations d'urgence et de services communaux mineurs. La convention n°105 concernant l'abolition du travail forcé interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire exigé à certaines fins, notamment en tant que mesure de coercition politique, à des fins de développement économique, en tant que mesure de discipline du travail, en tant que sanction pour avoir participé à des grèves, ou en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

\*Les situations qui enferment les être humains dans le travail forcé sont notamment l'enlèvement, le trafic d'êtres humains et l'esclavage pur et simple, le recrutement forcé, le travail en servitude pour dettes. Les travailleurs de l'économie informelle sont particulièrement vulnérables à l'exploitation par le travail forcé. Certaines des pratiques ci-dessus peuvent passer inaperçues dans l'économie informelle en raison de

49

l'absence de toute forme d'inspection et de l'accès limité aux voies de recours légales pour les personnes qui se trouvent dans ces situations<sup>50</sup>. Il s'ensuit que le travail forcé doit être recherché et éliminé dans le domaine de l'économie informelle.

\*A cet effet la recommandation n°204 demande au Cameroun en tant que Etat membre de l'OIT de prendre des mesures pour éliminer toute forme de travail forcé ou obligatoire dans l'économie informelle, (art.16 al.b).

### 1.3-L'élimination du travail des enfants

Les conventions fondamentales qui couvrent ce domaine sont les conventions n°138 sur l'âge minimum et n°182 sur les pires formes de travail des enfants. Leur pertinence est consacrée par le champ d'application de chacune (1.3.1) et leur importance dans l'économie informelle (1.3.2).

#### 1.3.1-Un champ d'application des conventions n°138 et n° 182 adapté au domaine de l'économie informelle

\*D'après la convention n°138 : « *Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental* » (art.1). Mais dans l'immédiat, « *Tout Membre qui ratifie la présente convention devra spécifier, dans une déclaration annexée à sa ratification, un âge minimum*

*d'admission à l'emploi ou au travail sur son territoire et dans les moyens de transport immatriculés sur son territoire; sous réserve des dispositions des articles 4 à 8 de la présente convention, aucune personne d'un âge inférieur à ce minimum ne devra être admise à l'emploi ou au travail dans une profession quelconque* » (art.2 al.1).

\*D'après la convention n°182 : « *Tout Membre qui ratifie la présente convention doit prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants et ce, de toute urgence* » (art.1). Puis, elle précise : « *Aux fins de la présente convention, le terme **enfant** s'applique à l'ensemble des personnes de moins de 18 ans* » (art.2) ; « *Aux fins de la présente convention, l'expression **les pires formes de travail des enfants** comprend: i) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés; ii) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques; iii) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes; et iv) les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant* » (art.3).

50 BIT: Le dilemme du secteur non structuré, Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 78<sup>e</sup> session, Genève, 1991., p.47.



\*Les conventions précitées s'appliquent à tous les enfants sans distinction aucune, **quel que soit le type ou le lieu de l'activité, y compris l'activité économique informelle**. Elles interdisent de les employer, soit à un âge inférieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi spécifié (14 ans au Cameroun<sup>51</sup>), soit lorsqu'ils ont moins de 18 ans pour les pires formes.

### 1.3.2-L'importance des conventions n°138 et n°182 dans le domaine l'économie informelle

\*Une étude sur l'implication des enfants dans le secteur informel au Cameroun<sup>52</sup>, montre que l'âge des enfants impliqués dans le secteur informel varie entre 6 et 18 ans, la tranche d'âge la plus représentée étant située entre 13 ans (13, 8%) et 16 ans (17 %). Les garçons représentent 67,7% des effectifs contre 32, 3% pour les filles. 62, 6% de ces enfants sont non scolarisés, et seulement 15,5% ont fait le Cours moyen deuxième année. 13, 8 % d'enfants de 13 ans sont astreints à des corvées pénibles dans les ateliers, les bars, les familles et les gares. Tous travaillent plus de 10 heures par jour. Les fillettes se prostituent pour de l'argent (2, 8 %)<sup>53</sup>. Les enfants chassés de chez eux survivent en vendant des articles souvent volés.

51 Art. 86 du Code dispose : « (1) Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze (14) ans, sauf dérogation accordée par arrêté du Ministre chargé du travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées».

52 Mengue (M.T.), L'implication des enfants dans le secteur informel au Cameroun , étude pour l'UNICEF, Yaoundé, mars 2004.

53 Lire aussi, Noms Tagne (J), « L'exploitation sexuelle des enfants dans la ville de Yaoundé », in Les formes contemporaines d'esclavage, Cahier africain des droits de l'homme, Yaoundé, 1999, p.77.

\*L'étude ci-dessus présentée montre clairement que la convention n°138 qui est l'instrument général sur l'âge minimum d'emploi dans tous les types de travail et la convention n°182 qui est celle qui engage le Cameroun à éliminer dans les plus brefs délais les pires formes de travail des enfants, doivent être appliquées rapidement dans le secteur informel.

\*Cette implémentation urgente est une demande de la recommandation n°204 qui voudrait que le Cameroun en tant qu'Etat membre de l'OIT prenne des mesures pour abolir effectivement le travail des enfants dans l'économie informelle (art.16 al.c). C'est à cet effet que la Loi N° 2005/015 du 29 décembre 2005 relative à la Lutte Contre le Trafic et la Traite des Enfants a été adoptée et qu'en 2014 le Premier ministre a pris une Décision portant création d'un Comité Directeur National de Lutte contre le Travail des Enfants.

### 1.4-L'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession<sup>54</sup>

Les conventions fondamentales qui couvrent ce domaine sont les conventions n°111 sur la discrimination dans l'emploi et la profession et n°100 sur l'égalité

54 Voir Miendjiem (I.L.), Etude nationale sur la *discrimination* en matière d'*emploi* et de *profession* et proposition d'un plan national d'action au Cameroun, Genève,BIT, juin 2011. Document consultable sur [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@declaration/documents/publication/wcms\\_164856.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_164856.pdf).

de rémunération<sup>55</sup>. Leur pertinence est consacrée par le champ d'application de chacune (1.4.1) et leur importance dans l'économie informelle (1.4.2).

#### 1.4.1-Un champ d'application des conventions n°111 et n° 100 adapté au domaine de l'économie informelle

\*D'après 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 (...) l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière* » (art.2). La convention précise 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* » (art.1 al.3).

La convention a pour but d'éliminer toute discrimination en matière d'emploi et de profession. L'expression « *emploi et profession* » inclut les travailleurs indépendants et ne se limite pas à l'économie formelle. La Commission d'experts a relevé ce point à diverses occasions<sup>56</sup>. En réalité, la convention ne vise aucun secteur de l'économie. Il en résulte que **la discrimination doit être éliminée dans tous les secteurs économiques, y compris le secteur informel**.

55 Habituellement on leur associe la convention n°156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Dans la mesure où elle vise à créer l'égalité effective des chances pour les travailleurs et les travailleuses qui ont charge de famille. Toutefois, elle n'est pas une convention fondamentale et n'est pas particulièrement pertinente dans le domaine de l'économie informelle au Cameroun.

56 BIT, Travail décent et économie informelle, OIT, Genève, 1ère édition, 2002, p.48.

\*D'après la convention n°100 « *Chaque Membre devra (...) assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale* » (art.2 al.1).

La convention a pour but d'assurer l'égalité de rémunération entre les travailleurs et les travailleuses. Le mot « *travailleur* » ne renvoie pas exclusivement aux « *salariés* », il intègre aussi les travailleurs indépendants<sup>57</sup>. En outre, la convention ne vise aucun secteur de l'économie. Il en résulte que **l'égalité de rémunération doit être assurée dans tous les secteurs économiques, y compris le secteur informel**.

#### 1.4.2-L'importance des conventions n°111 et n°100 dans l'économie informelle

\*Selon l'EESI 2 -phase 2<sup>58</sup>, la répartition des emplois du secteur informel selon le statut montre que les travailleurs pour compte propre (70,6%) sont majoritaires. Cette proportion est plus élevée chez les femmes (75,9%) que chez les hommes (64,6%). A l'exclusion des travailleurs indépendants, la moitié des employés ont un contrat de travail, soit 12,3% ayant un contrat écrit et 30% un contrat verbal. Par contre près d'un employé dépendant sur deux (soit 49,3%) n'a pas de contrat. Selon le statut d'emploi des femmes, Dans l'ensemble, un peu plus de la moitié des actifs occupés du secteur informel sont des femmes (51,4%). Elles représentent 56,5% des travailleurs pour compte propre. Toutefois, elles

57 Dans le même sens, voir BIT, Travail décent ..., Op.cit., p.49.

58 INS, Deuxième enquête..., Phase 2 en quête sur le secteur informel, Rapport de synthèse, 2011, p.7-9.

contribuent moins à la création d'emplois salariés. Parmi les patrons, elles ne représentent que 34,8%. Par ailleurs, elles ne figurent qu'à concurrence de 15,3% des salariés et 6,2% des associés. La plus forte représentation des femmes se retrouve chez les apprentis (68,8%). Considérant le secteur d'activité, les femmes sont plus représentées dans les secteurs de l'industrie (57,8%) et du commerce (53,4%). Par contre, elles ne représentent que 41,1% dans le secteur des services.

\*A lecture de ces résultats de l'EESI 2-phase 2, on mesure l'importance des conventions n°111 et n°100 dans l'économie informelle. On comprend aussi pourquoi la recommandation n°204 souligne parmi les principes directeurs qui doivent faciliter la transition vers l'économie formelle, « *la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et la non-discrimination* » (art.7 al.h). Dans le cadre de la poursuite du même objectif, elle rappelle que le Cameroun en tant qu'Etat membre de l'OIT doit s'assurer que dans la stratégie ou plan de développement ou de réduction de la pauvreté, il a tenu compte de « *la promotion de l'égalité et l'élimination de toutes les formes de discrimination sur le lieu du travail* »(art.11 al f) . Dans tous les cas de figure, il doit prendre des mesures pour réaliser « *l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession* » (art.16 al.d).

## 2-La pertinence particulière des conventions de gouvernance

Il s'agit de la convention n°81 sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce (2.1) et la convention n°122 sur la politique de l'emploi (2.2).

### 2.1-La convention n°81 sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce

Sa pertinence est consacrée par son champ d'application (2.1.1) et par son importance dans l'économie informelle (2.1.2).

#### 2.1.1-Un champ d'application adaptable à l'économie informelle

\*D'après la convention, « *Le système d'inspection du travail dans les établissements industriels s'appliquera à tous les établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession* » (art.2 al.1).

Le champ d'application de cette convention est le secteur formel. Toutefois, rien n'empêche un Etat d'étendre explicitement ou non son champ d'application à l'économie informelle<sup>59</sup>. Le Cameroun a exclu, lors de la ratification de la convention, la partie II réservée à l'inspection dans le commerce et pourtant dans les faits l'inspection du travail couvre également les établissements de commerce. En outre, l'obligation d'étendre le système d'inspection du travail dans le secteur informel peut venir d'une autre convention comme par exemple la convention n°182 sur les pires formes de travail ou celles sur l'abolition du travail forcé <sup>60</sup>.

59 Dans le même sens, BIT, Etendre le champ d'application des lois du travail à l'économie informelle : recueil de commentaires des organes de contrôle de l'OIT relatif à l'économie informelle, Genève, 2010, p.87.

60 Voir Schlyter (C), « International labour standards and the informal sector: Developments and dilemmas », Genève,OIT, 2003, p.23

### 2.1.2- L'importance de la convention n°81 dans le domaine de l'économie informelle

\*L'EESI 2-phase 1 dans l'une de ses recommandations demande de « *Poursuivre les efforts d'amélioration des conditions d'activité des acteurs du secteur informel agricole et non agricole* ». Ces efforts ne peuvent être concrétisés, entre autres, que par l'extension du système d'inspection du travail dans l'économie informelle. L'évidence de cette extension est confirmée par la recommandation n°204 qui exige que parmi les principes directeurs à inscrire dans le cadre des politiques intégrées qui doivent faciliter la transition vers l'économie formelle, que soient mentionnées « *les inspections du travail efficaces et effectives* » (art.11 al.q).

\*Mais davantage, la recommandation n°204 exige du Cameroun en tant membre de l'OIT qu'il dispose d'un système d'inspection adéquat et approprié, étende la couverture de l'inspection du travail à tous les lieux de travail dans l'économie informelle afin de protéger les travailleurs, et fournir des orientations aux organes chargés d'assurer l'application des lois, y compris sur la façon de traiter les conditions de travail dans l'économie informelle (art.27).

### 2.2- La convention n°122 sur la politique de l'emploi

Sa pertinence naît de ses objectifs (2.2.1) qui révèlent son importance pour l'économie informelle (2.2.2).

### 2.2.1-Des objectifs adaptés à l'économie informelle

\*Les objectifs de la C.122 sont contenus dans son article 1 al.1 qui dispose : « *En vue de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi, tout Membre formulera et appliquera, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi* ».

**Poursuivre la réalisation du plein emploi**, c'est s'efforcer de garantir à tous ceux qui sont disponibles, aptes et activement à la recherche de travail de pouvoir en trouver.

**Promouvoir l'emploi productif**, c'est non seulement créer les emplois en nombre suffisant, mais aussi créer les emplois qui contribuent à la lutte contre le chômage et offrent un salaire assurant les conditions d'existence convenables.

**Choisir librement son emploi**, c'est le choisir sans contrainte et sans discrimination aucune.

\*D'après l'OIT : « *Le travail n'est pas seulement une question d'argent; c'est aussi une affaire de droits de l'homme. Il ne peut y avoir de travail décent que si l'équité et la dignité auxquelles chacun aspire dans son emploi sont garanties. En ce XXIe siècle, il s'agit d'avoir un emploi, mais pas à n'importe quel prix et dans n'importe quelles conditions*<sup>61</sup>. ».

61 BIT: Agenda global pour l'emploi: résumé, Forum global sur l'emploi, Genève, 1er-3 nov. 2001, p.

### 2.2.2-L'importance de la convention n°122 dans l'économie informelle

\*Le DSCE constate que « *La prédominance de l'emploi dans le secteur informel est révélatrice (...)de l'inefficacité des politiques publiques menées dans le domaine de l'emploi<sup>62</sup>* ». Les conclusions de l'EESI 2 confirment ce constat du DSCE en constatant que : « *Le principal problème du marché du travail au Cameroun n'est pas le chômage mais plutôt le sous-emploi. Près de trois travailleurs sur quatre sont sous employés, un sous-emploi qui résulte principalement d'une faible rémunération, puisque 70,3% de travailleurs gagnent moins que le salaire minimum mensuel légal qui est de 28 500 FCFA (aujourd'hui 36.270 FCFA). Cette situation de sous-emploi remet en exergue la problématique de l'adéquation formation emploi* ». Au regard de cette conclusion, l'EESI 2 recommande : « *Accélérer la mise en place des politiques visant l'amélioration de l'offre de la formation professionnelle, modalité importante de l'accès à un emploi de qualité* ».

Le constat du DSCE, les conclusions et recommandations de l'EESI 2 établissent à suffisance l'importance de la C.122 dans l'économie informelle.

La C.122 est si importante pour l'économie informelle que la recommandation n°204 a consacré tout son point IV aux politiques de l'emploi (art.14 et 15).

### III-L'assistance technique du BIT dans le domaine des normes particulièrement pertinentes pour l'économie informelle

Le BIT peut aider le Cameroun à ratifier ou à mettre en œuvre les conventions particulièrement pertinentes dans le domaine de l'économie informelle de diverses manières. Le BIT peut :

- permettre au Gouvernement et aux organisations d'employeurs et de travailleurs de mieux comprendre la teneur des conventions examinées grâce à du matériel promotionnel, des séminaires, études et discussions ;
- apporter un appui technique au gouvernement en vue de la ratification des conventions examinées ;
- apporter une assistance technique lors de la formulation des politiques et programmes de mise en œuvre des normes examinées dans le domaine de l'économie informelle ;
- aider à l'élaboration des législations et réglementations pertinentes adaptées à l'économie informelle;
- aider au renforcement des capacités des mandants ;
- aider le gouvernement à répondre aux exigences en termes de rapport à soumettre au titre de la constitution de l'OIT ;
- partager avec le Cameroun son expérience internationale sur l'application des conventions examinées dans le domaine de l'économie informelle.

62 DSCE, n°314, p.89

## CONCLUSION

Il n' y a aucun obstacle dirimant, en droit et en fait, à la ratification des conventions particulièrement pertinentes non encore ratifiées et/ou à la mise en œuvre de celles qui sont déjà ratifiées dans le domaine de l'économie informelle au Cameroun. Il ya nécessité d'y implémenter les normes internationales du travail parce que celles-ci sont des vecteurs incontournables de la transition vers l'emploi formel et des préconditions à l'enracinement du travail décent dans l'économie informelle.

## RESSOURCES DOCUMENTAIRES

### Documents exploités

- BIT, Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, Conférence internationale du Travail, 86<sup>e</sup> session, Genève, 1998.
- BIT, Economie informelle et travail décent : guide de ressources sur les politiques, soutenir les transitions vers la formalité, International Labour Office, Département des politiques de l'emploi, Genève, 2013.
- BIT, Etendre la sécurité sociale à tous : Tour d'horizon des difficultés, des pratiques actuelles et des options stratégiques, Document préliminaire pour discussion, Réunion tripartite d'experts sur les stratégies d'extension de la couverture de la sécurité sociale, Département de la sécurité sociale, Genève, 2009.
- BIT, Etendre le champ d'application des lois du travail à l'économie informelle : recueil de commentaires des organes de contrôle de l'OIT relatif à l'économie informelle, Genève, 2010.
- BIT, L'économie informelle en Afrique : Promouvoir la transition vers la formalité- Défis et stratégies, Genève, 2009.
- BIT: Le dilemme du secteur non structuré, Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 78<sup>e</sup> session, Genève, 1991.





- BIT, Les Normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir, Mélange en l'honneur de Nicolas Valticos, Genève, 2004.
- BIT, Women and men in the informal economy- A statistical picture, Genève, 2003.
- Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi, Cadre de référence de l'action gouvernementale 2010-2020, Yaoundé, Août 2009.
- INS, Deuxième enquête sur l'emploi et le secteur informel (EESI 2), phase 1 enquête sur l'emploi, Rapport principal, octobre 2011.
- INS, Deuxième enquête sur l'emploi et le secteur informel (EESI 2), Phase 2 en quête sur le secteur informel, Rapport de synthèse, 2011.
- MENGUE (M.T.), L'implication des enfants dans le secteur informel au Cameroun, étude pour l'UNICEF, Yaoundé, mars 2004.
- MIENDJIEM (I.L.), Etude de ratificabilité de la Convention n°142 sur la mise en valeur des ressources humaines, EAT/OIT/AC, Yaoundé, 2013.
- MIENDJIEM (I.L.), Etude nationale sur la discrimination en matière d'emploi et de profession et proposition d'un plan national d'action au Cameroun, Genève, juin 2011.
- MIENDJIEM (I.L.), Argumentaire sur la promotion des conventions sur l'emploi et la formation professionnelle, BSR/OIT/AC, projet APERP, Yaoundé, 2008.
- NOMSI TAGNE (J), « L'exploitation sexuelle des enfants dans la ville de Yaoundé », in Les formes contemporaines d'esclavage, Cahier africain des droits de l'homme, Yaoundé, 1999.
- POUGOUE (P-G), L'étude sur l'effectivité de la Déclaration de 1998 de l'OIT sur les principes et droit fondamentaux au travail, BSR/OIT/AC, PAMODEC, Yaoundé, 2007.
- SCHLYTER (C), « International labour standards and the informal sector: Developments and dilemmas », Genève, 2003.
- TCHAKOUA (J.M), Etude comparative de la législation de la sécurité sociale au Cameroun et des dispositions de la convention (n°012) sur la sécurité sociale(Normes minimales) 1952 en vue de sa ratification, EAT/BP/AC, Yaoundé, 2013.

### Sites Web consultés

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

[www.minepat.gov.cm](http://www.minepat.gov.cm)

[www.statistic-cameroon.org](http://www.statistic-cameroon.org)



**Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique centrale et Bureau de pays de l'OIT pour le Cameroun, la Guinée Équatoriale et Sao Tomé-et-Principe**

Rue Nkol-Eton - BP: 13  
Yaoundé, Cameroun  
Courriel: [yaounde@ilo.org](mailto:yaounde@ilo.org)  
Site web: [www.ilo.org/yaounde](http://www.ilo.org/yaounde)