REPUBLIQUE DU CAMEROUN
PAIX – TRAVAIL – PATRIE

Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD)

2014-2017
Edition - 2013 Draft2

Bureau Pays pour l'Angola, le Cameroun et Sao Tome & Principe

[Cadre d'appuis du BIT à la Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE)]

Table de matières

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS ..... **I**

PREFACE ..... **III**

RESUME ..... **IV**

1 INTRODUCTION **1**

2 CONTEXTE ET JUSTIFICATION **2**

2.1 Situation sociodémographique : une population de plus en plus jeune et urbaine *2*
2.2 Situation économique : une croissance peu porteuse d'emplois productifs *2*
2.3 Situation sociale : des indicateurs sociaux préoccupants *2*
2.4 Situation du marché du travail : persistance de nombreuses distorsions *3*
2.5 Situation des groupes vulnérables : marginalisation résistante *4*
2.6 Situation de l'égalité de genre : des résultats déjà palpables *4*
2.7 Situation des Normes Internationales du Travail (NIT) : en amélioration *5*
2.8 Situation du dialogue social : de plus en plus en cadres de concertation *6*
2.9 Situation de la protection sociale : une réforme s'impose *6*

3 LES PRIORITES DU PPTD **7**

4 REALISATIONS, STRATEGIES ET PRODUITS **8**

4.1 Priorité 1 : Accroissement des opportunités d'emplois décents et promotion des AGR *9*
4.2 Priorité 2 : Amélioration du cadre normatif et des conditions de travail pour tous *12*
4.3 Priorité 3 : Renforcement des capacités des mandants tripartites au dialogue social *14*

5 MISE EN ŒUVRE ET GESTION **16**

6 MODALITES RELATIVES AU SUIVI ET A L'EVALUATION **17**

6.1 Rapports biennaux *17*
6.2 Rapports d'étape *17*
6.3 Evaluation finale *17*

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES **18**

ANNEXES ..... **A**

ANNEXE 1 : Les principaux résultats de la revue du PPTD en novembre 2012 ..... *a*
ANNEXE 2 : Plan de suivi et évaluation ..... *c*
ANNEXE 3 : Plan de mise en œuvre ..... *g*
ANNEXE 4 : Alignement du PPTD du Cameroun avec les cadres stratégiques nationaux et internationaux ..... *q*
ANNEXE 5 : Etat des ratifications *22*
ANNEXE 6 : Principaux textes de droit du travail au Cameroun *24*

Liste des sigles et abréviations

AGR	Activités Génératrices de Revenus
APERP	Programme d'Appui à la Promotion de l'Emploi et la Réduction de la Pauvreté
ARV	Anti Retro Viraux
BIT	Bureau International du Travail
BSR/AC	Bureau Sous Régional de l'OIT pour l'Afrique Centrale
CEACR	Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et des Recommandations
CHS	Comité Hygiène et Santé
CNCT	Commission nationale consultative du travail
CNLS	Comité National de Lutte contre le Sida
CNPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CNSST	Commission nationale de santé et de sécurité au travail
CTD	Collectivités Territoriales Décentralisées
DSCE	Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi
ECAM	Enquête Camerounaise Auprès des Ménages
EESI	Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel au Cameroun
ENAM	Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature
GERME	Gérer Mieux Votre Entreprise
GICAM	Groupement Inter-Patronal du Cameroun
HIMO	Haute Intensité de Main d'œuvre
IDH	Indice de Développement Humain
MINAS	Ministère des Affaires Sociales
MINEFOP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
MINEPAT	Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire
MINFI	Ministère des Finances
MINPMEESA	Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Economie Sociale et de l'Artisanat
MINSANTE	Ministère de la Santé publique
MINTSS	Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale
NIT	Normes Internationales du Travail
OE	Organisations d'Employeurs
OIT	Organisation Internationale du Travail

OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONEFOP	Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
ONT	Observatoire National du Travail
OT	Organisations de Travailleurs
PME	Petite et Moyenne Entreprise
PN2R	Projet d'assistance à la mise en œuvre du Programme de Réhabilitation et construction des Routes Rurales
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PPP	Partenariat Public Privé
PPTD	Programme par Pays pour le Travail Décent
PPTE	Pays Pauvres Très Endettés
PRO169	Projet de Promotion de la Convention 169 sur les peuples indigènes et tribaux
SNU	Système des Nations-Unies
SST	Santé et Sécurité au Travail
UNDAF	Programme-cadre de coopération des Nations Unies
VIH et SIDA	Virus de l'immunodéficience humaine – Syndrome de l'immunodéficience Acquis

Préface

En 2008-2009, l'économie camerounaise a été frappée de plein fouet par la crise économique mondiale découlant de la crise financière internationale. Dans la foulée de l'adoption du pacte mondial pour l'emploi et de la déclaration de Ouagadougou sur l'emploi décent en Afrique, le pays a alors entrepris l'élaboration d'un Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD). Le processus d'élaboration, basé sur une approche participative, a abouti dans un premier temps à une validation du programme en septembre 2009 au cours d'un atelier national tripartite présidé par le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale.

En dépit du retard pris pour la signature qui devait conférer au PPTD le caractère plus formel de cadre de coopération entre le Gouvernement du Cameroun et le BIT pour la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi, plusieurs activités retenues dans ce Programme ont été exécutées durant le biennium 2010-2011.

Après la revue effectuée en 2012, le Gouvernement, le BIT et l'ensemble des parties prenantes réaffirment leur engagement et affichent un grand optimisme pour les périodes à venir. Ils entendent tirer parti des opportunités induites par les changements intervenus entre temps tels que l'entrée en vigueur de budgets programmes et la volonté du Gouvernement de rendre plus visible le contenu "emploi" de sa stratégie de développement.

A la suite de la rencontre entre le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale à Madame la Directrice de l'Equipe d'Appui Technique de l'OIT pour l'Afrique Centrale (EAT-BP/ Yaoundé) en février 2012, un Comité Tripartite de pilotage du PPTD a été mis en place par Décision n°113D/MINTSS/SG/DINCIT/CCT de mai 2012. Les engagements pris ont conduit à des activités de renforcement de capacités sur la méthodologie l'élaboration des PPTD et la gestion axée sur les résultats, sur le pilotage du processus de la revue et à l'organisation d'ateliers d'orientation, de relecture et de validation de la présente version du PPTD.

Dans le but de promouvoir le travail décent et sauvegarder les acquis dans un contexte de morosité économique d'ensemble, le présent PPTD définit les priorités en matière de coopération technique entre le Gouvernement, les partenaires sociaux et le Bureau International du Travail (BIT). Celles-ci visent la formulation et la mise en œuvre des politiques et programmes en vue de l'opérationnalisation du concept de travail décent.

Aligné sur les orientations de la stratégie nationale de développement, le programme servira de Cadre d'appui du BIT à la Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) en tant qu'instrument de coordination des appuis et de mobilisation des ressources au cours de la période 2010-2015. Il interpelle tous les départements ministériels concernés, les organisations des travailleurs et des employeurs dont les contributions seront déterminantes pour la réussite du Programme.

Le Ministre du Travail et de la Sécurité sociale	*La Directrice la Directrice de l'Equipe d'Appui Technique de l'OIT pour l'Afrique Centrale*
M. Grégoire OWONA	**Mme DAYINA MAYENGA**

Résumé

En 2008-2009, les répercussions de la crise financières internationale sur l'économie camerounaise ont grandement fait craindre une remise en cause des acquis et des dynamiques en cours sur le marché du travail. Déjà largement contraints par les nombreuses contraintes qui caractérisent l'environnement démographique, social et économique, il était devenu évident, dans l'esprit du Pacte Mondial sur l'Emploi, qu'un simple rétablissement des niveaux d'emplois antérieurs ne suffira pas, ni à contribuer efficacement à forger une économie Camerounaise forte, ni à concrétiser le travail décent pour les Camerounaises et les Camerounais.

De fait, la promotion de l'emploi décent qui figure désormais au centre des préoccupations des autorités nationales doit surmonter les contraintes induites par le dynamisme démographique qui caractérise sa population et son rajeunissement continu, les performances mitigées du système productif qui ne permettent pas d'envisager la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement en 2015, une situation sociale globale caractérisée par la persistance de nombreux déficits et l'existence de nombreuses distorsions sur le marché du travail.

Ces distorsions qui s'expriment principalement en termes de chômage élargi, d'emploi informel et de sous-emploi sont aggravées par l'existence de grandes disparités en défaveur des populations vivant dans les zones rurales, des jeunes et surtout des femmes et des populations marginales. En plus d'une offre large insuffisance d'opportunités d'emplois, de nombreux déficits affectent la qualité des emplois générés par le système productif.

C'est pour inverser cette tendance que le PPTD, Cadre d'appui du BIT à la Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE), élaboré suivant une approche participative met l'accent sur trois priorités alignées sur les orientations de la stratégie nationale de développement et sur les cadres de références internationaux dont le Pacte Mondial pour l'Emploi et l'UNDAF.

Priorité 1: Accroissement des opportunités d'emplois décents et promotion des Activités Génératrices de Revenus (AGR) notamment pour les femmes, les jeunes et les groupes vulnérables	**Priorité 2 : Amélioration du cadre normatif et des conditions de travail pour tous**	**Priorité 3: Renforcement des capacités des mandants tripartites au dialogue social**
Réalisation 1.1: Employabilité Des initiatives favorisant l'entreprenariat, l'employabilité et l'insertion professionnelle des groupes cibles (femmes, jeunes, personnes handicapées, populations autochtones vulnérables) sont accrues	**Réalisation 2.1: NIT** Le cadre normatif (NIT, législation et règlementation nationales, suivi des normes, application et ratification) est amélioré	**Réalisation 3.1: Partenaires sociaux** Les capacités des partenaires sociaux sont renforcées aux fins du développement du dialogue bipartite
Réalisation 1.2: Efficacité du marché du travail Le système d'informations sur le marché de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle produit des informations accessibles et sensibles au genre	**Réalisation 2.2: SST** La santé et la sécurité au travail et la lutte contre le VIH et le sida sur les lieux de travail sont promues	**Réalisation 3.2 : Administration du travail** Les capacités de l'administration du travail sont renforcées

<u>Réalisation 1.3</u>: HIMO Les acteurs de développement en milieu rural et urbain s'approprient et utilisent de plus en plus les approches intensives en emplois décents dans leurs programmes et projets de développement local	**<u>Réalisation 2.3</u> : Protection sociale** Le système de protection sociale est modernisé et la couverture étendue	**<u>Réalisation 3.3</u> : Instances de Dialogue social** Les mécanismes de fonctionnement des organes du dialogue social existants sont développés

Conformément aux orientations du Guide d'élaboration du PPTD, la chaîne des résultats ci-dessus est complétée par la déclinaison, pour chaque réalisation, des produits associés ainsi que des activités relevant de chaque produit. A chaque réalisation, sont adossés trois indicateurs de suivi dont les baselines, les cibles et les milestones sont précisés dans le Plan de suivi et évaluation (Voir Annexe 2).

Pour chacune des neuf réalisations ci-dessus déclinées, les sous-sections suivantes en présentent les produits, les stratégies et les indicateurs retenus. Le Plan de mise en œuvre (Voir Annexe 3) décline en détail les activités pour chaque produit, les périodes indicatives de mise en œuvre, les responsabilités et une évaluation sommaire et indicative des coûts.

1 Introduction

Au cours de la dernière décennie, le Gouvernement du Cameroun a, plus que par le passé, engagé des réformes sur les plans économique et institutionnel pour favoriser l'émergence d'un cadre favorable au travail décent. L'emploi a notamment été placé au centre de sa stratégie de développement à moyen terme (DSCE 2010-2020) comme principal levier de redistribution des richesses et de réduction de la pauvreté.

Malgré les efforts entrepris, le dynamisme démographique qui caractérise sa population, les changements structurels que celle-ci connaît et notamment son rajeunissement continu, couplé aux faibles performances du système productif n'ont pas permis de réduire la pauvreté et d'envisager la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement en 2015.

Ces résultats mitigés se reflètent particulièrement sur la situation de l'emploi. Cette situation, déjà préoccupante, est aggravée par la persistance de fortes disparités en défaveur des populations résidant dans les zones rurales, des jeunes et surtout des femmes et des minorités telles que les peuples indigènes et tribaux et les personnes vivant avec un handicap. Malgré le relèvement de l'économie nationale après la crise financière de 2008-2009 et le lancement de plusieurs grands projets structurants, l'incertitude qui plane sur l'économie mondiale induite par les crises persistantes des dettes souveraines en Europe et aux Etats-Unis, exige aujourd'hui une synergie d'actions et une accélération des réformes pour espérer inverser la tendance au maintien de ces distorsions.

C'est dans ce contexte général que s'est inscrite l'élaboration du Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD). Motivé en outre par les répercussions néfastes de la crise financière internationale sur l'économie nationale, le PPTD a été envisagé dans la foulée de l'adoption du pacte mondiale sur l'emploi et de la déclaration de Ouagadougou sur l'emploi décent en Afrique.

Il a été élaboré suivant une approche participative suivant les outils méthodologiques du BIT en intégrant les préoccupations des mandants tripartites que sont les employeurs, les employés et le Gouvernement. Il est ancré dans les cadres de référence au niveau national et international, notamment le DSCE, la déclaration de la Conférence Internationale du Travail de juin 2009 fondée sur le Travail Décent qui prescrit le Pacte Mondial pour l'Emploi, l'UNDAF 2013-2017.

Le présent Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD), révisé et validé avec la participation des mandants tripartites, se veut être un outil d'appui à la mise en œuvre de cette approche basée sur la Gestion Axée sur les Résultats et visant à s'affranchir de la pauvreté par la création et la protection d'emplois décents. Le PPTD définit les priorités en matière de coopération technique entre le Gouvernement, les partenaires sociaux et l'Organisation internationale du travail (OIT).

Il se veut le **Cadre d'appui du BIT à la Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE),** notamment en tant qu'instrument de coordination des appuis, d'alignement des interventions sur les priorités nationales et de mobilisation des ressources.

En outre, il indique les résultats escomptés, élabore des stratégies pour les atteindre et indique comment mesurer les progrès accomplis. Pour un bon suivi de la mise en œuvre du présent PPTD, une interface tripartite a été créée et a pour mission principale, l'approbation des plans de travail, la mobilisation des ressources et l'évaluation des progrès accomplis.

2 Contexte et justification

La revue du PPTD a permis de confirmer et d'actualiser le contexte social et économique du PPTD validé en septembre 2009. Les principaux éléments ayant influencé l'actualisation du stratégique du cadre des résultats se déclinent sur le plan démographique, économique, du marché du travail, de la réglementation et des disparités.

2.1 Situation sociodémographique : une population de plus en plus jeune et urbaine

Avec un taux de croissance démographique de l'ordre de 2,4% par an, le Cameroun compte près de 19,5 millions d'habitants en 2010. La proportion de la population âgée de moins de 20 ans est passée de moins de 45% en 1992 à 54,8% en 2010. L'âge médian a ainsi reculé de près de deux ans, amplifiant la représentativité des jeunes à charge. Malgré cette importante évolution en nombre, sa structure par sexe et par milieu de résidence n'a pas beaucoup changé. La population est constituée à parts presque égales de femmes (50,6%) et d'hommes (49,4%) et l'on observe un léger déséquilibre entre le milieu urbain (48,8%) et rural (51,2%)[1].

2.2 Situation économique : une croissance peu porteuse d'emplois productifs

De 2000 à 2010, le Cameroun a enregistré un taux de croissance réel moyen de l'ordre de 3,1%. De ce fait, le PIB par habitant n'a connu qu'une progression moyenne annuelle de l'ordre de 1,13% ; traduisant les difficultés du système économique à générer des ressources suffisantes pour faire face à la demande induite par le dynamisme démographique, notamment en matière d'emplois décents.

Comme l'a montré la crise financière internationale de 2008, le Cameroun reste particulièrement vulnérable aux chocs extérieurs. Le pays n'a pas échappé aux effets dévastateurs de la crise financière internationale qui se sont traduits entre autres par la hausse des prix des produits de base et la baisse du chiffre d'affaires des entreprises de 10 à 80% selon les secteurs. Malgré la reprise amorcée en 2010 (3,3%) et qui s'est consolidée en 2011 (3,8%), les nuages qui pèsent sur l'économie internationale, charriés notamment par la crise des dettes souveraines en Europe et aux Etats-Unis, les tensions sur les marchés des matières premières et le ralentissement de l'activité dans les pays émergents incitent à redouter la perspective d'une augmentation prolongée du chômage et d'une aggravation de la pauvreté et des inégalités. Malgré tout, les services spécialisés du Ministère de l'Economie et de la Planification estiment que les perspectives sont bonnes au regard du lancement d'un certain nombre de grands projets dans les domaines minier et des infrastructures (barrages, routes, ports, ponts, etc.) et de l'embellie qui semble se maintenir sur les marchés des matières premières.

2.3 Situation sociale : des indicateurs sociaux préoccupants

La légère croissance enregistrée au cours de la dernière décennie s'est accompagnée de résultats sensibles au plan social. L'IDH est passé de 0,415 en 2000 à 0,460 en 2010, indiquant des améliorations dans les domaines de l'éducation et de la santé notamment. Toutefois, le Cameroun reste dans la catégorie des pays dits à "développement humain faible" selon l'échelle établie par le PNUD. S'agissant particulièrement du taux d'alphabétisation, il était estimé à 70,6% en 2007, avec une double

[1] Source : INS, ECAM3, 2007

discrimination à l'égard des femmes et des pauvres. Quant au taux net de scolarisation global des enfants de 6-14 ans, il culminait la même année à 79,8% et restait marqué par des disparités selon le sexe, selon les régions et suivant le niveau de vie. La faible scolarisation conduit à une entrée précoce des enfants sur le marché du travail : 40% des enfants de 10 à 14 ans travaillent, notamment en milieu rural où l'agriculture emploie un enfant sur deux.

Dans le domaine de la santé, les efforts des pouvoirs publics ne permettent pas encore d'envisager l'atteinte des OMD à l'horizon 2015. Les taux de mortalités maternelle et infantile restent préoccupants. En dépit des initiatives sanitaires d'envergure menées par le Gouvernement, certaines maladies comme le Paludisme et la Tuberculose demeurent des endémies majeures et figurent parmi les premières causes de morbidité au Cameroun. Un autre défi en matière de santé porte sur la lutte contre le VIH et le sida dont le taux de prévalence est estimé 4,3%. Cette pandémie touche relativement plus de femmes (5,6%) que les hommes (2,9%), davantage les villes que les campagnes et ravage encore plus le monde du travail (4,8% chez les travailleurs).

Par ailleurs, des inégalités de niveau de vie subsistent au plan géographique. Le milieu rural est caractérisé par la pauvreté aigüe. Il ploie sous le joug des pesanteurs socioculturelles et de l'enclavement qui réduisent fortement l'accessibilité à l'information et aux services sociaux. D'un autre côté, les régions septentrionales, défavorisées par la géographie et l'environnement (sécheresse, avancée du désert, inondations, criquets migrateurs, envahissement des pachydermes, etc.) présentent les indicateurs de résultats les plus bas en matière d'accessibilité aux services sociaux de base.

2.4 Situation du marché du travail : persistance de nombreuses distorsions

Le Cameroun, comme la plupart des pays en développement, se caractérise à la fois par un taux d'activité[2] élevé (70,4% en 2010), un niveau de chômage relativement faible. En matière d'occupation, les disparités entre hommes et femmes d'une part, entre les populations urbaines et rurales d'autre part semblent se maintenir dans le temps. Un écart d'environ 9 points est observé en faveur des hommes tandis que le différentiel entre le milieu rural et le milieu urbain est d'environ 24 points.

S'agissant du chômage[3], le phénomène reste résiduel au Cameroun chez les personnes âgées de 15-64 ans et apparaît d'ailleurs en recul. Le taux de chômage (au sens du BIT) qui était évalué à 4,4% en 2005 est ainsi tombé à 3,8% en 2010. Le chômage se manifeste davantage en milieu urbain (10,7%) avec une forte concentration dans les deux grandes villes du pays : Yaoundé (14,7%) et Douala (12,5%).

Compte tenu de la structure de l'économie, **l'attention se focalise davantage sur trois phénomènes : le chômage élargi, l'emploi informel et le sous-emploi[4].** De fait, le taux de chômage au sens élargi (c'est-à-dire incluant les chômeurs découragés qui ne prennent plus l'initiative de la recherche d'emploi) était de 6,2% au niveau national en 2005 et de 5,7% en 2010. Mesuré par le nombre de personnes employées dans le secteur informel[5], l'emploi dans ce secteur représente 90% des emplois sur les cinq dernières années avec un taux de 95% en milieu rural et de 79% en milieu urbain.

---

[2] Le taux d'activité élargi se définit comme le rapport entre la population occupée ou ayant effectivement posé un acte de recherche d'emploi ou encore n'ayant pas cherché d'emploi (du fait du découragement) mais disponibles à travailler, et la population en âge de travailler.

[3] Un chômeur au sens du BIT est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) n'ayant pas travaillé (ne serait-ce qu'une heure) lors de la semaine précédant l'enquête, ayant cherché un travail au cours du mois précédant l'enquête ou ayant trouvé un qui commence dans moins de 3 mois et qui est prêt à travailler dans les 15 jours.

[4] Le sous-emploi global est le nombre d'actifs occupés travaillant involontairement moins de 35 heures par semaine ou gagnant moins que le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

[5] Le secteur informel est défini au niveau national par deux critères, le non enregistrement administratif et l'absence de comptabilité écrite.

Le sous-emploi global qui synthétise toutes les formes de distorsions sur le marché du travail (il intègre le chômage, le sous-emploi visible et le sous-emploi invisible) se présente comme le véritable problème du marché du travail au Cameroun. Il concerne 70,6% d'actifs soit 6,3 millions de personnes en 2010. Le sous-emploi visible touche 12,3% de la population active occupée. Le taux de sous-emploi invisible est estimé à 63,7% de la population active occupée, soit environ 5,7 millions de personnes.

Les disparités les plus significatives en matière d'occupation sont observées en fonction du milieu de résidence, de l'âge, du niveau d'instruction et surtout du sexe. Le chômage se présente comme un phénomène essentiellement urbain (8,1% contre 1,4% en zone rurale en 2010). A l'opposé, l'emploi informel et le sous-emploi sévissent davantage en zone rurale (94,9% et 76,9% respectivement) qu'en zone urbaine (79,3% et 55% respectivement).

Les jeunes sont, plus que les autres actifs, confrontés à des difficultés d'insertion sur le marché du travail. Ils sont davantage victimes du chômage que les autres catégories d'actifs. La proportion de jeunes (15-24 ans) chômeurs représente 44% du nombre total de chômeurs en 2010. Le taux de chômage au sens du BIT chez les 15-34 ans est 6,0% en 2010 tandis que le taux de chômage élargi dans cette catégorie d'actifs culmine à 8,9%. Le taux de sous-emploi visible croit avec le niveau d'instruction, passant de 10,9% pour les actifs occupés non scolarisés à 23,0% pour ceux de niveau d'instruction supérieur.

Le grand défi reste celui de réduire le niveau de sous-emploi avec la création des emplois décents[6]. Avec l'avènement de la crise financière internationale et ses conséquences, le *simple rétablissement des niveaux d'emploi antérieurs ne suffira pas, ni à contribuer efficacement à forger une économie Camerounaise forte, ni à concrétiser le travail décent pour les Camerounaises et les Camerounais,* comme le souligne le Pacte Mondial[7] pour l'Emploi. C'est ainsi que l'un des objectifs majeurs du DSCE est de ramener le taux de sous emploi global de 75,8% en 2005 à moins de 50% en 2020 avec la création de dizaine de milliers d'emplois formels par an.

2.5 Situation des groupes vulnérables : marginalisation résistante

En plus des discriminations concernant les femmes et les personnes vivant avec le VIH et le sida, celles à l'égard des autres groupes vulnérables (personnes vivant avec un handicap, populations marginales, …) continuent de prospérer. Ces minorités sont particulièrement touchées par les distorsions du marché du travail (chômage, sous-emploi, emploi informel) du fait des difficultés qu'ils ont à accéder à l'information et du fait des préjugés dont ils sont encore victimes. Le BIT a cependant entrepris plusieurs initiatives visant la promotion spécifique des Peuples indigènes et Tribaux à travers le projet Pro 169 en ce qui concerne les politiques de l'emploi et formation professionnelle.

Un déficit d'appropriation des acquis est observé et l'utilisation effective des capacités développées qui se heurtent aux déficits organisationnels, notamment les insuffisances des cadres de planification.

2.6 Situation de l'égalité de genre : des résultats déjà palpables

La promotion du genre occupe depuis quelques années une place prépondérante dans les politiques et les stratégies de développement nationales au Cameroun. La promotion des droits des femmes et des filles passe notamment par la signature et la ratification des instruments internationaux pertinents et la mise en

---

[6] Un travail décent est défini comme étant un emploi productif exercé dans les conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine.

[7] « *Surmonter la crise : un Pacte Mondial pour l'Emploi* », résolution adoptée à la Conférence Générale de l'OIT, à Genève, le 29 juin 2009.

place d'institutions y dédiées en tête desquelles un Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille.

Les efforts entrepris à divers niveaux conduisent progressivement à des améliorations en termes d'accès aux services sociaux, à l'emploi et aux facteurs de productions. Quelques indicateurs illustrent ces progrès : le taux d'alphabétisation des femmes est passé de 59,8% en 2001 à 81,0% en 2010 même si l'écart homme-femme demeure surtout en milieu rural. Dans le domaine de la santé, la proportion des grossesses suivies par le personnel de santé est en croissance (79% en 1998 et 84,7 en 2011) ainsi que le nombre d'accouchements effectués dans une formation sanitaire (54% en 1998, 62% en 2011). La présence des femmes dans les professions libérales (Avocat, Huissier, Notaire) s'améliore également.

Dans l'occupation des fonctions politiques, des progrès sont aussi observés. Le pourcentage des femmes maires a augmenté de 2,9% à 6,7% entre les mandats 2002/2007 (10 maires sur 339) et 2007/2012 (24 maires sur 360). De plus la proportion des femmes 1er adjoint est passée de 10,9% à 15,8%. Dans les fonctions politiques administratives (ministres, secrétaire d'état), on est passé de 6,7% en 2001/2002 à 11,7% en 2010/2011.

En dépit des efforts pour établir l'égalité d'accès et de traitement au travail, les femmes demeurent marginalisées quant au volume et à la qualité de l'emploi. En 2010, les femmes sont moins actives que les hommes au Cameroun (74% contre 64%). Elles sont aussi plus affectées par le chômage que les hommes et le sous-emploi, forme de chômage déguisé, concerne plus les femmes (79%) que les hommes (63%). Cette importante discrimination à l'égard des femmes s'inscrit dans un contexte général où l'épanouissement des femmes se heurte à des pesanteurs et barrières d'ordre culturelles, religieuses, économiques mais aussi légales.

La promotion du genre reste une dimension transversale aux actions du BIT. En plus des actions spécifiques déployées pour promouvoir l'entreprenariat féminin, les différents projets et programmes mettent un accent particulier sur l'implication des femmes dans les groupes cibles de leurs initiatives suivant les normes internationales.

2.7 Situation des Normes Internationales du Travail (NIT) : en amélioration

La Constitution du Cameroun, dans son préambule, reprend des principes fondamentaux contenus dans les principaux textes internationaux et garantit ainsi la liberté syndicale et le droit de grève. Le travail est proclamé comme un droit et un devoir pour tout homme. L'Etat s'y pose aussi comme le garant de l'égalité homme/femme et interdit toute forme de discrimination. Le Cameroun a en outre déjà ratifié 49 Conventions internationales de l'OIT même si 05 d'entre elles ont été dénoncées.

Au cours du biennium 2010-2011, des progrès significatifs dont ont été enregistrés dans le domaine des NIT, notamment les avancées dans la ratification de la Convention 144, la mise en évidence des préoccupations liées à l'emploi au premier plan de la stratégie nationale de développement, la veille effective sur l'amélioration du droit national au regard des NIT. S'agissant particulièrement de la veille sur le respect des NIT, les capacités acquises par les acteurs (gouvernement et partenaires sociaux) sont de mieux en mieux valorisées dans la production et la réponse aux observations de la CEACR. Il conviendrait cependant de maintenir cet effort de formation au regard du cycle court de renouvellement des responsables et pour accroître le nombre d'acteurs participant à cette importante activité. Par ailleurs, certaines lois comme la loi de 1992 portant code du travail requièrent déjà une mise à jour.

2.8 Situation du dialogue social : de plus en plus en cadres de concertation

Le dialogue social est une réalité au Cameroun. Même si le Cameroun n'a pas ratifié la Convention no. 144 de 1976, il a fait siennes ses dispositions à travers l'adoption de la loi no.92/007 du 14 août 1992 portant Code du travail, qui crée une Commission nationale consultative du travail (CNCT) ainsi qu'une Commission nationale de santé et de sécurité au travail (CNSST). Dans la pratique, les partenaires sociaux sont régulièrement consultés par le Gouvernement pour des décisions sensibles. Cependant, l'efficacité des actions se heurte à de nombreuses contraintes.

L'efficacité du dialogue social se heurte cependant aux insuffisances d'organisation et de structuration des différentes parties. S'agissant des partenaires gouvernementaux, la dispersion des énergies, l'insuffisance de la coordination et la faiblesse des capacités opérationnelles limitent grandement la portée de leurs actions. Du côté des organisations d'employeurs, le partenariat avec la principale organisation patronale (GICAM) reste peu structuré en l'absence d'une une vision propre devant orienter ses relations avec le BIT. La perspective de la mise en œuvre effective des initiatives comme la Convention qui le lie au MINSANTE pour l'acquisition des ARV augure de bonnes perspectives. Cependant, plusieurs observateurs craignent désormais un émiettement des énergies du mouvement patronal avec le lancement de nouveaux mouvements.

S'agissant des organisations des travailleurs, les principaux facteurs limitant leur efficacité restent l'insuffisance de capacités opérationnelles et l'atomisation du mouvement syndical. Plusieurs représentants d'organisations de travailleurs trouvent que les appuis du BIT, même s'ils cadrent avec l'orientation stratégique retenue, sont souvent prédéfinis et ne rencontrent pas le besoin immédiat du bénéficiaire. Par ailleurs, toutes les organisations ont souvent tendances à être logées à la même enseigne alors que leurs besoins ne s'expriment pas toujours dans les mêmes termes ou avec la même acuité.

2.9 Situation de la protection sociale : une réforme s'impose

Le Gouvernement a affiché une ferme volonté de prendre à corps le défi de l'extension du système de protection sociale au Cameroun. En dépit de ses efforts, le système de protection sociale au Cameroun reste caractérisé par de nombreuses insuffisances au rang desquelles le nombre limité de prestations, la faible couverture, l'inadéquation des paramètres techniques et des insuffisances en matière de gouvernance.

De fait, la sécurité sociale ne couvre que trois risques : (i) Les accidents du travail, maladies professionnelles (prise en charge des soins et indemnisation des incapacités permanentes) ; (ii) Les prestations familiales (allocations parentales, allocation de maternité, allocation familiale, indemnités de couches pour les femmes salariées, prestations forfaitaires de soins médicaux lors de la grossesse et de l'accouchement) ; (iii) La vieillesse, invalidité, décès. En 2005, la population affiliée, gérée par la CNPS était de 859 442 personnes dont 728 746 (84,8%) du secteur privé et 130 696 (15,2%) de la fonction publique[8], soit un taux de couverture estimé à 14,3%.

Au cours du biennium 2010-2011, la CNPS a particulièrement œuvré à l'analyse actuarielle des régimes actuels pour lesquels une revue des paramètres techniques était devenue indispensable. Les études réalisées avec le concours du BIT répondaient à des besoins précis et leurs résultats ont été bien utilisés

---

[8] MOTAZE L. P. : L'Afrique et le défis de l'extension de la sécurité sociale : l'exemple du Cameroun, Edition Pyramide Papyrus Presse- 2008 ; ISBN : 978-2-9158888-22-5

par les bénéficiaires. Il en est de même des renforcements de capacités opérées dans le cadre de cette réalisation.

En octobre 2010, le BIT a appuyé l'organisation d'un colloque régional sur l'emploi et la sécurité sociale qui a débouché sur la déclaration tripartite de Yaoundé sur la mise en œuvre du socle de protection sociale. Par son adhésion à cette déclaration, le Gouvernement a confirmé sa volonté de procéder à l'analyse et l'examen des conditions de faisabilité de la mise en œuvre d'un socle de protection sociale. Le BIT a alors saisi cette occasion pour proposer des modalités de son appui pour y parvenir. Celles-ci prévoyaient la collecte d'informations pour développer une stratégie de mise en œuvre du socle de protection sociale avant décembre 2011, l'inventaire de l'existant en matière de socle de protection sociale au Cameroun à travers une étude diagnostique et la vulgarisation du socle de protection sociale.

3 Les priorités du PPTD

Le Sommet extraordinaire des Chefs d'Etats de Ouagadougou a constitué un déclic sur la prise de conscience du lien étroit existant entre le travail décent et la lutte contre la pauvreté. Pour donner suite aux recommandations de ce Sommet, le Gouvernement a accordé une importance particulière à l'insertion sociale des jeunes, des femmes et des groupes vulnérables en créant des ministères spécifiques et en élaborant une politique nationale de l'emploi.

En outre, le DSCE et la « Vision 2035 » ont adopté le concept de « Travail décent » tout en soulignant qu'il est un outil de lutte contre la pauvreté.

Pour accompagner le gouvernement dans ce processus, en particulier dans la mise en œuvre de sa politique nationale de l'emploi, les mandants ont retenu comme priorités, la création des emplois, l'amélioration des conditions de travail et le renforcement du dialogue social.

Priorité 1: Accroissement des opportunités d'emplois décents et promotion des Activités Génératrices de Revenus (AGR) notamment pour les femmes, les jeunes et les groupes vulnérables

Cette priorité vise spécifiquement l'amélioration de l'employabilité de l'efficacité du marché du travail et la promotion des approches à haute intensité de main d'œuvre. Il s'agit d'œuvrer à une augmentation significative des possibilités d'emplois décents à travers des politiques adéquates d'emploi et de formation professionnelle, la promotion des PME, le renforcement des capacités en entreprenariat et d'assurer une meilleure fluidité de la rencontre entre l'offre et la demande d'emplois. La promotion des approches HIMO est également visée comme instrument d'amélioration du contenu emplois des projets d'infrastructures avec comme pré requis, le renforcement des cadres et des outils de planification au niveau central et local. Dans toutes ces initiatives, il reste entendu qu'un accent particulier sera mis sur les groupes particulièrement touchées par les distorsions du marché du travail à savoir les femmes, les jeunes et les groupes vulnérables.

Priorité 2 : Amélioration du cadre normatif et des conditions de travail pour tous

La qualité du cadre normatif se présente comme un élément indispensable de la promotion de l'emploi décent. A travers cette priorité, il s'agit de mettre l'accent sur l'appropriation nationale des normes internationales de travail à travers le renforcement des processus de ratification de nouvelles normes et de suivi des normes déjà ratifiées. Les partenaires entendent mettre l'accent en second lieu sur le renforcement des dispositifs concourant à l'amélioration de la Santé et de la Sécurité au Travail avec une

emphase sur la lutte contre le VIH et le sida en milieu du travail. Enfin, il est également visé l'amélioration du système de protection sociale avec comme cible la mise en œuvre des garantis du socle de protection sociale.

Priorité 3: Renforcement des capacités des mandants tripartites au dialogue social

Le dialogue social a toujours été un pilier principal de la promotion du travail décent. En y consacrant sa priorité N°3, les partenaires à l'élaboration du PPTD font le choix de consacrer des efforts considérables au renforcement des capacités des partenaires sociaux au dialogue bipartite, au renforcement des capacités de l'administration du travail et à la consolidation des cadres de dialogue tripartites, notamment dans le cadre des négociations collectives.

Ces priorités concourent aux priorités de l'UNDAF 2013-2017 notamment, la priorité 1 pour laquelle le BIT assure le leadership et la priorité 2[9]. Elles répondent également à l'engagement pris par les partenaires sociaux et les représentants du Gouvernement Camerounais à la Conférence Internationale du Travail en juin 2009, de faire du Pacte Mondial pour l'emploi, l'instrument principal pour faire face à la crise mondiale dont les conséquences sont perceptibles au Cameroun.

Aperçu du cadre des résultats de l'UNDAF 2013-2017
Axe 1 : Soutien à la croissance forte, durable et inclusive Effet 1 : D'ici 2017, les institutions nationales développent et mettent en œuvre de façon participative des politiques et stratégies favorables à une croissance inclusive Effet 2 : D'ici 2017, le socle de protection sociale est développé et le système national de protection social est modernisé Effet 3 : D'ici 2017, les populations, hommes, femmes, en particulier les plus vulnérables et les réfugiés ont un accès accru et équitable et utilisent efficacement les services de soins, de prévention, de santé et d'éducation de qualité
Axe 2 : Appui à la promotion de l'emploi décent Effet 4 : D'ici 2017, les opportunités d'emplois décents et d'Activités Génératrices de Revenus (AGR) notamment pour les jeunes, les femmes et les populations vulnérables et les réfugiés, sont accrues
Axe 3 : Soutien à la gouvernance et à la gestion stratégique de l'Etat Effet 3 : D'ici 2017, les institutions nationales et locales, assument leurs missions faon participative, transparente dans le respect de l'égalité de genre, des droits de l'homme et de l'Etat de droit

4 Réalisations, stratégies et produits

Afin de mieux concentrer les appuis attendus et de promouvoir l'esprit de partenariat dans la contribution aux trois priorités retenues, les réalisations ci-dessous ont été retenues dans le PPTD révisé. Ils se présentent ainsi qu'il suit :

Priorité 1: Accroissement des opportunités d'emplois décents et promotion des Activités Génératrices de Revenus	Priorité 2 : Amélioration du cadre normatif et des conditions de travail pour tous	Priorité 3: Renforcement des capacités des mandants tripartites au dialogue social

[9] la priorité 1 : « *une croissance économique, forte, durable, redistributive et créatrice d'emploi* » dont l'effet 1est intitulé *le renforcement des capacités du gouvernement à promouvoir l'emploi décent pour tous en particulier pour les femmes et les jeunes* et la priorité 2 *« bien-être social de la population amélioré »* pour laquelle le BIT contribue à la réalisation des produits 2, 5 et 6 de l'effet 1 intitulé *les politiques et les programmes sociaux prenant en compte les droits humains et l'égalité de genre, mis en œuvre, suivis et évalués d'ici 2012*.

(AGR) notamment pour les femmes, les jeunes et les groupes vulnérables		
<u>Réalisation 1.1</u>: Employabilité Des initiatives favorisant l'entreprenariat, l'employabilité et l'insertion professionnelle des groupes cibles (femmes, jeunes, personnes handicapées, populations autochtones vulnérables) sont accrues	**<u>Réalisation 2.1</u>: NIT** Le cadre normatif (NIT, législation et règlementation nationales, suivi des normes, application et ratification) est amélioré	**<u>Réalisation 3.1</u>: Partenaires sociaux** Les capacités des partenaires sociaux sont renforcées aux fins du développement du dialogue bipartite
<u>Réalisation 1.2:</u> Efficacité du marché du travail Le système d'informations sur le marché de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle produit des informations accessibles et sensibles au genre	**<u>Réalisation 2.2</u>: SST** La santé et la sécurité au travail et la lutte contre le VIH/SIDA sur les lieux de travail sont promues	**<u>Réalisation 3.2</u> : Administration du travail** Les capacités de l'administration du travail sont renforcées
<u>Réalisation 1.3</u>: HIMO Les acteurs de développement en milieu rural et urbain s'approprient et utilisent de plus en plus les approches intensives en emplois décents dans leurs programmes et projets de développement local	**<u>Réalisation 2.3</u> : Protection sociale** Le système de protection sociale est modernisé et la couverture étendue	**<u>Réalisation 3.3</u> : Instances de Dialogue social** Les mécanismes de fonctionnement des organes du dialogue social existants sont développés

Conformément aux orientations du Guide d'élaboration des PPTD, la chaîne des résultats ci-dessus est complétée par la déclinaison, pour chaque réalisation, des produits associés ainsi que des activités relevant de chaque produit. A chaque réalisation, sont adossés trois indicateurs de suivi dont les baselines, les cibles et les milestones sont précisés dans le Plan de suivi et évaluation (Voir Annexe 2).

Pour chacune des neuf réalisations ci-dessus déclinées, les sous-sections suivantes en présentent les produits, les stratégies et les indicateurs retenus. Le Plan de mise en œuvre (Voir Annexe 3) décline en détail les activités pour chaque produit, les périodes indicatives de mise en œuvre, les responsabilités et une évaluation sommaire et indicative des coûts.

4.1 Priorité 1 : Accroissement des opportunités d'emplois décents et promotion des AGR

<u>Réalisation 1.1:</u> Accroissement de l'employabilité et de l'insertion professionnelle des groupes cibles

La formulation retenue pour cette réalisation est : Des initiatives favorisant l'entreprenariat, l'employabilité et l'insertion professionnelle des groupes cibles (femmes, jeunes, personnes handicapées, populations autochtones vulnérables) sont accrues.

Cette réalisation requiert des actions orientées à la fois vers l'amélioration de l'offre et la demande de formation professionnelle pour l'emploi. Pour agir sur l'offre, la priorité est accordée à l'amélioration du système de formation professionnelle. Celui-ci souffre d'une faible structuration des actions visant son renforcement et d'un engagement insuffisant des acteurs. Outre la formation pour l'emploi, des initiatives de formation en l'entreprenariat et pour l'auto emploi seront explorées et renforcées. Le Programme GERME qui a déjà été introduit dans le pays dispose désormais de bases solides pour son extension. Dans une approche Droits humains, un accent sera porté aux personnes présentant des vulnérabilités particulières.

Pour actionner également le volet demande de formation professionnelle et donc offre d'emplois, la stratégie adoptée repose sur la reconnaissance des PME comme levier majeur de toute politique de promotion de l'emploi. L'accent qui sera mis sur la promotion de la sous-traitance et d'un environnement favorable à l'épanouissement de l'entreprise durable découle de cette orientation.

Les stratégies envisagées porteront dès lors sur les points suivants :

- » Elaboration de politiques, de stratégies et de réformes adéquates
- » Plaidoyer pour le renforcement du système de formation professionnelle
- » Appui au renforcement du système de gouvernance en matière de formation professionnelle
- » Définition des axes pour la promotion de l'entreprise durable
- » Accompagnement et structuration des acteurs œuvrant à l'accompagnement des PME
- » Optimisation du potentiel emploi des projets miniers
- » Promotion et développement de l'accès des PME aux marchés
- » Promotion de la sous-traitance.

Principaux produits :

Produit 1.1.1 : Les politiques, les stratégies et les réformes adéquates de développement du système de formation professionnelle sont adoptées et mises en œuvre

Produit 1.1.2 : Un cadre approprié est adopté pour l'encadrement et la promotion de la sous-traitance et des PME ainsi que pour le développement de l'entreprise durable

Produit 1.1.3 : La capacité nationale renforcée pour créer un environnement favorable à l'entrepreneuriat féminin

Produit 1.1.4 : L'entreprenariat, l'employabilité et l'insertion professionnelle des populations vulnérables sont améliorés

Principaux indicateurs :

Ind.1.1.1 Taux de croissance des ressources allouées au développement de la formation professionnelle ;

Ind.1.1.2 Nombre de jeunes et de femmes entrepreneurs formés à l'approche GERME ;

Ind.1.1.3 Nombre de personnes issues des groupes vulnérables bénéficiaires de bourses de formation professionnelle et/ou placés dans un emploi.

***Réalisation 1.2*: Renforcement du système d'informations sur le marché du travail**

La formulation retenue pour cette réalisation est : Le système d'informations sur le marché de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle produit des informations accessibles et sensibles au genre.

Les actions de renforcement de l'offre et de la demande d'emploi ne pourront porter des résultats probants que s'il existe un marché de d'emploi efficace, transparent et suffisamment élargi. L'existence de ce marché est en outre indispensable pour assurer l'interaction permanente entre les deux segments nécessaire pour une adéquation formation-emploi. Dans le cadre du présent PPTD et en cohérence avec le DSCE, le renforcement du système d'informations sur le marché du travail portera à la fois sur des réformes réglementaires, sur le renforcement des institutions et sur des activités de promotion / vulgarisation. En matière de règlement, une attention sera portée à la promotion des canaux formels de recrutements avec comme préalable à leur renforcement opérationnel. La stratégie consistera à les rendre accessibles aux plus petites entreprises et à encourager leur utilisation par un système de bonus/malus adéquat. Les capacités des institutions existantes en charge d'assurer la transparence du

marché seront renforcées dans le cadre de "contrats de performances" où les appuis viendront accompagner l'obtention de résultats.

Les stratégies envisagées porteront dès lors sur les points suivants :

- » Amener de plus en plus les entreprises à exprimer leurs besoins en ressources humaines de manière mieux articulée et à travers des circuits formels, afin de se donner le maximum de chances de trouver sur le marché les profils exigés ;
- » Renforcer les partenariats et la coopération institutionnelle entre les acteurs du système d'informations sur le marché du travail ;
- » Assurer une bonne communication sur les tendances et évolutions du marché de l'emploi et une bonne information des acteurs.
- » Adoption de dispositions incitatives et/ou coercitives pour amener les entreprises à recourir aux canaux formels
- » Communication sur les tendances et évolutions du marché de l'emploi (Renforcement des capacités de l'ONEFOP et de l'ONT)
- » Organisation de manifestations spécifiques (bourse de l'emploi, foire des métiers)

Principaux produits :

Produit 1.2.1 : Les canaux de recrutement formels sont consolidés, vulgarisés et davantage utilisés par les entreprises et les chercheurs d'emplois

Produit 1.2.2 : Les capacités de l'ONT et de l'ONEFOP sont renforcées

Produit 1.2.3 : Des manifestations spécifiques (bourses de l'emploi, foires des métiers) sont régulièrement organisées

Principaux indicateurs :

Ind.1.2.1 Intensité de recours aux canaux formels de recrutement par les demandeurs d'emploi

Ind.1.2.2 Nombre de publications régulières sur les tendances et évolutions du marché de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle

Ind.1.2.3 Nombre de manifestations spécifiques (bourse de l'emploi, foire des métiers) organisées

***Réalisation 1.3*: Promotion des approches HIMO**

La formulation retenue pour cette réalisation est : Les acteurs de développement en milieu rural et urbain s'approprient et utilisent de plus en plus les approches intensives en emplois décents dans leurs programmes et projets de développement local

La promotion des approches HIMO est inscrite dans le DSCE comme orientation importante des politiques de promotion de l'emploi, notamment dans la réalisation des travaux d'infrastructures. Le Gouvernement envisage, notamment, à chaque fois que possible, de recourir à des techniques à haute intensité de main d'œuvre (HIMO) pour réduire les coûts et promouvoir l'emploi. Les approches HIMO devront être usitées dans le cadre de la réhabilitation des routes rurales. Tenant compte des avancées obtenues dans le processus de décentralisation et notamment des compétences désormais transférées au CTD, la stratégie du PPTD consistera en grande partie en le renforcement des capacités de ces dernières dans la planification, le montage et le suivi des projets et en particulier l'évaluation et la valorisation leur potentiel emploi.

Les stratégies envisagées porteront dès lors sur les points suivants :

- » vulgarisation des approches HIMO
- » Renforcement de la chaîne de planification

- » Renforcement des capacités des organes de planification au niveau central et local
- » Elaboration des outils méthodologiques
- » Evaluation des Programmes HIMO en cours

Principaux produits :
Produit 1.3.1: La vulgarisation des approches HIMO est renforcée
Produit 1.3.2 : La chaîne de planification au niveau central et local est renforcée

Principaux indicateurs :
Ind.1.3.1 : Nombre de collectivités locales disposant d'un plan de développement sensible à l'emploi
Ind.1.3.2 : Stratégie HIMO révisée, adoptée et vulgarisée
Ind.1.3.3 : Nombre de chantiers HIMO dans les infrastructures

4.2 Priorité 2 : Amélioration du cadre normatif et des conditions de travail pour tous

***Réalisation 2.1*: Amélioration du cadre normatif**

La formulation retenue pour cette réalisation est : Le cadre normatif (NIT, législation et règlementation nationales, suivi des normes, application et ratification) est amélioré.

L'atteinte des résultats affectés à cette réalisation requiert le renforcement et la pérennisation des dispositifs de suivi et du cadre réglementaire associés aux normes internationales du travail. Comme préalables indispensables, la vulgarisation, la sensibilisation et le renforcement des capacités des acteurs (travailleurs, employeurs, gouvernement) resteront au centre des actions. Ce renforcement sera en particulier axé sur leurs implications dans la rédaction des rapports sur l'application des normes internationales de travail. Sur le plan réglementaire, le socle juridique de l'application des normes sera renforcé à travers de nouvelles ratifications de Normes et la poursuite des négociations / révision de conventions collectives.

Les stratégies envisagées porteront dès lors sur les points suivants :
- » Sensibilisation et vulgarisation des normes
- » Conduite des études de ratificabilité des normes
- » Ratification de nouvelles normes
- » Négociation de conventions collectives
- » Renforcement des capacités des mandants tripartites dans le suivi des NIT

Principaux produits :
Produit 2.1.1 : Les NIT font l'objet d'une veille et d'une vulgarisation efficaces
Produit 2.1.2 : La lutte contre les discriminations dans le monde du travail est intensifiée
Produit 2.1.3 : La lutte contre les pires formes de travail des enfants est intensifiée

Principaux indicateurs :
Ind.2.1.1 : Nombre de rapports et de commentaires sur l'application des normes élaborés ;
Ind.2.1.2 : Nombre de normes dont le processus de ratification est engagé ;
Ind.2.1.3 : Nombre de conflits dus aux discriminations résolus.

***Réalisation 2.2*: Amélioration de la santé et la sécurité au travail**

La formulation retenue pour cette réalisation est : La santé et la sécurité au travail et la lutte contre le VIH/SIDA sur les lieux de travail sont renforcées

En matière de SST, la revue a mis en évidence les difficultés induites par les insuffisances de l'administration du travail et notamment des inspections de travail. Le renforcement de ces institutions (sur la base de contrats de performances) permettra un meilleur suivi de la SST et par ricochet, fournira les bases d'une meilleure politique d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail. Un volet important de la stratégie envisagée porte sur le renforcement des Comité Hygiène et Salubrité. Pour intensifier et mieux structurer l'implication des entreprises dans la lutte contre le VIH et le sida, un accent sera mis sur l'élaboration d'une politique nationale de lutte contre le VIH/Sida en milieu du travail et sur le renforcement des initiatives existantes comme la Convention MINSANTE/GICAM

Les stratégies envisagées porteront dès lors sur les points suivants :

- Renforcement des capacités des inspections de travail
- Renforcement des capacités de l'observatoire national du Travail
- Promotion de la prévention, de la déclaration et de la réparation des risques professionnels
- Renforcement des capacités des mandants sur les outils clés du BIT, la planification, le suivi
- Validation d'un document Cadre d'orientation de la lutte contre le VIH et le sida dans le monde du travail
- Capitalisation des bonnes pratiques en matière de lutte contre le VIH et le sida
- Appui au développement du partenariat public-privé et à la mise en œuvre de la convention GICAM/MINSANTE
- Sensibilisation des chefs d'entreprises sur la mise en place des Comité Hygiène et Santé (CHS)
- Renforcement des capacités des médecins et infirmiers de travail
- Formation des membres des CHS

Principaux produits :

Produit 2.2.1: Les capacités nationales en matière de prévention et de réparation des accidents et maladies professionnels sont améliorées

Produit 2.2.2 : La lutte contre le VIH et le sida en milieu de travail est intensifiée

Produit 2.2.3 : Les Comité Hygiène et Santé sont installés, formés et fonctionnels

Principaux indicateurs :

Ind.2.2.1 : Nombre de cas d'accidents de travail déclarés ;

Ind.2.2.2 : Nombre d'entreprises disposant de programmes de lutte contre le VIH et le sida sur le lieu de travail basés sur les outils clés du BIT ;

Ind.2.2.3 : Nombre de Comité Hygiène et Santé installés, formés et fonctionnels.

***Réalisation 2.3*: renforcement du système de protection sociale**

La formulation retenue pour cette réalisation est : Le système de protection sociale est modernisé et la couverture étendue

La modernisation du système de sécurité nationale revient inlassablement au cœur du débat depuis quelques années, notamment en raison de l'ampleur de ses difficultés / insuffisances et des lenteurs observées dans la mise en œuvre des réformes visant à l'améliorer. Dans le cadre du présent PPTD, les mandants tripartites entendent donner un coup de fouet à ce processus, notamment, dans une

démarche progressive de mise en œuvre des garantis du socle minimum de protection sociale, épaulée par des actions de renforcement de capacités des acteurs.

Les stratégies envisagées porteront dès lors sur les points suivants :

- Mise en œuvre progressive des garantis du socle de protection sociale
- Renforcement et amélioration des dispositifs de protection sociale
- Renforcement des capacités des mutuelles de santé
- Renforcement des capacités des administrations et des gestionnaires des régimes de sécurité sociale sur les principes de gouvernance

Principaux produits :

Produit 2.3.1: Les garantis du socle de protection sociale sont progressivement mis en œuvre
Produit 2.3.2 : Les mutuelles de santé bénéficient d'une plus grande promotion

Principaux indicateurs :

Ind.2.3.1 : Pourcentage de travailleurs bénéficiaire d'une couverture sociale ;
Ind.2.3.2 : Nombre de branches couvertes par le système de sécurité sociale ;
Ind.2.3.3 : Pourcentage de la population de 65 ans et plus bénéficiant d'une pension.

4.3 Priorité 3 : Renforcement des capacités des mandants tripartites au dialogue social

Réalisation 3.1: Promotion du dialogue bipartite

La formulation retenue pour cette réalisation est : Les capacités des partenaires sociaux sont renforcées aux fins du développement du dialogue bipartite

Pour consolider les bases du dialogue bi-partite, la stratégie du PPTD consistera à s'appuyer sur la formalisation des cadres d'échanges entre les organisations de travailleurs et celles des employeurs en s'inspirant des exemples réussis en la matière. L'élaboration des contributions dans le cadre des négociations de conventions collectives, de la révision du code du travail et même des rapports sur l'application des NIT seront des champs d'expérimentation et de renforcement de ce dialogue.

Les instances de dialogue social visées sont ici les CHS, les Comités sectoriels, les Conventions collectives et ceux prévus par les textes réglementaires.

Les stratégies envisagées porteront dès lors sur les points suivants :

- Mise en place des instances de dialogue bipartite
- Négociation des conventions collectives
- Renforcement des capacités des partenaires sociaux en matière de dialogue social

Principaux produits :

Produit 3.1.1 : Les partenaires sociaux sont mieux outillés pour participer au dialogue social
Produit 3.1.2 : Le dialogue bipartite est renforcé

Principaux indicateurs :

Ind.3.1.1 Nombre d'institutions de dialogue social crées, mis en place et fonctionnelles ;
Ind.3.1.2 Nombre de conventions collectives adoptées / révisées ;

Ind.3.1.3 Nombre d'instances de dialogue bipartite opérationnelles.

***Réalisation 3.2:* Renforcement de l'administration du travail**

La formulation retenue pour cette réalisation est : Les capacités de l'administration du travail sont renforcées

Les appuis à apporter ici seront de divers ordres (techniques, organisationnels, matériels et financiers) à l'ensemble des services chargés de toutes les questions liées à la condition des travailleurs, les rapports professionnels, l'emploi, les mouvements de main d'œuvre, l'orientation et la formation professionnelle, le placement, la protection de la santé des travailleurs ainsi que les problèmes de prévoyance sociale. Le PPTD entend mettre un accent sur l'amélioration du fonctionnement des inspections de travail de façon à ce que les missions de conciliation et de médiation exercées par les inspecteurs du travail dans les cas de différend du travail ne fassent plus obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales. Pour ce faire, les moyens d'action (équipement informatique et moyens de transport) de l'inspection du travail seront renforcés ainsi que sa collaboration avec les partenaires sociaux. Il est également envisagé la création d'un registre des établissements assujettis à l'inspection du travail.
Pour assurer l'efficacité des appuis à apporter aux institutions en charge de l'administration du travail, ceux-ci seront adossés sur des engagements en matière de résultats.

Les stratégies envisagées porteront dès lors sur les points suivants :

- Renforcement des capacités des inspections de travail ;
- Renforcement des capacités de l'ONT ;
- Promotion du partenariat entre les institutions de l'administration du travail et les partenaires sociaux ;
- Elaboration et mise à jour régulière du registre des établissements assujettis à l'inspection du travail.

Principaux produits :

Produit 3.2.1: Les capacités de l'administration du travail et de l'ONT sont renforcées
Produit 3.2.2: Le partenariat entre l'inspection du travail et les partenaires sociaux est renforcé

Principaux indicateurs :

Ind.3.2.1 Nombre d'inspections de travail publiant des rapports réguliers sur la sécurité au travail ;
Ind.3.2.2 Nombre de publications régulières de l'ONT ;
Ind.3.2.3 Nombre de personnes en charge de l'administration du travail dont les capacités sont renforcées.

***Réalisation 3.3:* Renforcement des organes du dialogue social**

La formulation retenue pour cette réalisation est : Les mécanismes de fonctionnement des organes du dialogue social existants sont développés

La stratégie consistera au renforcement des bases juridiques de ces organes, de leur mode de fonctionnement et de l'implication de chaque acteur dans les cadres de dialogue seront de nature améliorer significativement le dialogue social au Cameroun. L'objectif visé ici est de rendre plus opérationnelles les instances de dialogue formalisées. Si la CNCT remplit sa mission consistant à émettre des avis sur les projets de textes législatifs et réglementaires concernant les matières pour

lesquelles cet avis est prévu, l'ambition est de mettre désormais l'accent sur la fonction régulatrice qui consiste à faire la promotion du tripartisme et du dialogue social au niveau national en s'assurant que les organisations d'employeurs et de travailleurs sont impliquées à toutes les étapes des activités normatives. Ces dernières ayant déploré le fait que les consultations soient ponctuelles et leur résultats insuffisamment suivis, une attention sera portée à la préparation de la participation aux rencontres nationales et internationales.

Les stratégies envisagées porteront dès lors sur les points suivants :

- Appui à l'opérationnalisation des organes de dialogue existants
- La structuration de la préparation aux rencontres internationales et nationales
- L'organisation de consultations tripartites

Principaux produits :

Produit 3.3.1: Les mécanismes de fonctionnement des organes du dialogue social existants sont développés

Produit 3.3.2: La participation aux réunions internationales tripartites est consolidée

Principaux indicateurs :

Ind.3.3.1 Nombre de sessions de la Commission nationale consultative du travail (CNCT) et de la de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail (CNSST) ;

Ind.3.3.2 Fréquence de participation active et effective aux réunions internationales tripartites ;

Ind.3.3.3 Fréquence (nombre moyen par an) des consultations bipartites.

5 Mise en œuvre et gestion

La mise en œuvre efficace et efficiente du présent PPTD dépendra du degré de participation et d'implication des mandants tripartites tant dans la mobilisation des ressources que dans la gestion opérationnelle des programmes et projets y afférents. Elle sera basée sur une approche privilégiant la participation des mandants dans la conception, la formulation, l'exécution des différents programmes, activités et plans de travail biennaux déclinés à partir des réalisations attendues durant la période couverte par le présent PPTD. La gestion quant à elle devra se conformer aux principes de la gestion axée sur les résultats.

Le PPTD étant un instrument de mobilisation des ressources, la coopération technique sera le principal levier de mise en œuvre des réalisations reprises ci-dessus. Les leçons tirées des projets achevés seront mises à profit pour booster la coopération technique tant dans la conception des projets et la mobilisation des ressources que dans la mise en œuvre desdits projets. Les projets de promotion de l'emploi et réduction de la pauvreté (APERP 2) et d'entretien des routes rurales par les techniques HIMO (PN2R) en cours d'exécution, issus de projets clôturés, en sont une meilleure illustration.

La cible principale dans la mise en œuvre de la coopération Cameroun/BIT est constituée des mandants tripartites, des ministères sectoriels et des secteurs privé et public. Les bénéficiaires immédiats sont les travailleurs et travailleuses, les entreprises publiques et privées. Les principaux partenaires identifiés sont les mandants tripartites, les autres organisations du SNU au Cameroun et les bailleurs de fonds.

Les mandants devront s'approprier et pérenniser les approches et outils méthodologiques du BIT, en commençant par le plaidoyer au plan stratégique. Les changements ou réalisations souhaités, les indicateurs, les stratégies et principaux produits sont reprises dans ce qui suit.

6 Modalités relatives au suivi et à l'évaluation

Dans le souci d'assurer le bon déroulement des activités du présent programme, une interface tripartite de suivi, constituée des hauts cadres des structures impliquées (Ministères sectoriels, Organisations de Travailleurs et d'Employeurs, bénéficiaires directs) sera mise en place. Cette interface aura pour tâches de :
(1) évaluer l'état d'avancement et la qualité des activités programmées et mises en œuvre ;
(2) évaluer leurs impacts ;
(3) proposer des solutions aux problèmes ou dysfonctionnements relevés dans l'exécution du programme ; (4) approuver les rapports d'activités ;
(5) évaluer le cadre de collaboration avec les intervenants dans la zone d'action du programme.

Elle se réunira deux fois par an pour l'approbation du programme dans sa première session et pour l'évaluation des activités mises en œuvre dans la seconde session. Deux types de rapports seront produits pour rendre compte de l'évolution des activités du PPTD : les rapports sur l'état d'avancement et les rapports d'évaluation.

6.1 Rapports biennaux

A la fin de chaque biennium, le BIT établira un rapport de mise en œuvre des activités du PPTD. Ce rapport fera le focus sur les résultats obtenus et comprendra les suggestions d'amélioration et de nouvelles orientations pour l'atteinte des réalisations le cas échéant. Il donnera un résumé des activités réalisées au cours du biennium. Chaque rapport inclura une liste détaillée et un calendrier des activités critiques à mener pour le biennium suivant. Ce rapport devra être soumis à l'interface tripartite de suivi pour information.

6.2 Rapports d'étape

L'état d'avancement de réalisation des résultats du PPTD sera décrit sous forme de rapport d'étape. Son élaboration donnera l'occasion de concertation entre le BIT et l'interface tripartite de suivi. Avec une périodicité de 2 biennia, ce rapport devra permettre à l'ensemble des parties d'avoir une vue d'ensemble sur le niveau d'atteinte des réalisations contenues dans le PPTD et de les ajuster le cas échéant. Le rapport d'étape sera transmis au gouvernement et aux partenaires sociaux pour observations.

6.3 Evaluation finale

A la fin de la mise en œuvre du présent PPTD, une évaluation conjointe (BIT, Gouvernement, Partenaires Sociaux) sera organisée pour donner une appréciation de l'ensemble du PPTD et envisager la suite à donner tenant compte de l'évolution du contexte national.

Références bibliographiques

1. Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire, *Vision 2035 du Cameroun,* 2009
2. République du Cameroun, *Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi*, 2009
3. République du Cameroun, *Document de Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté*, 2003
4. Système des Nations-Unies, *Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement, UNDAF 2008-2012*
5. OIT, *Surmonter la crise : Un Pacte Mondial pour l'emploi, 98è session de la Conférence internationale du Travail*, juin 2009.
6. OIT, *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent, Conseil des Chefs de Secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination*, 2008
7. OIT, *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent : application à l'échelon national, Conseil des Chefs de Secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination*, 2008
8. OIT, *Programme par Pays de l'OIT pour un Travail Décent*, Manuel, version1, 2005
9. OIT, *Programme par Pays de l'OIT pour un Travail Décent*, Manuel, version2, 2008

ANNEXES

ANNEXE 1 : Les principaux résultats de la revue du PPTD en novembre 2012

La formulation initiale du PPTD du Cameroun retenait une seule priorité déclinée en quatre réalisations comme suit :

Priorité	***« Des emplois décents pour jeunes, femmes et groupes vulnérables dans un cadre de dialogue social renforcé ».***
Réalisation 1 :	Le Cameroun améliore son environnement institutionnel, législatif et réglementaire dans le cadre d'une politique nationale de plein emploi et de formation professionnelle inclusive
Réalisation 2 :	Des opportunités d'emplois décents et productifs sont accrues, particulièrement pour les jeunes (les filles et garçons) et groupes vulnérables par la promotion, de micro, petites et moyennes entreprises, et des approches HIMO
Réalisation 3 :	Les mandants tripartites participent activement aux différents mécanismes de gouvernance à travers le dialogue social et le renforcement des capacités de l'administration du travail
Réalisation 4 :	Le Gouvernement et les partenaires sociaux développent et mettent en œuvre des politiques et des outils visant à améliorer et étendre le système de protection sociale

La réalisation 4 relative à la promotion du dialogue social obtient le meilleur score en termes d'atteinte des résultats tandis que "l'accroissement des opportunités d'emplois" (réalisation 2) a beaucoup souffert du manque d'une stratégie claire et partagée en la matière, de même que la réalisation 3 "promotion du dialogue social" qui pâtit globalement du non fonctionnement approximatif des principaux cadres de dialogue social, de l'absence de concertation entre les organisations d'employeurs et celles des travailleurs. Toujours s'agissant de cette réalisation, le renforcement des capacités de l'administration du travail reste à entreprendre.

L'Appropriation par les partenaires et les groupes cibles est jugée "Modérément insuffisante" pour l'ensemble des réalisations. Celle-ci aurait pu être meilleure si le PPTD avait bénéficié d'une plus grande publicité, surtout s'il avait été officiellement signé et institué comme cadre de référence de l'appui du BIT au Cameroun.

L'évaluation de l'état d'avancement dans la mise en œuvre des produits montre d'importantes disparités dans leur mise en œuvre, mais surtout met en évidence le caractère imprécis de la plupart d'entre eux. Des indicateurs ne leur avait pas été systématiquement associés. Qu'à cela ne tiennent quelques progrès significatifs méritent d'être relevés : les avancées dans la ratification de la Convention 144, la mise en évidence des préoccupations liées à l'emploi au premier plan de la stratégie nationale de développement, la veille effective sur l'amélioration du droit national au regard des NIT et l'appui à l'organisme en charge de la sécurité sociale dans le cadre de l'évaluation actuarielle de ces différents régimes.

Dans sa conception, le PPTD présentait quelques lacunes dans la définition de la chaîne des résultats et des indicateurs. L'ensemble des activités pertinentes menées par le BIT n'y étaient pas intégrées et des responsabilités claires non pas été définies pour la mise en œuvre des activités. De même, le BIT a joué un rôle de précurseur dans la mise en œuvre du PPTD au Cameroun, suppléant en grande partie l'absence de l'interface tripartite de suivi qui n'a pas été mise en place comme prévue.

L'efficacité du PPTD a également été moyenne en ce qui concerne la résorption des disparités pourtant bien identifiés sur le marché de l'emploi. Les seules discriminations explicitement adressées par le PPTD concernent celles relatives aux femmes et aux personnes vivant avec le VIH/SIDA. Aucune action spécifique n'a été envisagée pour les jeunes, les personnes handicapés, les minorités marginales (peuples indigènes et tribaux), les populations vivant en zone rurale et dans les régions septentrionales (Adamaoua, Nord, Extrême-nord). Cette omission est particulièrement surprenante pour les minorités marginales lorsqu'on sait que le BIT a mis en œuvre, au cours de ce biennium, un programme de promotion des peuples indigènes et tribaux (PRO 169).

D'une manière générale, l'on note que l'inadéquation des ressources par rapport aux objectifs a particulièrement été un handicap pour toutes les réalisations. Non officialisé, le PPTD n'a pas servi de cadre de mobilisation des ressources comme prévu. Les ressources budgétaires limités mobilisées par le BIT n'ont pas été comblé par le Gouvernement, qui en dépit de la sa volonté, ne parvient pas encore à prioriser clairement les actions de promotion de l'emploi décent et à y affecter les ressources adéquates.

Le PPTD a été élaboré en partenariat avec les mandants tripartites et en cohérence avec les différents cadres de référence existants au niveau national et international. Sur le plan opérationnel, sa capacité à adresser les préoccupations des mandants tripartites a cependant été limitée par celles de ces mandants à exprimer et à prioriser clairement leurs attentes.

ANNEXE 2 : Plan de suivi et évaluation

Priorité 1 : Accroissement des opportunités d'emplois décents et promotion des Activités Génératrices de Revenus (AGR) notamment pour les femmes, les jeunes et les groupes vulnérables									
Indicateurs	Moyens de vérification	Baseline	Cible	Milestones			Responsables du suivi	Ressources	
				2013	2014	2015		Requises	Disponibles
Réalisation 1.1 : Des initiatives favorisant l'entreprenariat, l'employabilité et l'insertion professionnelle des groupes cibles (femmes, jeunes, personnes handicapées, populations autochtones vulnérables) sont accrues									
I.1.1.1 Taux de croissance des ressources allouées au développement de la formation professionnelle	Rapport MINEFOP	NA	+10%	NA	+5%	+10%	MINEFOP		
I.1.1.2 Nombre de jeunes et de femmes entrepreneurs formés à l'approche GERME	Rapports APERP 2	280	750	280	500	750	MINEFOP		
I.1.1.3 Nombre de personnes issues des groupes vulnérables bénéficiaires de bourses de formation professionnelle et/ou placés dans un emploi	Rapport MINAS	1000	5000	1000	2500	5000	MINEFOP		
Indicateurs	Moyens de vérification	Baseline	Cible	Milestones			Responsables du suivi	Ressources	
				2013	2014	2015		Requises	Disponibles
Réalisation 1.2 : Le système d'informations sur le marché de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle produit des informations accessibles et sensibles au genre									
I.1.2.1 Intensité de recours aux canaux formels de recrutement par les demandeurs d'emploi	Enquête Emploi	2,3%	10%	2,3%	6%	10%	MINEFOP		
I.1.2.2 Nombre de publications régulières sur les tendances et évolutions du marché de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle	Rapports ONT / ONEFOP / FNE	0	3	1	2	3	MINTSS		
I.1.2.3 Nombre de manifestations spécifiques (bourse de l'emploi, foire des métiers) organisées	Rapports MINEFOP	NA	20	NA	10	20	MINEFOP		
Indicateurs	Moyens de vérification	Baseline	Cible	Milestones			Responsables du suivi	Ressources	
				2013	2014	2015		Requises	Disponibles
Réalisation 1.3 : Les acteurs de développement en milieu rural et urbain s'approprient et utilisent de plus en plus les approches intensives en emplois décents dans leurs programmes et projets de développement local									

I.1.3.1 Nombre de collectivités locales disposant d'un plan de développement sensible à l'emploi	Rapports MINEPAT/ DGPAT	NA	50	NA	20	50	MINEPAT		
I.1.3.2 Stratégie HIMO révisée, adoptée et vulgarisée	Rapports MINEPAT/DGEPIP	0	1	0	1	1	MINEPAT		
I.1.3.3 Nombre de chantiers HIMO dans les infrastructures	Rapports MINTP	NA	30	NA	20	30	MINEPAT		
Priorité 2 : Amélioration du cadre normatif et des conditions de travail pour tous									
Indicateurs	Moyens de vérification	Baseline	Cible	Milestones			Responsables du suivi	Ressources	
				2013	2014	2015		Requises	Disponibles
Réalisation 2.1 : Le cadre normatif (NIT, législation et règlementation nationales, suivi des normes, application et ratification) est amélioré									
I.2.1.1 Nombre de rapports et de commentaires sur l'application des normes élaborés rapporté au nombre attendu par le BIT	Rapport CEACR	NA	100%	75%	90%	100%	MINTSS		
I.2.1.2 Nombre de normes dont le processus de ratification est engagé	Rapport MINTSS	1	4	1	2	4	MINTSS		
I.2.1.3 Pourcentage de conflits dus aux discriminations résolus	Rapports INS	NA	20%	50%	25%	50%	MINTSS		
Indicateurs	Moyens de vérification	Baseline	Cible	Milestones			Responsables du suivi	Ressources	
				2013	2014	2015		Requises	Disponibles
Réalisation 2.2 : La santé et la sécurité au travail et la lutte contre le VIH/SIDA sur les lieux de travail sont renforcées									
I.2.2.1 Nombre de cas d'accidents de travail déclarés	Rapport CNPS	2014	1900	2014 (2006)	2000	1900	MINTSS		
I.2.2.2 Nombre d'entreprises disposant de programmes de lutte contre le VIH et le sida sur le lieu de travail basés sur les outils clés du BIT	Rapport CNLS	NA	100	20	50	100	CNLS		
I.2.2.3 Nombre de Comité Hygiène et Santé installés, formés et fonctionnels	- Rapports MINTSS	NA	500	10	200	500	MINTSS		
Indicateurs	Moyens de vérification	Baseline	Cible	Milestones			Responsables du suivi	Ressources	
				2013	2014	2015		Requises	Disponibles

Réalisation 2.3 : Le système de protection sociale est modernisé et la couverture étendue									
I.2.3.1 Pourcentage de travailleurs bénéficiaire d'une couverture sociale	Rapport CNPS	14,3%.	20%	NA	17%	20%	MINTSS		
I.2.3.2 Nombre de branches couvertes par le système de sécurité sociale	Rapport CNPS	6	9	6	6	9	MINTSS		
I.2.3.3 Pourcentage de la population de 65 ans et plus bénéficiant d'une pension	Enquête INS	4,9%	10%	4,9%	7%	10%	MINTSS		
Priorité 3 : Renforcement des capacités des mandants tripartites au dialogue social									
Indicateurs	Moyens de vérification	Baseline	Cible	Milestones			Responsables du suivi	Ressources	
				2013	2014	2015		Requises	Disponibles
Réalisation 3.1 : Les capacités des partenaires sociaux sont renforcées aux fins du développement du dialogue bipartite									
I.3.1.1 Nombre d'institutions de dialogue social crées, mis en place et fonctionnelles	Rapports MINTSS	1	6	1	4	6	MINTSS		
I.3.1.2 Nombre de conventions collectives négociées / révisées	Rapports MINTSS	7	20	7	15	20	MINTSS		
I.3.1.3 Nombre d'instances de dialogue bipartite opérationnelles	Rapports MINTSS						MINTSS		
Indicateurs	Moyens de vérification	Baseline	Cible	Milestones			Responsables du suivi	Ressources	
				2013	2014	2015		Requises	Disponibles
Réalisation 3.2 : Les capacités de l'administration du travail sont renforcées									
I.3.2.1 Nombres d'inspections de travail publiant des rapports réguliers sur la sécurité au travail	Rapports MINTSS	na	10	NA	05	10	MINTSS		
I.3.2.2 Nombre de publications régulières de l'ONT	Rapports ONT	NA	5	NA	2	5	MINTSS		
I.3.2.3 Nombre de personnes en charge de l'administration du travail dont les capacités sont renforcées	Rapports MINTSS	NA	100	NA	50	100	MINTSS		
Indicateurs	Moyens de vérification	Baseline	Cible	Milestones			Responsables du suivi	Ressources	
				2013	2014	2015		Requises	Disponibles
Réalisation 3.3 : Les mécanismes de fonctionnement des organes du dialogue social existants sont développés									
I.3.3.1 Nombre de sessions de la Commission nationale consultative du travail (CNCT) et de la de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail	Rapports MINTSS	0	29	0	15	29	MINTSS		

(CNSST)									
I.3.3.2 Fréquence de participation active et effective aux réunions internationales tripartites	Rapports MINTSS						MINTSS		
I.3.3.3 Fréquence (nombre moyen par an) des consultations bipartites	Rapports MINTSS	0	5	0	3	5	MINTSS		

ANNEXE 3 : Plan de mise en œuvre

Priorité 1:	**Accroissement des opportunités d'emplois décents et promotion des Activités Génératrices de Revenus (AGR) notamment pour les femmes, les jeunes et les groupes vulnérables**

		2012/2013				**2014/2015**				**Responsabilité**	**Partenaires**	**Coût estimé** *(en millions F CFA)*	**Fonds disponibles/ source**		**Déficit**	**Source potentielle**
		Semestres				Semestres										
		1	2	3	4	1	2	3	4				Disponible	Source		
Réalisation 1.1 :	**Des initiatives favorisant l'entreprenariat, l'employabilité et l'insertion professionnelle des groupes cibles (femmes, jeunes, personnes handicapées, populations autochtones vulnérables) sont accrues**															
Produit 1.1.1 :	Les politiques, les stratégies et les réformes adéquates de développement du système de formation professionnelle sont adoptées et mise en œuvre											**75**				
Activité 1.1.1.1 :	Révision de la stratégie de développement de la formation professionnelle									DFOP/ MINEFOP	BIT	15				
Activité 1.1.1.2 :	Elaboration de la carte de la formation professionnelle									DFOP/ MINEFOP	BIT	15				
	Etude de propositions de réformes des mécanismes de financement de la formation professionnelle									DFOP/ MINEFOP	BIT	15				
	Renforcement des capacités des gestionnaires et administrateurs des centres de formation professionnelle aux nouvelles dispositions de gestion et de pilotage (techniques modernes de gestion, système d'information, tableau de bord, etc.…)									DFOP/ MINEFOP	BIT	30				
Produit 1.1.2 :	Un cadre approprié est adopté pour l'encadrement et la promotion de la sous-traitance et des PME ainsi que pour le développement de l'entreprise durable											**200**				
	Réalisation, validation et vulgarisation des résultats de l'étude sur l'environnement de l'entreprise durable									BIT	INS/GICAM	10				
	Mise en place d'un cadre législatif et									DPME/	GICAM	10				

	réglementaire structuré pour encadrer et promouvoir les activités de sous-traitance									MINPMEESA / BSTP	/ BIT					
	Elaboration de contrats types de sous-traitance, des codes de bonne conduite intégrant les dispositions explicites sur le respect de la législation du travail									DPME/ MINPMEESA / BSTP	GICAM / BIT	20				
	Mise en place d'un dispositif de suivi-évaluation de la sous-traitance									DPME/ MINPMEESA / BSTP	GICAM / BIT	50				
	Etude d'évaluation du potentiel emploi des projets miniers									MINMIDT	BIT	15				
	Renforcement des capacités des acteurs de l'accompagnement des PME									DPME/ MINPMEESA	GICAM / BIT	30				
	Accompagnement des structures de l'Economie informelle et de l'artisanat dans leur développement									MINPMEESA	BIT	50				
	Elaboration, validation et vulgarisation des résultats d'une étude sur les opportunités d'exportation des PME									DPME/ MINPMEESA	BIT	15				
Produit 1.1.3 :	La capacité nationale renforcée pour créer un environnement favorable à l'entrepreneuriat féminin											175				
	Finalisation du Plan d'Action National de développement de l'entrepreneuriat féminin (PANDEF)									MINPROFF		15				
	Validation et vulgarisation du PANDEF									MINPROFF		50				
	Sensibilisation des acteurs clés (politique, patronat, syndicalistes, …) sur l'entrepreneuriat féminin									MINPROFF		50				
	Accompagnement des réseaux des institutions de micro finance féminines pour permettre aux femmes entrepreneurs, particulièrement celles des zones rurales, d'accéder plus facilement aux micros crédits									BIT		60				
Produit 1.1.4 :	L'entreprenariat, l'employabilité et l'insertion professionnelle des populations vulnérables sont améliorés											**440**				
	Octroi de bourses de formation professionnelle et d'apprentissage aux personnes handicapées									MINAS		120				

	Octroi de bourses de formation professionnelle et d'apprentissage aux populations autochtones vulnérables									MINAS		120				
	Renforcement des capacités des réseaux et des organisations des populations autochtones vulnérables									MINAS		60				
	Elaboration et vulgarisation d'un plan d'action national de lutte contre la discrimination à l'égard des populations autochtones vulnérables dans l'emploi et la profession									MINAS		25				
	Vulgarisation des principes clés des conventions pertinentes de l'OIT (n° 169 et 111)									MINTSS		25				
	Réalisation d'une étude gouvernementale d'identification des populations autochtones vulnérables									MINAS		15				
	Adoption d'un plan d'action national en vue de mettre en œuvre les recommandations du dialogue Gouvernement-Parlement sur la problématique des peuples autochtones au Cameroun									MINAS		15				
	Appuis à l'organisation officielle des Journées internationales des populations autochtones									MINAS		30				
	Vulgarisation et plaidoyers pour l'application des principes de la préférence à accorder aux personnes handicapées (dispense d'âge, priorité en cas de qualifications égales, soumission aux seules épreuves qui leur sont compatibles, bénéfice d'emplois protégés) définis par la loi 2010/002									MINAS		30				
Réalisation 1.2 :	**Le système d'informations sur le marché de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle produit des informations accessibles et sensibles au genre**															
Produit 1.2.1 :	Les canaux de recrutement formels sont consolidés, vulgarisés et davantage utilisés par les entreprises et les chercheurs d'emplois											**140**				
	Mise en place d'espaces et de mécanismes de concertation Etat-milieux socioéconomiques et professionnels									MINEFOP		30				
	Réalisation de campagnes de prospection auprès des entreprises									MINEFOP		30				

	Appuis spécifiques aux agences structures de placement d'emplois									MINEFOP		50				
	Renforcement des capacités des promoteurs d'agences de placements et des responsables de centres d'orientation									MINEFOP		30				
Produit 1.2.2 :	Les capacités de l'ONT et de l'ONEFOP sont renforcées											**550**				
	Formation technique des acteurs sur les méthodes et les outils d'analyse du marché du travail									BIT	BIT	60				
	Appuis en équipements									ONT / ONEFOP	BIT	240				
	Développement d'une base de données fédératrice et institutionnalisée des données sur le marché du travail									ONT / ONEFOP	BIT	100				
	Appuis à la collecte des données et à la publication de rapports (réalisation des enquêtes et analyses conjoncturelles régulières sur le marché du travail)									ONT / ONEFOP	BIT	150				
Produit 1.2.3 :	Des manifestations spécifiques (bourses de l'emploi, foires des métiers) sont régulièrement organisées											**360**				
	Organisation de bourses de l'emploi									MINEFOP		180				
	Organisation de foires aux métiers									MINEFOP		180				
Réalisation 1.3 :	**Les acteurs de développement en milieu rural et urbain s'approprient et utilisent de plus en plus les approches intensives en emplois décents dans leurs programmes et projets de développement local**															
Produit 1.3.1:	La vulgarisation des approches HIMO est renforcée											**150**				
	Révision et vulgarisation de la Stratégie de promotion des approches HIMO									MINEPAT		20				
	Evaluation du Programme PN2R									MINTP		20				
	Renforcement des capacités des cadres et responsables administratifs dont les capacités dans la conception, la mise en œuvre et le suivi des projets HIMO									BIT		50				
	Elaboration des outils méthodologiques de									BIT/MINEPAT		60				

	promotion des approches HIMO															
Produit 1.3.2 :	Renforcement de la chaîne de planification au niveau central et local											**620**				
	Elaboration de programmes (budgets programmes) intégrant la promotion de l'emploi comme facteurs de discrimination des projets									MINEPAT		60				
	Renforcement des capacités des acteurs de la chaîne PPBS									MINEPAT		60				
	Accompagnement des collectivités locales dans l'élaboration de plans de développement sensibles à l'emploi									MINEPAT		500				

Priorité 2 :	Amélioration du cadre normatif et des conditions de travail pour tous	

		2012/2013				2014/2015				Responsabilité	Partenaires	Coût estimé	Fonds disponibles/ source		Déficit	Source potentielle
		Semestres				Semestres										
		1	2	3	4	1	2	3	4				Disponible	Source		
Réalisation 2.1 :	**Le cadre normatif (NIT, législation et règlementation nationales, suivi des normes, application et ratification) est amélioré**															
Produit 2.1.1 :	Les NIT font l'objet d'une veille et d'une vulgarisation efficaces											**325**				
Activité 2.1.1.1 :	Production des rapports de mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail à temps par les mandants tripartites				■		■		■	MINTSS	BIT	30				
Activité 2.1.1.2 :	Elaboration des réponses aux observations de la CEACR par le Gouvernement			■		■		■		MINTSS	BIT	30				
	Formation des acteurs clés tels que, les magistrats les parlementaires, et les universitaires et grandes écoles sur les NIT				■		■		■	MINTSS		60				
	Finalisation du processus de ratification de la convention 144 de l'OIT sur les consultations tripartites			■						MINTSS		10				
	Réalisation de campagnes de sensibilisation grand public sur les normes adoptées par le Cameroun				■		■		■	MINTSS		90				
	Lancement des processus de ratification de nouvelles normes (notamment 102, 189, 151 et 142) Conduite des études de ratificabilité de ces normes			■		■		■		MINTSS		60				
	Renforcement des capacités des Organisations de Travailleurs dans le suivi des normes			■		■		■		BIT		45				
Produit 2.1.2 :	La lutte contre les discriminations dans le monde du travail est intensifiée											**150**				
Act 2.1.2.1	Organisations d'ateliers spécifiques de sensibilisation			■		■		■		MINTSS	BIT	60				

Act 2.1.2.2	Organisation périodique d'opérations de collecte de données (sondage) sur les discriminations dans le monde du travail									MINTSS	BIT	90				
Produit 2.1.3 :	La lutte contre les pires formes de travail des enfants est intensifiée											**180**				
	Elaboration, adoption et vulgarisation d'un plan stratégique de lutte contre les pires formes de travail des enfants									MINTSS		20				
	Adoption d'un code de protection de l'enfant									MINAS		50				
	Adoption d'un code de la famille									MINJUSTICE		50				
	Elaboration de rapport de veille et dénonciation des pires formes de travail des enfants									MINTSS		60				
Réalisation 2.2 :	**La santé et la sécurité au travail et la lutte contre le VIH/SIDA sur les lieux de travail sont promues**															
Produit 2.2.1:	Les capacités nationales en matière de prévention et de réparation des risques professionnels (AT/MP) sont améliorées											**150**				
	Vulgarisation de la politique nationale de Sécurité et Santé au Travail									MINTSS		30				
	Organisation des campagnes médiatiques pour la sensibilisation des partenaires sociaux aux maladies professionnelles et aux accidents de travail ainsi qu'à leur prévention									MINTSS		60				
	Renforcement des capacités des mandants en matière de formulation et la mise en œuvre des politiques, programmes et projets concernant l'amélioration des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail									BIT		60				
Produit 2.2.2	**La lutte contre le VIH/SIDA en milieu de travail est intensifiée**											**190**				
	Elaboration et validation du document cadre d'orientation de lutte contre le VIH et le sida dans le monde du travail									MINTSS	BIT	60				
	Renforcement des capacités des mandants et des points focaux sur les outils clés du BIT, la planification, le suivi des programmes de lutte contre le VIH et le sida sur les lieux de									MINTSS/CNLS		60				

	travail															
	Organisation des ateliers de formation des mandants sur la protection des droits associés au VIH et sida et disséminer la Recommandation 200									MINTSS/ MINTSS		50				
	Appui au développement du PPP et à la mise en œuvre de la convention GICAM-MINSANTE									BIT		20				
Produit 2.2.3	**Les Comité Hygiène et Santé sont installés, formés et fonctionnels**											**300**				
	Elaboration et validation d'un manuel d'orientation sur la mise en place de CHS en entreprise									MINTSS	BIT	60				
	Organisation de campagnes de sensibilisation des chefs d'entreprise sur la mise en place et le fonctionnement des CHS									MINTSS	BIT	80				
	Ateliers de formation des responsables et membres des CHS									MINTSS	BIT	80				
	Renforcement des capacités des médecins et infirmiers de travail									MINTSS	BIT	80				
Réalisation 2.3 :	**Le système de protection sociale est modernisé et la couverture étendue**															
Produit 2.3.1:	**Les garantis du socle de protection sociale sont progressivement mis en œuvre**											**150**				
	Renforcement des capacités des administrations et des gestionnaires des régimes de sécurité sociale sur les principes de gouvernance									BIT		20				
	Appui à la participation aux colloques sur la sécurité sociale									CNPS		30				
	Appui à la réforme du système de sécurité sociale									MINTSS		100				
Produit 2.3.2 :	Les mutuelles de santé bénéficient d'une plus grande promotion											**200**				
	Adoption et vulgarisation du code de mutualité									MINTSS		20				
	Renforcement des capacités des mutuelles de santé									MINSANTE		180				

Priorité 3:	Promotion du dialogue social

		2012/2013				2014/2015				Responsabilité	Partenaires	Coût estimé	Fonds disponibles/ source		Déficit	Source potentielle
		Semestres				Semestres										
		1	2	3	4	1	2	3	4				Disponible	Source		
Réalisation 3.1 :	**Les capacités des partenaires sociaux sont renforcées aux fins du développement du dialogue bipartite**															
Produit 3.1.1 :	Les partenaires sociaux sont mieux outillés pour participer au dialogue social											**170**				
Activité 3.1.1.1 :	Organisation d'ateliers de formation des OT									BIT		60				
Activité 3.1.1.2 :	Accompagnement à la participation des OT et des OE aux assemblées générales de l'OIT									BIT		30				
	Octroi de bourses de formations aux représentants des OT et OE									BIT		80				
Produit 3.1.2 :	Le dialogue bipartite est renforcé											**130**				
	Appui à la négociation des conventions collectives									MINTSS		70				
	Appui à la mise en place d'instances de dialogue bipartite permanents									BIT		30				
	Appui à l'organisation de rencontres d'échanges entre les OT et les OE									BIT		30				
Réalisation 3.2 :	**Les capacités de l'administration du travail sont renforcées**															
Produit 3.2.1:	Les capacités de l'administration du travail sont renforcées											**360**				
	Renforcement des capacités des inspecteurs de travail									BIT		100				
	Appui à l'équipement des inspections de travail									BIT		200				
	Appui à la collecte des données et à la publication des revues l'ONT									MINTSS		60				
Produit	Le partenariat entre l'inspection du travail et											**100**				

3.2.2:	les partenaires sociaux est renforcé															
	Elaboration et validation d'un document cadre d'orientation des activités de l'inspection du travail								x	MINTSS	BIT	20				
	Organisation de campagnes de sensibilisation / plaidoyer sur les activités de l'inspection du travail									MINTSS	BIT	80				
Réalisation 3.3 :	**Les mécanismes de fonctionnement des organes du dialogue social existants sont développés**															
Produit 3.3.1:	**Les mécanismes de fonctionnement des organes du dialogue social existants sont développés**											**120**				
	Etude d'évaluation du fonctionnement des organes de dialogue social									MINTSS		20				
	Appui à l'organisation des sessions des organes d'orientation des institutions de dialogue social (CNSST, CNCT, Comité de Synergie,…)									BIT		100				

ANNEXE 4 : Alignement du PPTD du Cameroun avec les cadres stratégiques nationaux et internationaux

Priorité / Réalisation	**Indicateurs et sources de données**	**Liens avec les résultats de l'UNDAF 2013-2017**	**Liens avec le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE 2010-2020)**	**Liens avec les résultats du P&B**	**Liens avec les objectifs de l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015**
Priorité 1 : Accroissement des opportunités d'emplois décents et promotion des Activités Génératrices de Revenus (AGR) notamment pour les femmes, les jeunes et les groupes vulnérables					
Réalisation 1.1 : Des initiatives favorisant l'entreprenariat, l'employabilité et l'insertion professionnelle des groupes cibles (femmes, jeunes, personnes handicapées, populations autochtones vulnérables) sont accrues	**Indicateur.1.1.1** Taux de croissance des ressources allouées au développement de la formation professionnelle Source de données Rapport MINEFOP **Indicateur.1.1.2** Nombre de jeunes et de femmes entrepreneurs formés à l'approche GERME Source de données Rapports APERP 2 **Indicateur.1.1.3** Nombre de personnes issues des groupes vulnérables bénéficiaires de bourses de formation professionnelle et/ou placés dans un emploi Source de données Rapport MINAS	Axe 1 : Soutien à la croissance forte, durable et inclusive Effet 1 : D'ici 2017, les institutions nationales développent et mettent en œuvre de façon participative des politiques et stratégies favorables à une croissance inclusive Axe 2 : Appui à la promotion de l'emploi décent Effet 4 : D'ici 2017, les opportunités d'emplois décents et d'Activités Génératrices de Revenus (AGR) notamment pour les jeunes, les femmes et les populations vulnérables et les réfugiés, sont accrues	Stratégie de l'emploi : Mise en adéquation de la demande d'emplois - Promotion de l'auto-emploi		Promotion des emplois décents pour les jeunes Intégration de l'agenda du travail décent dans les politiques macroéconomiques
Réalisation 1.2 : Le système d'informations sur le marché de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle produit des informations accessibles et sensibles au genre	**Indicateur.1.2.1** Intensité de recours aux canaux formels de recrutement par les demandeurs d'emploi Source de données Enquête Emploi **Indicateur.1.2.2** Nombre de publications régulières sur les tendances et évolutions du marché de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle	Axe 2 : Appui à la promotion de l'emploi décent Effet 4 : D'ici 2017, les opportunités d'emplois décents et d'Activités Génératrices de Revenus (AGR) notamment pour les jeunes, les femmes et les populations vulnérables et les réfugiés, sont accrues	Stratégie de l'emploi : Amélioration de l'efficacité du marché de l'emploi		Promotion des emplois décents pour les jeunes

	Source de données Rapports ONT / ONEFOP / FNE **Indicateur.1.2.3** Nombre de manifestations spécifiques (bourse de l'emploi, foire des métiers) organisées Source de données Rapports MINEFOP				
Réalisation 1.3 : Les acteurs de développement en milieu rural et urbain s'approprient et utilisent de plus en plus les approches intensives en emplois décents dans leurs programmes et projets de développement local	**Indicateur.1.3.1** Nombre de collectivités locales disposant d'un plan de développement sensible à l'emploi Source de données Rapports MINEPAT/ DGPAT **Indicateur.1.3.2** Stratégie HIMO révisée, adoptée et vulgarisée Source de données Rapports MINEPAT/DGEPIP **Indicateur.1.3.3** Nombre de chantiers HIMO dans les infrastructures Source de données Rapports MINTP	Axe 1 : Soutien à la croissance forte, durable et inclusive Effet 1 : D'ici 2017, les institutions nationales développent et mettent en œuvre de façon participative des politiques et stratégies favorables à une croissance inclusive Axe 2 : Appui à la promotion de l'emploi décent Effet 4 : D'ici 2017, les opportunités d'emplois décents et d'Activités Génératrices de Revenus (AGR) notamment pour les jeunes, les femmes et les populations vulnérables et les réfugiés, sont accrues	Stratégie de l'emploi : Accroissement de l'offre d'emplois : Stratégie de promotion des approches HIMO à quatre volets : (i) le développement d'un environnement politique institutionnel favorable aux approches HIMO; (ii) le renforcement des capacités des acteurs impliqués; (iii) la promotion de l'application des approches HIMO dans les investissements publics; et (iv) l'amélioration des connaissances sur les approches HIMO.		**Promotion des emplois décents pour les jeunes**
Priorité 2 : Amélioration du cadre normatif et des conditions de travail pour tous					
Réalisation 2.1 : Le cadre normatif (NIT, législation et règlementation nationales, suivi des normes, application et	**Indicateur 2.1.1**. Nombre de rapports et de commentaires sur l'application des normes élaborés rapporté au nombre attendu par le BIT Sources de données Rapport CEACR	Axe 2 : Appui à la promotion de l'emploi décent Effet 4 : D'ici 2017, les opportunités d'emplois décents et d'Activités Génératrices de Revenus (AGR) notamment pour les	Stratégie de l'emploi : ACCROISSEMENT DE L'OFFRE D'EMPLOIS DECENTS : Développement des PME et promotion de l'emploi salarié décent		Promotion des emplois décents pour les jeunes

ratification) est amélioré	**Indicateur 2.1.2** Nombre de normes dont le processus de ratification est engagé Source de données Rapport MINTSS **Indicateur 2.1.3** Pourcentage de conflits dus aux discriminations résolus Source de données Rapports INS	jeunes, les femmes et les populations vulnérables et les réfugiés, sont accrues			
Réalisation 2.2 : La santé et la sécurité au travail et la lutte contre le VIH/SIDA sur les lieux de travail sont promues	**Indicateur 2.2.1** Nombre de cas d'accidents de travail déclarés Source de données Rapport CNPS **Indicateur 2.2.2** Nombre d'entreprises disposant de programmes de lutte contre le VIH et le sida sur le lieu de travail basés sur les outils clés du BIT Source de données Rapport CNLS **Indicateur 2.2.3** Nombre de Comité Hygiène et Santé installés, formés et fonctionnels Source de données Rapports MINTSS	Axe 1 : Soutien à la croissance forte, durable et inclusive Effet 3 : D'ici 2017, les populations, hommes, femmes, en particulier les plus vulnérables et les réfugiés ont un accès accru et équitable et utilisent efficacement les services de soins, de prévention, de santé et d'éducation de qualité Axe 2 : Appui à la promotion de l'emploi décent Effet 4 : D'ici 2017, les opportunités d'emplois décents et d'Activités Génératrices de Revenus (AGR) notamment pour les jeunes, les femmes et les populations vulnérables et les réfugiés, sont accrues»	STRATEGIE DE CROISSANCE : DEVELOPPEMENT HUMAIN : Santé		Extension de la protection sociale
Réalisation 2.3 : Le système de protection sociale est modernisé et la couverture étendue	**Indicateur 2.3.1** Pourcentage de travailleurs bénéficiaire d'une couverture sociale Source de données Rapport CNPS MINFI	Axe 1 : Soutien à la croissance forte, durable et inclusive Effet 2 : D'ici 2017, le socle de protection sociale est développé et le système national de protection social	Stratégie de croissance : Développement humain Protection sociale		Extension de la protection sociale

	Indicateur 2.3.2 Nombre de branches couvertes par le système de sécurité sociale Source de données Rapport CNPS MINFI	est modernisé			
	Indicateur 2.3.3 Pourcentage de la population de 65 ans et plus bénéficiant d'une pension Source de données Enquête INS, CNPS, MINFI				
Priorité 3 : Renforcement des capacités des mandants tripartites au dialogue social					
Réalisation 3.1 : Les capacités des partenaires sociaux sont renforcées aux fins du développement du dialogue bipartite	**Indicateur 3.1.1**. Nombres d'institutions de dialogue social fonctionnelles Sources de données Rapports MINTSS	Axe 2 : Appui à la promotion de l'emploi décent Effet 4 : D'ici 2017, les opportunités d'emplois décents et d'Activités Génératrices de Revenus (AGR) notamment pour les jeunes, les femmes et les populations vulnérables et les réfugiés, sont accrues Axe 3 ; Soutien à la gouvernance et à la gestion stratégique de l'Etat Effet 3 : D'ici 2017, les institutions nationales et locales, assument leurs missions faon participative, transparente dans le respect de l'égalité de genre, des droits de l'homme et de l'Etat de droit	Gouvernance et gestion stratégique de l'Etat : Gestion stratégique de l'Etat		Renforcement des capacités des mandants à influencer les politiques et programmes par le Dialogue social
	Indicateur 3.1.2 Nombre de conventions collectives adoptées / révisées Source de données Rapports MINTSS				
	Indicateur 3.1.3 Nombre d'instances de dialogue bipartite opérationnelles Source de données Rapports MINTSS				
Réalisation 3.2 : Les capacités de l'administration du travail sont renforcées	**Indicateur 3.2.1** Nombres d'inspections de travail publiant des rapports réguliers sur la sécurité au travail Source de données Rapports MINTSS	Axe 2 : Appui à la promotion de l'emploi décent Effet 4 : D'ici 2017, les opportunités d'emplois décents et d'Activités Génératrices de Revenus	Gouvernance et gestion stratégique de l'Etat : Gestion stratégique de l'Etat		

	Indicateur 3.2.2 Nombre de publications régulières de l'ONT Source de données Rapports ONT	(AGR) notamment pour les jeunes, les femmes et les populations vulnérables et les réfugiés, sont accrues Axe 3 ; Soutien à la gouvernance et à la gestion stratégique de l'Etat Effet 3 : D'ici 2017, les institutions nationales et locales, assument leurs missions faon participative, transparente dans le respect de l'égalité de genre, des droits de l'homme et de l'Etat de droit			
	Indicateur 3.2.3 Nombre de personnes en charge de l'administration du travail dont les capacités sont renforcées Source de données Rapports MINTSS				
Réalisation 3.3 : Les mécanismes de fonctionnement des organes du dialogue social existants sont développés	**Indicateur 3.3.1** Nombre de sessions de la Commission nationale consultative du travail (CNCT) et de la de la Commission nationale de santé et de sécurité au travail (CNSST) Source de données Rapports MINTSS	Axe 2 : Appui à la promotion de l'emploi décent Effet 4 : D'ici 2017, les opportunités d'emplois décents et d'Activités Génératrices de Revenus (AGR) notamment pour les jeunes, les femmes et les populations vulnérables et les réfugiés, sont accrues Axe 3 ; Soutien à la gouvernance et à la gestion stratégique de l'Etat Effet 3 : D'ici 2017, les institutions nationales et locales, assument leurs missions faon participative, transparente dans le respect de l'égalité de genre, des droits de l'homme et de l'Etat de droit	Gouvernance et gestion stratégique de l'Etat : Gestion stratégique de l'Etat		Renforcement des capacités des mandants à influencer les politiques et programmes par le Dialogue social
	Indicateur 3.3.2 Fréquence de participation active et effective aux réunions internationales tripartites Source de données Rapports MINTSS				
	Indicateur 3.3.3 3 Fréquence (nombre moyen par an) des consultations bipartites Source de données Rapports MINTSS				

ANNEXE 5 : Etat des ratifications

Conventions ratifiées : 49 / Ratification conditionnelle: 0 / Déclarée applicable: 0 / Dénoncée: 5

Conventions	**Date de ratification**	**Statut**
C3 Convention sur la protection de la maternité, 1919	25/05/1970	ratifiée
C4 Convention sur le travail de nuit (femmes), 1919	07/06/1970	dénoncée le 11/04/1975
C5 Convention sur l'âge minimum (industrie), 1919	07/06/1960	dénoncée le 13/08/2001
C6 Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919	07/06/1960	dénoncée le 11/04/1975
C9 Convention sur le placement des marins, 1920	25/05/1970	ratifiée
C10 Convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921	25/05/1970	ratifiée
C11 Convention sur le droit d'association (agriculture), 1921	07/06/1960	ratifiée
C13 Convention sur la céruse (peinture), 1921	07/06/1960	ratifiée
C14 Convention sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921	07/06/1960	ratifiée
C15 Convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921	03/09/1962	ratifiée
C16 Convention sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921	03/09/1962	ratifiée
C19 Convention sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925	03/09/1962	ratifiée
C26 Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	07/06/1960	ratifiée
C29 Convention sur le travail forcé, 1930	07/06/1960	ratifiée
C33 Convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932	07/06/1960	ratifiée
C45 Convention des travaux souterrains (femmes), 1935	03/09/1962	ratifiée
C50 Convention sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936	03/09/1962	ratifiée
C52 Convention sur les congés payés, 1936	25/05/1970	dénoncée le 07/08/1973
C64 Convention sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939	03/09/1962	ratifiée
C65 Convention sur les sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1939	03/09/1962	ratifiée
C77 Convention sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946	25/05/1970	ratifiée
C78 Convention sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946	25/05/1970	ratifiée
C81 Convention sur l'inspection du travail, 1947	03/09/1962	ratifiée
C87 Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	07/06/1960	ratifiée
C89 Convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948	25/05/1970	ratifiée

C90 Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948	25/05/1970	ratifiée
C94 Convention sur les clauses de travail (contrats publics), 1949	03/09/1962	ratifiée
C95 Convention sur la protection du salaire, 1949	07/06/1960	ratifiée
C97 Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949	03/09/1962	ratifiée
C98 Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	03/09/1962	ratifiée
C99 Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951	25/05/1970	ratifiée
C100 Convention sur l'égalité de rémunération, 1951	25/05/1970	ratifiée
C101 Convention sur les congés payés (agriculture), 1952	25/05/1970	dénoncée le 07/08/1973
C105 Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957	03/09/1962	ratifiée
C106 Convention sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957	13/05/1988	ratifiée
C108 Convention sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958	29/11/1982	ratifiée
C111 Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	13/05/1988	ratifiée
C116 Convention portant révision des articles finals, 1961	29/12/1964	ratifiée
C122 Convention sur la politique de l'emploi, 1964	25/05/1970	ratifiée
C123 Convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965	06/11/1970	ratifiée
C131 Convention sur la fixation des salaires minima, 1970	06/07/1973	ratifiée
C132 Convention sur les congés payés (révisée), 1970	07/08/1973	ratifiée
C135 Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971	05/04/1976	ratifiée
C138 Convention sur l'âge minimum, 1973	13/08/2001	ratifiée
C143 Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975	04/07/1978	ratifiée
C146 Convention sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976	13/06/1978	ratifiée
C158 Convention sur le licenciement, 1982	13/05/1988	ratifiée
C162 Convention sur l'amiante, 1986	20/02/1989	ratifiée
C182 Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999	05/06/2002	ratifiée

ANNEXE 6 : Principaux textes de droit du travail au Cameroun

Source / NATLEX (Septembre 2009)

01.01) Droit constitutionnel

- Décret n° 72-270 du 2 juin 1972 portant promulgation de la Constitution de la République unie du Cameroun.

01.02) Codes du travail, Lois générales sur le travail ou l'emploi

- Loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail.

01.03) Droit civil, droit commercial, droit de la famille

- Arrêté du 5 novembre 1830 promulguant le Code civil (mis à jour au 30 novembre 1999).

01.04) Droit pénal et procédure pénale

- Code d'instruction criminelle (mis à jour au 27 avril 1997).
- Code pénal (tel qu'amendé)
- Décret no 92-052 du 27 mars 1992 portant régime pénitentiaire au Cameroun.
- Loi n° 2005/007 du 27 juillet 2005 portant Code de procédure pénale.

01.05) Droits de l'homme

- Loi no 90-53 du 19 décembre 1990 portant sur la liberté d'association.
- Loi n° 2004-16 du 22 juillet 2004 portant création, organisation et fonctionnement de la Commission nationale des droits de l'homme et des libertés.
- Loi no 90-52 du 19 décembre 1990 relative à la liberté de communication sociale.
- Loi no 90-56 du 19 décembre 1990 relative aux partis politiques.

04) Élimination du travail des enfants, protection des enfants et des adolescents

- Arrêté no 17 du 27 mai 1969 relatif au travail des enfants.
- Loi n° 2005/015 du 29 décembre 2005 relative à la lutte contre le trafic des enfants.

05) Égalité de chances et de traitement

- Arrêté no 16 du 27 mai 1969 relatif au travail des femmes.

05.02) Travailleurs ayant des responsabilités familiales

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

06) Consultations tripartites

- Ordonnance no 72-9 du 26 août 1972 fixant la composition, les attributions et l'organisation du Conseil économique et social de la République Unie du Cameroun en application de l'article 35 de la Constitution du 2 juin 1972.

08) Politique et promotion de l'emploi, services de l'emploi

- Décret no 93/572 du 15 juillet 1993 relatif aux entreprises de travail temporaire.
- Décret n° 93/570 du 15 juillet 1993 fixant les modalités de placement des travailleurs.

08.01) Travailleurs handicapés

- Loi n° 83/013 du 21 juillet 1983 relative à la protection des personnes handicapées.

09) Education, orientation et formation professionnelles

- Loi n° 98/004 du 14 avril 1998 d'orientation de l'éducation au Cameroun.
- Loi n° 2004/022 du 22 juillet 2004 fixant les règles relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'enseignement privé.

11) Coopératives

- Loi no 92/006 du 14 août 1992 relative aux sociétés coopératives et aux groupes d'initiative commune.

14) Sécurité et santé au travail

- Loi no 77-11 du 27 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des

maladies professionnelles.

- Arrêté no 39/MTPS/IMT du 26 novembre 1984 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail.

14.01) Protection contre des risques particuliers

- Loi n° 95/08 du 30 janvier 1995 portant sur la radioprotection.

15) Sécurité sociale (Normes d'ensemble)

- Ordonnance no 73-17 du 22 mai 1973 portant organisation de la prévoyance sociale.

15.02) Prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants

- Loi no 69-LF-18 du 10 novembre 1969 instituant un régime d'assurance-pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès.

15.03) Prestations d'accident du travail ou de maladie professionnelle

- Loi no 77-11 du 27 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

17) Travailleurs migrants

- Loi n° 97/012 du 10 janvier 1997 fixant les conditions d'entrée, de séjour et de sortie des étrangers.

22.02) Mineurs

- Loi n° 001-2001 du 16 avril 2001 portant Code minier.

22.10) Fonctionnaires et agents publics

- Décret n° 94-199 du 7 octobre 1994 portant statut général de la fonction publique de l'Etat.