

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

**COMMISSION DES DROITS
DE L'HOMME DU CAMEROUN**

**SOUS-COMMISSION CHARGÉE
DE LA PROMOTION DES DROITS DE L'HOMME**

Secrétariat Permanent

Division de la Protection
et de la Promotion des Droits de l'homme

B.P./P.O. Box 20317, Yaoundé
Fax : (237) 222-22-60-82

Numéro Vert. - 1523



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work – Fatherland

**CAMEROON HUMAN
RIGHTS COMMISSION**

**SUB-COMMISSION IN CHARGE
OF HUMAN RIGHTS PROMOTION**

Permanent Secretariat

Human Rights Protection
and Promotion Division

Tel.: (237) 222-22-61-17 / 691 12 86 70
E-mail: chrc.cdhc2019@yahoo.com
Web: www.cdhc.cm

Toll-Free Number. - 1523

**DÉCLARATION DE LA COMMISSION DES DROITS DE L'HOMME
DU CAMEROUN À L'OCCASION DE LA 140^E ÉDITION DE LA JOURNÉE
INTERNATIONALE DU TRAVAIL**

1^{er} mai 2026

**Thème.- *Dialogue social et travail décent : facteurs de paix, de cohésion nationale
et de développement économique de l'entreprise***

**La Commission des Droits de l'homme du Cameroun (ci-après :
« la Commission » ou « la CDHC »), créée par la loi n° 2019/014 du 19 juillet 2019 et
mise en place le 29 avril 2021, suite à la prestation de serment de ses membres devant
la Cour suprême siégeant en chambres réunies,**

Ayant à l'esprit que la *Journée internationale du Travail* s'inscrit dans un processus
historique plus large de revendications ouvrières, dont l'une des premières expressions
marquantes remonte au mouvement de grève initié le 21 avril 1856 à Melbourne, en
Australie, par des travailleurs réclamant la limitation de la durée journalière de travail à huit

heures, alors que celle-ci atteignait généralement dix à douze heures dans les pays industrialisés, une mobilisation dont le succès a contribué à inspirer et à diffuser cette revendication dans d'autres contextes, avant sa consécration ultérieure à l'échelle universelle¹,

Ayant également à l'esprit que les premières avancées significatives en matière de réduction du temps de travail furent obtenues quelque temps après le mouvement de grève susmentionné à Melbourne, où certains employeurs consentirent, sous la pression d'une mobilisation ouvrière, à l'instauration de la journée de huit heures de travail sans réduction de salaire ; que cette revendication s'est ensuite progressivement diffusée à l'échelle mondiale, malgré des résistances persistantes, donnant lieu à des mouvements sociaux d'ampleur,

Ayant en outre à l'esprit que le 7 octobre 1884, la Fédération américaine du travail (en langue anglaise : *American Federation of Labour* en abrégé *AFL*) tint sa quatrième Convention à Chicago (États-Unis d'Amérique), au cours de laquelle fut adoptée une *résolution affirmant la nécessité de réglementer la durée du travail* ; que par cette décision, la Fédération accordait aux employeurs un délai de deux ans pour se conformer à la nouvelle organisation du temps de travail sans réduction de salaire ; qu'à défaut d'application effective à l'issue de ce délai, elle se réservait le droit d'engager des mouvements de grève d'envergure²,

Rappelant que c'est dans cette dynamique revendicative que, dès le 1^{er} mai 1886 – date marquant traditionnellement le début de l'année comptable de nombreuses entreprises aux États-Unis – près de 400 000 travailleurs, à l'initiative des organisations syndicales américaines, se sont mobilisés à travers le pays pour exiger la reconnaissance effective de la journée de huit heures, mouvement d'ampleur nationale dont l'épicentre se situait spécialement à Chicago et qui s'inscrit comme une étape déterminante dans le processus ayant conduit à l'institutionnalisation de la Journée internationale du Travail,

Rappelant également que, dans le prolongement de ces mobilisations, une marche rassemblant près de 4 000 ouvriers fut organisée le 3 mai 1886 à Chicago en soutien aux grévistes de la *McCormick Harvesting Machine Company*, confrontés au recours à des briseurs de grève, une manifestation qui donna lieu à des affrontements avec les forces de l'ordre, entraînant la mort de plusieurs travailleurs ; que le lendemain, sous le coup d'une vive indignation, un rassemblement initialement pacifique se tint sur la *Haymarket Square*, au cours duquel une explosion d'origine indéterminée causa la mort d'un agent de police, déclenchant une escalade de violences entre manifestants et forces de l'ordre dont le bilan fit état de plusieurs morts et blessés dans les deux camps, épisode tragique demeuré dans l'histoire sous l'appellation de *Haymarket Affair*, symbole marquant des luttes sociales pour l'amélioration des conditions de travail,

Rappelant en outre que le Congrès constitutif de la Deuxième Internationale, réuni du 14 au 21 juillet 1889 à Paris (en France), à l'initiative des partis socialistes et ouvriers

¹ Cf. Étudiantes socialistes, « L'histoire du 1^{er} mai : Journée internationale des travailleurs », <https://eso.cialistes.org/2020/05/02/lhistoire-du-1er-mai-journee-internationale-des-travailleurs>, consultée le 16 avril 2026.

² *Ibid.*

européens et sous l'influence des principales figures théoriques du socialisme, dont *Friedrich Engels*, adopta une résolution appelant à l'organisation – à date fixe et de manière simultanée dans l'ensemble des pays – d'une *Journée internationale de mobilisation ouvrière, fixée au 1^{er} mai*, afin de coordonner des manifestations pour la réduction légale de la journée de travail à huit heures, consacrant ainsi une stratégie commune de revendication sociale à l'échelle internationale³,

Gardant en mémoire que la loi du 23 avril 1919, adoptée par le Parlement français sous la III^e République, a instauré la journée de huit heures comme norme légale du temps de travail et qu'à titre exceptionnel, le 1^{er} mai 1919 fut déclaré chômé dans un contexte de reconnaissance sociale de cette avancée, avant que le régime de l'État français dirigé par le maréchal Philippe PÉTAIN n'institue, par la loi du 24 avril 1941, le 1^{er} mai comme Journée fériée et chômée sous l'appellation de « *Fête du Travail et de la Concorde sociale* »⁴, marquant ainsi une reconfiguration institutionnelle et symbolique de cette Journée dans le paysage social français,

Gardant également en mémoire que le 30 avril 1947, sous la présidence de Vincent AURIOL, le député socialiste Daniel MAYER, avec le soutien du ministre du Travail Ambroise CROIZAT, rétablit le 1^{er} mai comme *Journée chômée et payée* dans le Code du travail, avant que la dénomination de « Fête du Travail » ne soit officiellement consacrée le 29 avril 1948,

Rappelant qu'au Cameroun, la *Journée internationale du travail (JIT)* a été adoptée et instituée comme *Journée chômée et payée*, sous l'appellation de « *Fête du travail* », par la loi n° 73-05 du 7 décembre 1973 fixant le régime des fêtes légales en République unie du Cameroun,

Soulignant que cette Journée s'inscrit à la fois dans une dimension commémorative, revendicative et prospective, visant à consolider les acquis sociaux, à promouvoir les Droits des travailleurs et à encourager des politiques publiques en faveur du travail décent et de la justice sociale,

Soulignant également que la célébration de la JIT mobilise un ensemble de Droits fondamentaux relevant principalement des Droits économiques et sociaux, mais également des Droits civils et politiques, dans une approche intégrée et indivisible des Droits de l'homme, notamment :

- les Droits à la liberté syndicale et au dialogue social ;
- les Droits à la sécurité sociale et à la protection contre les risques professionnels ;
- les Droits à l'égalité et à la non-discrimination au travail, autant que
- les Droits à la dignité humaine et à la protection contre les abus,

Accueillant favorablement le thème retenu par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale (MINTSS) pour l'édition 2026 de la Journée internationale du Travail, à

³ Cf. Forces ouvrières, « 1^{er} mai : une Journée internationale née des revendications », <https://www.force-ouvriere.fr/1er-mai-une-journee-internationale-nee-des-revendications>, consultée le 16 avril 2026.

⁴ *Ibid.*

savoir *Dialogue social et travail décent : facteurs de paix, de cohésion nationale et de développement économique de l'entreprise*, un thème qui s'inscrit dans la continuité des orientations promues par l'Organisation internationale du Travail (OIT), y compris à travers la promotion du travail décent comme condition essentielle de justice sociale, de stabilité institutionnelle et de croissance inclusive, tout en soulignant l'importance stratégique d'un dialogue social structuré et permanent entre les employeurs, les travailleurs ainsi que les pouvoirs publics comme instrument de prévention des conflits, de consolidation de la cohésion nationale, autant que de renforcement de la performance et de la compétitivité des entreprises dans une perspective de développement économique durable et équilibré,

Reconnaissant que le *dialogue social* et le *travail décent* constituent des leviers structurants de la stabilité sociale, de la cohésion nationale et de la performance économique dont la promotion s'impose comme un impératif de développement durable pour les entreprises et pour la nation, et y intégrant, dans une approche globale fondée sur les Droits humains, les missions de promotion et de protection de la dignité humaine ainsi que de prévention et de lutte contre la torture et les traitements cruels, inhumains ou dégradants, afin de garantir un environnement de travail respectueux des normes internationales, protecteur des Droits fondamentaux et propice à une croissance inclusive et durable,

Relevant que le terme « *travail* » désigne « [tout(e)] *activité laborieuse professionnelle et rétribuée ; activité économique des individus (aidés ou non par les machines), organisée en vue de produire des biens et des services répondant aux besoins individuels et collectifs* »⁵,

Notant que le Bureau international du travail (BIT) définit le *dialogue social* comme « *tous types de négociation, de consultation et d'échange d'informations entre ou parmi les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale* »⁶,

Notant également que pour l'Organisation internationale du travail (OIT) le *travail décent* est un terme consacré qui fait référence au « *travail productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine* », induisant un changement culturel en faveur d'une main-d'œuvre équitable et stable, permettant aux travailleurs d'améliorer leur qualité de vie sur le plan financier ; les valeurs de justice sociale étant ancrées dans le travail décent et visant l'équité et l'égalité au-delà du lieu de travail⁷,

Notant en outre que selon l'OIT, le *dialogue social* est

[un mécanisme] de négociation, de consultation et d'échange d'informations entre ou parmi les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale. [II] est à la fois un moyen de réaliser le progrès

⁵ Cf. Paul ROBERT, *Dictionnaire Le Petit Robert de la langue française*, Nouvelle édition millésime 2024, SEJER, Paris, 2023, 2836 pp., spéc. p. 1491.

⁶ Cf. Bureau international du travail, « *Social Dialogue Finding a common voice* », <https://webapps.ilo.org/public/english/dialogue/download/brochure.pdf>, consultée le 20 mars 2025.

⁷ Cf. Association du personnel de l'Université de York, « *Que signifie le travail décent ?* », <https://yusapuy.ca/decent-and-stable-work/what-does-decent-work-mean/>, consultée le 20 mars 2026.

social et économique et une fin en soi, car il permet aux [travailleurs] de s'exprimer et d'être partie prenante dans leur société et sur leur lieu de travail⁸,

Reconnaissant que pour la cohésion économique et sociale, autant que pour la bonne gouvernance, le *dialogue social* est un instrument clé, en ce qu'il joue un rôle prépondérant dans la promotion du vivre-ensemble harmonieux au lieu de travail, en mettant en avant des conditions de travail justes et décentes⁹,

Reconnaissant également que, dans le cadre de la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD), la *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*¹⁰ met un accent particulier sur le rôle de plus en plus important des acteurs concernés dans la promotion du dialogue social.

*

* *

Reconnaissant que la commémoration de la JIT s'inscrit dans un cadre juridique structuré à trois niveaux : national, régional et universel,

Soulignant qu'au plan national, elle trouve son fondement dans la Constitution du Cameroun, dont le préambule garantit la liberté d'association, la liberté syndicale ainsi que le droit au travail, de même que dans la loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du travail, principalement en ses articles 2, 3, 4 à 7, 23 et suivants, relatifs au droit au travail, à la liberté syndicale et aux conditions de travail,

Soulignant également que cette Journée est officiellement reconnue comme *jour férié, chômé et rémunéré* au Cameroun,

Relevant qu'au plan africain, la commémoration du 1^{er} mai s'appuie sur la Charte africaine des Droits de l'homme et des peuples (ChADHP), en particulier en ses articles 10, 11 et 15 relatifs aux libertés d'association, de réunion et au droit au travail,

Considérant que la Commission africaine des Droits de l'homme et des peuples (CnADHP) affirme, de manière constante, que le droit au travail et aux conditions de vie dignes constitue un pilier de la dignité humaine qui doit être protégé contre toute forme d'exploitation ou de précarisation arbitraire,

Soulignant que la Cour africaine des Droits de l'homme et des peuples (CrADHP), dans sa jurisprudence, a consolidé la position de la Commission africaine des Droits de l'homme et des peuples (CnADHP) en affirmant que le droit au développement, corrélé au droit au travail, exige une protection contre les licenciements sans base légale ; qu'ainsi, dans l'affaire Application n° 006/2012, *CnADHP c. République du Kenya (affaire les Ogiek)*, arrêté du 26 mai 2017, la CrADHP a affirmé que le droit de travailler et de disposer de ses ressources est essentiel à la survie, soulignant que « [1]e droit au développement [...] implique

⁸ Cf. OIT, « *Dialogue social et tripartisme* », <https://www.ilo.org/fr/themes-et-secteurs/dialogue-social-et-tripartisme>, consultée le 28 avril 2026.

⁹ Cf. *EEA and Norway Grants*, « *Social Dialogue - Decent Work* », <https://eeagrants.org/topics-programmes/innovation-research-education-and-competitiveness/social-dialogue-decent-work>, consultée le 17 mars 2026.

¹⁰ Document adopté par l'OIT pour la première fois en 1977 à Genève, puis révisé à plusieurs reprises, notamment en 2000, 2006, 2017 et récemment en 2022.

que les peuples ne doivent pas être privés de leurs moyens de subsistance » ; dans l'affaire Application n° 013/2011, *Abdoulaye NIKIEMA, Ernest ZONGO et autres c. Burkina Faso* (affaire *Norbert ZONGO*), arrêt du 28 mars 2014, elle a aussi rappelé que l'accès à la justice pour les travailleurs ou leurs ayants droit est une obligation de l'État, en sanctionnant l'inaction face aux violations des Droits humains commises dans le cadre professionnel ; qu'il découle de cette jurisprudence constante que les États parties ont l'obligation positive de prévenir la précarité, de limiter strictement les licenciements abusifs, de privilégier le dialogue social et de garantir à tout travailleur le droit de percevoir une rémunération juste, d'être protégé contre les risques professionnels et de disposer de voies de recours effectives pour contester la légalité de toute rupture de la relation de travail,

Consciente des risques qui pèsent autant sur la dignité, la santé physique et la stabilité socio-économique des travailleurs que sur la paix, la cohésion nationale et le développement économique des entreprises, en cas de non-respect des normes relatives au travail décent, à la sécurité et à la santé au travail ainsi qu'au SMIG,

Consciente en outre que ces défaillances impactent de manière disproportionnée les groupes vulnérables ; que pour les femmes travailleuses, souvent piliers de l'économie domestique et les jeunes primo-demandeurs d'emploi, la précarité salariale et l'absence d'immatriculation systématique à la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS) entraînent une fragilisation des foyers face aux risques de la vie, compromettent l'autonomisation financière et l'accès à une retraite digne, tout en les exposant à des formes d'exploitation qui portent gravement atteinte au respect de la dignité humaine et aux standards de protection fixés par les instruments nationaux, africains et universels de protection des Droits des travailleurs,

Considérant que le recours aux contrats précaires et à l'informalité, en tant que pratiques dérogatoires, ne saurait être érigé en règle de gestion des ressources humaines ; qu'ils doivent être strictement limités et que toute relation de travail doit être conforme aux garanties prévues par le Code du travail, ainsi que par les instruments africains et universels des Droits de l'homme liant le Cameroun,

Considérant en outre que tout travailleur a le droit d'exercer son activité dans un environnement sûr et sain, de percevoir une rémunération juste et suffisante lui permettant, ainsi qu'à sa famille, de mener une vie conforme à la dignité humaine, de bénéficier de la liberté syndicale et d'un accès effectif à la justice sociale, conformément aux exigences de la Charte africaine des Droits de l'homme et des peuples et à la jurisprudence des mécanismes africains de protection des Droits de l'homme,

Relevant qu'au plan universel, cette célébration est encadrée par :

- la Déclaration universelle des Droits de l'homme (DUDH), particulièrement en ses articles 20, 23 et 24, qui consacrent le droit au travail, à des conditions d'emploi équitables et à la protection sociale ;
- le Pacte international relatif aux Droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), adopté par l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations

Unies (AGONU) le 16 décembre 1966 et ratifié par le Cameroun le 27 juin 1984, principalement en ses articles 6, 7 et 8, ainsi que par

- les conventions fondamentales de l'OIT, principalement celles ratifiées par le Cameroun, à savoir :
 - o les conventions n° 87, n° 98 et n° 144 qui contribuent à la paix sociale à travers le dialogue social ainsi qu'à la réduction des conflits ;
 - o les conventions n° 100 et n° 111 qui concourent à la cohésion nationale en mettant en avant l'égalité ;
 - o les conventions n° 138 et n°182 assurant la protection des groupes vulnérables ;
 - o les conventions n° 155 sur la productivité, n° 122 et n°131 relatives à l'emploi et aux salaires, ainsi que les conventions n° 29 et n° 105 portant sur la stabilité sociale, toutes concourant au développement économique de l'entreprise,

Soulignant que les Conventions de l'OIT ratifiées par le Cameroun ne sont pas seulement des normes juridiques ; qu'elles constituent également *un levier stratégique* pour instaurer un climat social apaisé, renforcer l'unité nationale et améliorer la performance économique des entreprises,

Soulignant également que toute entreprise qui prend en considération les instruments normatifs ainsi que les mécanismes de protection des travailleurs ratifiés par le Cameroun, bénéficie d'un *environnement stable, d'une main-d'œuvre motivée et d'une meilleure compétitivité,*

Soulignant en outre que, dans un contexte marqué par la nécessité de garantir un environnement professionnel équitable et stable, il apparaît impérieux que les pouvoirs publics, à travers les administrations compétentes, à savoir le ministère du Travail et de la Sécurité sociale (MINTSS), la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS), ainsi que les organisations syndicales et les juridictions compétentes, renforcent la synergie et la coordination de leurs actions, en vue de promouvoir un dialogue social constructif et de garantir un travail décent, facteurs essentiels de paix sociale, de cohésion nationale et de développement durable des entreprises au Cameroun.

*

* * *

La Commission salue le renforcement progressif de la numérisation des systèmes de sécurité sociale et de l'administration du travail, depuis 2025 et davantage consolidée en 2026 par la CNPS, dans le but d'améliorer la prestation et la gestion des services du travail et de sécurité sociale ; des améliorations qui incluent l'utilisation de plateformes en ligne et de processus électroniques pour la gestion des cotisations, des déclarations ainsi que des prestations, en vue d'améliorer l'efficacité, la transparence et l'accessibilité pour les travailleurs comme pour les employeurs ;

La Commission note avec satisfaction les efforts déployés par le Gouvernement en vue d'atténuer les effets des réductions des programmes de santé naguère financés par les États-Unis d'Amérique, notamment à travers les mesures prises pour soutenir les agents de santé communautaires (ASC), incluant le paiement de salaires, d'indemnités et/ou de primes, ainsi que la mise en place de mécanismes de financement destinés à garantir la continuité des services essentiels de santé ; à cet égard, des actions structurantes ont été engagées, parmi lesquelles :

- la restructuration du système de santé communautaire en vue de réduire sa dépendance aux financements extérieurs ;
- le redéploiement ciblé de ressources humaines spécialisées, afin de combler les insuffisances induites par la contraction des effectifs d'ASC ;
- la signature, le 16 décembre 2025, d'un protocole d'accord avec le Gouvernement des États-Unis d'Amérique prévoyant un appui financier de 400 millions de dollars soit environ 240 milliards de francs CFA sur cinq ans¹¹, ainsi que l'engagement de l'État du Cameroun d'augmenter ses dépenses dans le secteur de la santé de 450 millions de dollars, soit environ 270 milliards de francs CFA au cours de la même période et
- la contractualisation progressive de 9 944 membres du personnel de santé sur une période de cinq ans, en vue de renforcer durablement la résilience et la performance du système national de santé¹² ;

La Commission rappelle les actions qu'elle a menées, ainsi que celles auxquelles elle a pris part dans le cadre de la promotion et de la protection des Droits des travailleurs au Cameroun, à travers un ensemble d'interventions coordonnées mises en œuvre tant par son Siège que par ses Antennes régionales et départementale, notamment :

- l'état des lieux du contentieux quasi-juridictionnel des Droits des travailleurs au Cameroun, dressé par la Commission en mars 2026 – à partir des dossiers traités aussi bien par son Siège que par ses Antennes régionales et départementale entre le 31 mars 2025 et le 31 mars 2026 – qui révèle que 71 cas ont été enregistrés et suivis par ces structures, rendant compte de la diversité ainsi que de la gravité des atteintes aux Droits économiques et sociaux des travailleurs dont les plus fréquentes concernent : le non-paiement des salaires et des indemnités ; les licenciements abusifs ; les ruptures irrégulières de contrats ; la non-affiliation à la CNPS ; le non reversement des cotisations sociales ; le harcèlement sexuel et moral ; les cas d'accidents de travail non indemnisés ; des conditions de travail dangereuses et les entraves aux Droits syndicaux ;
- la participation, le 1^{er} décembre 2025, à l'évaluation du *Plan d'action national pour l'élimination des pires formes de travail des enfants* (PANETEC), contribuant ainsi à la collecte de données, à l'évaluation de sa mise en œuvre et aux discussions sur la

¹¹ Cf. Ministère de la Santé publique (MINSANTÉ), « Santé globale : le Cameroun et les États-Unis scellent un partenariat stratégique renforcé », <https://www.minsante.cm/site/?q=fr/content/santé-globale-le-cameroun-et-les-états-unis-scillent-un-partenariat-stratégique>, consultée le 30 avril 2026.

¹² Voir le Message de fin d'année du Président de la République du Cameroun, Paul BIYA, à la nation le 31 décembre 2024.

ratification de la Convention n° 187 de l'OIT sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, tout en renforçant les capacités de 17 participants ;

- la tenue, le 20 juin 2025 à Maroua, d'un Atelier organisé par la Délégation régionale du MINTSS de l'Extrême-Nord visant le renforcement des capacités et la vulgarisation des normes internationales du travail ainsi que du document-cadre relatif à la mise en place du Système d'Observation et de Suivi du travail des enfants au Cameroun (SOSTECAM), au profit de 33 participants engagés dans la lutte contre le travail des enfants ; un Atelier qui a également permis l'identification des principaux défis liés à ce phénomène et d'envisager des pistes d'actions plus efficaces pour son éradication.

*

* *

Soulignant que, malgré les garanties constitutionnelles et les engagements internationaux du Cameroun, y compris au titre de la Charte africaine des Droits de l'homme et des peuples et des Conventions de l'OIT, la jouissance du droit au travail décent et à une rémunération juste demeure inégale ; que pour de nombreux travailleurs – spécialement les plus précaires de l'économie informelle et ceux employés dans les zones en proie à l'insécurité – la protection sociale demeure sous-optimale et l'accès aux voies de recours professionnelles administrativement complexe, tandis que le recours quasi systématique à la précarisation des contrats exacerbe une pauvreté laborieuse inquiétante, creusant ainsi un écart préoccupant entre les standards de protection et la réalité des lieux de travail, ce qui est de nature à affaiblir la paix sociale et à fragiliser les fondements du développement durable.

Prenant en compte la situation sécuritaire qui prévaut dans certaines localités des Régions de l'Extrême-Nord, du Nord-Ouest et du Sud-Ouest qui a provoqué la fermeture temporaire d'unités industrielles, de plantations agro-industrielles et d'inspections du travail, ce qui entraîne une perte massive d'emplois, une suspension prolongée des salaires et des difficultés pour les travailleurs de bénéficier de l'arbitrage de l'État dans les litiges professionnels.

La Commission reste vivement préoccupée par le non-respect par certains employeurs du décret n° 2023/00338/PM du 21 mars 2023 fixant le Salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) à 60 000 francs CFA dans le secteur privé, ce qui ne porte pas seulement atteinte aux pratiques de travail équitables, mais a également un impact négatif sur divers autres Droits, y compris :

- le droit à un niveau de vie suffisant ;
- le droit à l'éducation des enfants des travailleurs ;
- le droit aux soins de santé et
- le droit à la sécurité sociale.

La Commission demeure préoccupée par les défis persistants qui entravent la pleine jouissance des Droits des travailleurs au Cameroun, notamment :

- la prédominance des emplois dans le secteur informel, caractérisés par de faibles revenus ;
- les abus d'autorité et de pouvoir, les intimidations ainsi que la discrimination au préjudice des travailleurs ;
- la couverture insuffisante du territoire national par les services chargés du contrôle de l'application des normes du travail, à savoir les inspections régionales et départementales du travail, autant que leur efficacité limitée ;
- le non accès à la sécurité sociale en raison de la non-immatriculation des employés par certains employeurs à la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS) autant que le non-paiement des cotisations sociales ;
- la faible couverture de protection sociale pour les travailleurs du secteur informel, ainsi que les retards dans le reversement des cotisations sociales par certains employeurs, alimentant l'insécurité sociale et la précarité des travailleurs ;
- les atteintes à la liberté syndicale, y compris à travers les restrictions imposées par certains employeurs dans l'exercice du droit de grève et de la négociation collective ;
- la persistance de pratiques discriminatoires à l'embauche dans plusieurs secteurs d'activités ;
- l'insuffisance d'équipements de santé et de sécurité au travail, en particulier dans les secteurs des mines et de l'agro-industrie.

La Commission souligne que la corruption agit comme un frein systémique à la réalisation du travail décent, ainsi qu'à la consolidation du dialogue social au Cameroun ; qu'elle se manifeste par des prélèvements illicites sur les salaires dans certaines entreprises, le monnayage des recrutements ou la falsification des registres de sécurité sociale, détournant ainsi des ressources essentielles au bien-être des employés ; en fragilisant l'État de droit, elle prive les travailleurs de tout recours effectif en cas d'abus, car elle compromet l'impartialité des organes de contrôle et de régulation ; qu'en fin de compte, la corruption érode le droit à un salaire juste et à la protection de la santé, aggravant la précarité de certains travailleurs qui sont déjà vulnérables.

La Commission considère que toute atteinte au droit des travailleurs à une rémunération suffisante et régulière compromet la stabilité sociale et fragilise la cohésion nationale ; elle invite les employeurs à considérer que l'érosion du pouvoir d'achat constitue un facteur susceptible d'affecter la sécurité et de fragiliser la cohésion nationales, de même que le dialogue social devrait demeurer le mécanisme préventif par excellence pour absorber les chocs liés à l'inflation tout en garantissant la pérennité de l'entreprise.

*

* * *

La Commission note que, sur les 220 recommandations acceptées par l'État à l'occasion de l'adoption du *Rapport du passage du Cameroun* au 4^e cycle de l'Examen périodique universel (EPU) le 26 mars 2024, sept sont en consonance avec les Droits des travailleurs ; elles sont reproduites dans la Déclaration de la CDHC de ce jour, après avoir

été ventilées par l'Institution nationale des Droits de l'homme du pays aux structures pertinentes de l'État, ainsi qu'aux partenaires au développement et au Fonds national de l'emploi (FNE), chacun en ce qui le concerne, de la manière suivante :

- la recommandation invitant à « *poursuivre les efforts visant à réduire les taux de chômage et de sous-emploi, en particulier chez les jeunes et les femmes* » a été adressée au ministère du Travail et de la Sécurité sociale (MINTSS), au ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle (MINEFOP) et au ministère de la Promotion de la femme et de la famille (MINPROFF) ;
- la recommandation invitant à « *élaborer une stratégie nationale pour promouvoir la création d'emplois* » a été adressée au MINTSS, au MINFOPRA et au MINEFOP
- la recommandation invitant à « *prendre des mesures concrètes pour mettre en œuvre de manière efficace une stratégie nationale pour l'emploi* » a été adressée au MINEFOP, au MINTSS et au ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative (MINFOPRA) ;
- la recommandation invitant à « *élaborer un plan d'action pour garantir la mise en œuvre effective de la politique nationale de l'emploi* » a été adressée au MINEFOP, au MINFOPRA et au MINTSS ;
- la recommandation invitant à « *continuer de faire progresser l'emploi et de promouvoir la stratégie de réduction de la pauvreté* » a été adressée au ministère de l'Économie, de la Planification et de l'Aménagement du territoire (MINÉPAT), au MINTSS, au MINFOPRA, au MINEFOP, au Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) et au Fonds national de l'Emploi (FNE) ;
- la recommandation invitant à « *poursuivre les efforts visant à garantir l'égalité d'accès à l'éducation et à l'emploi pour tous* » a été adressée au MINEFOP, au MINTSS, au ministère de l'Enseignement supérieur (MINESUP), au ministère des Enseignements secondaires (MINESEC), au ministère de l'Éducation de base (MINEDUB) et au ministère de la Jeunesse et de l'Éducation civique (MINJEC) et
- la recommandation invitant à « *poursuivre l'action menée dans le cadre de la politique nationale de l'emploi pour que chaque citoyen en âge de travailler puisse obtenir un travail décent* » a été adressée au MINEFOP et au MINTSS.

La Commission réitère ses recommandations formulées dans sa Déclaration du 1^{er} mai 2025 à l'occasion de la précédente édition de la *Journée internationale du travail*, en particulier au Gouvernement :

- de ratifier les deux conventions fondamentales de l'OIT suivantes : la Convention 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, adoptée en 2006 et le Protocole de 2014 relatif à la Convention n° 29 (1930) sur le travail forcé ;
- de finaliser la révision du cadre législatif pour garantir une mise en œuvre effective des principes de liberté syndicale, y compris à travers la révision :

- de la loi n° 68/LF/19 du 18 novembre 1968 et de l'article 19 du décret n° 69/DF/7 du 6 janvier 1969, afin de remplacer l'exigence d'autorisation préalable pour la création d'un syndicat ou d'une fédération syndicale par un simple régime déclaratif des employés ou de l'employeur ;
- de renforcer la coopération avec les partenaires sociaux et les organisations de la société civile (OSC), en vue d'intensifier la sensibilisation des parties concernées aux normes internationales du travail, y compris sur la Déclaration tripartite de principes sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

La Commission recommande spécifiquement :

- *au Gouvernement* de garantir le respect effectif par les entreprises opérant sur le territoire national, des normes substantielles relatives aux Droits de l'homme, telles que la diligence raisonnable, la mise en place de mécanismes de recours accessibles, transparents et efficaces au bénéfice des travailleurs, des communautés locales et des riverains qui estimeraient que leurs Droits sont violés, l'interdiction de l'exploitation des catégories vulnérables comme les enfants par les entreprises, ainsi que la promotion de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) ;
- *au MINTSS ainsi qu'aux juridictions compétentes* de renforcer une politique de « tolérance zéro » face au non-respect du SMIG, considérant que le non-respect du salaire minimum par des employeurs n'est pas une simple irrégularité administrative, mais une violation du droit à un niveau de vie décent et à la dignité, susceptible de fragiliser la paix et la cohésion sociale ainsi que la croissance économique de l'entreprise.
- *au MINTSS* de renforcer les inspections du travail en vue d'intensifier les contrôles de conformité sur le terrain, y compris pour s'assurer que chaque travailleur perçoit au moins le SMIG et bénéficie de conditions de travail décentes ;
- *au MINTSS ainsi qu'aux syndicats de travailleurs* de renforcer l'encadrement du recours aux contrats de travail temporaires et à l'externalisation de la main-d'œuvre, afin d'éviter que la précarité ne devienne la norme de gestion, tout en encourageant la transformation des contrats précaires en Contrats à durée indéterminée (CDI) ;
- *au ministère des Finances (MINFI)* de mettre en place des programmes de mentorat, autant que des mesures de facilitation procédurale en faveur des entreprises qui s'engagent à garantir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, ainsi qu'à promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes, principalement à travers le développement d'activités d'auto-emploi viables, dignes et génératrices de revenus – susceptibles de concerner jusqu'à 75 % des jeunes – ainsi que par l'accès à des emplois stables et décents, assortis d'une couverture sociale complète et effective, dans le strict respect des procédures usuelles de recrutement en vigueur ;

- à la CNPS, en collaboration avec *les organisations d'employeurs*, de renforcer les mécanismes d'immatriculation des travailleurs à la sécurité sociale, en vue d'améliorer l'effectivité, notamment par la simplification des procédures d'affiliation et la mise en place de dispositifs d'incitation à l'enregistrement des employés, y compris dans les secteurs domestiques et informels ;
- à la *Commission nationale anti-corruption (CONAC)*, en collaboration avec *les Administrations publiques compétentes, les Inspections du travail, la CNPS, les syndicats d'employeurs ainsi que ceux de travailleurs* de mettre en place et de promouvoir des mécanismes sécurisés et accessibles de dénonciation des actes de corruption – à travers des numéros verts et des plateformes numériques anonymes – au sein des entreprises et des administrations publiques, pour signaler, dans un cadre protégé, les faits de corruption liés aux recrutements, à la gestion des carrières et aux prestations de sécurité sociale ;
- aux *Délégations régionales et départementales du MINTSS* de territorialiser la concertation par la création de cadres d'échange locaux permettant de co-construire, dans le cadre d'un dialogue social structuré, des solutions adaptées aux réalités spécifiques de chaque bassin d'auto-emploi ou d'emplois ;
- aux *employeurs des secteurs public et privé* d'institutionnaliser ou de consolider le dialogue social permanent, afin de prévenir les conflits, d'assurer un environnement de travail exempt de harcèlement et de discrimination, et de veiller, avec diligence raisonnable, à éviter, atténuer ou réparer toute incidence négative sur les Droits de l'homme ;
- aux *syndicats des travailleurs* de renforcer la formation des travailleurs sur leurs Droits et obligations, y compris pour une participation plus constructive aux négociations collectives.

Afin de forger une véritable culture de la justice sociale, **la Commission exhorte** le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle (MINEFOP), le ministère de la Santé publique (MINSANTÉ) et le ministère de l'Enseignement supérieur (MINESUP) à ériger l'enseignement des Droits des travailleurs en pilier central de leurs programmes didactiques, garantissant ainsi que chaque diplômé accède au marché de l'emploi avec une connaissance effective de ses Droits et devoirs, des obligations corrélatives des employeurs et des mécanismes de protection juridictionnels et non juridictionnels,

La Commission recommande une synergie d'action inclusive entre les pouvoirs publics, le patronat, les organisations syndicales, la société civile, les médias et les partenaires au développement, afin de bâtir un écosystème professionnel résilient tendant à :

- *sanctuariser la santé et la sécurité au travail*, en érigeant la prévention des risques professionnels et des maladies liées au travail en priorité absolue au sein des unités de production ;
- *garantir l'effectivité des Droits des travailleurs*, particulièrement leur droit à une rémunération juste, l'affiliation systématique à la sécurité sociale et l'exercice sans entrave de la liberté syndicale ;

- *dynamiser le dialogue social* comme levier de justice et de paix sociales et comme moteur d'une égalité réelle entre tous les acteurs du monde du travail ;
- *renforcer le pouvoir de négociation des travailleurs* en consolidant leur représentativité et en généralisant les conventions collectives.

La Commission encourage tous les acteurs engagés dans la protection des Droits des travailleurs à favoriser un climat de confiance et à veiller à ce que leurs Droits soient respectés, spécialement à travers la promotion de la transparence, l'éveil aux Droits des travailleurs et aux prestations de sécurité sociale, ainsi que par le renforcement du rôle des inspecteurs du travail et des délégués du personnel, ce qui permettra à terme d'offrir un soutien approprié aux travailleurs, en particulier à ceux victimes de licenciements abusifs ;

La Commission engage l'ensemble des acteurs de la protection sociale à instaurer un climat de confiance mutuelle fondé sur la transparence et une meilleure appropriation des normes du travail et de la sécurité sociale ; à cette fin, elle recommande de renforcer l'autorité des inspecteurs du travail en consolidant leur légitimité et leurs moyens d'action, ainsi que de garantir l'effectivité du mandat des délégués du personnel, notamment en assurant leur indépendance fonctionnelle, leur protection contre toute forme de représailles et leur accès effectif à l'information ; ces mesures doivent permettre l'exercice d'une veille rigoureuse contre les abus ; une telle approche permet de concilier les impératifs de viabilité économique des entreprises avec la protection des travailleurs, notamment en réduisant les risques de précarité liés aux licenciements abusifs.

*

* *

La Commission continuera d'honorer son engagement ferme, constant et irréversible à poursuivre ses efforts pour la promotion et la protection de tous les Droits de l'homme, spécialement dans le cadre de la protection des Droits des travailleurs, à travers :

- des interventions en *amicus curiae* (ami de la cour) ;
- des campagnes de sensibilisation ;
- des actions de plaidoyer ;
- des missions d'enquête ;
- le traitement des requêtes et l'auto-saisine ;
- des ateliers de formation et
- des visites régulières de tous les lieux de privation de liberté.

La Commission réitère son engagement à collaborer activement avec les autorités nationales, les partenaires internationaux et les OSC pour améliorer le climat social et les conditions de travail dans les lieux de travail ainsi qu'à promouvoir le respect des Droits de l'homme au Cameroun de manière générale.

La Commission exhorte vivement toutes les personnes qui se considèrent victimes ou témoins de violation des Droits de l'homme, y compris des Droits de travailleurs, à ne pas

rester silencieuses et à les signaler systématiquement, en saisissant la *Commission* par tous les moyens disponibles, y compris par le truchement de son numéro vert, le 1523 (gratuit, même sans crédit de téléphone).

Adresses utiles de la CDHC

Site web: www.cdhc.cm

Comptes *Facebook* et *X* (ancien *Twitter*): *Cameroon Human Rights Commission*

Compte *WhatsApp* : 691 99 56 90

Fait à Yaoundé, le 30 avril 2026

