



# PROMESS

PROJET MINES-ENVIRONNEMENT-SANTÉ ET SOCIÉTÉ

**CONDITIONS DE TRAVAIL DANS  
LES ENTREPRISES MINIÈRES DE  
LA RÉGION DE L'EST**

Rédigé par  
CHEKOUA Justin Landry et NGALIM Bernard YONGABI

Le contenu du présent rapport relève de la seule responsabilité de FODER, et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant l'avis de l'Union européenne.



# SOMMAIRE

|  |    |
|--|----|
| INTRODUCTION .....   | 4  |
| I- Méthodologie .....  | 6  |
| II. Cadre réglementaire des conditions de travail dans les mines .....                 | 6  |
| II.1 Inadequate Legal framework governing working conditions in mineral industry. .... | 6  |
| II.2 Mining Legislation .....  | 7  |
| II.2 Labour Legislation .....  | 8  |
| A. Contractual relationship between employer and employee .....                        | 8  |
| • Employment contract .....  | 9  |
| • Remuneration .....   | 9  |
| • Duration of work .....   | 9  |
| B. Social security protection of workers .....   | 10 |
| • Registration with the National Social Insurance Fund.....                            | 10 |
| • Declaration of professional illnesses industrial accidents and deaths .....          | 10 |
| C. Workers right to representation and job protection .....                            | 11 |
| • Workers' association .....   | 11 |
| • Staff representatives.....   | 11 |
| • Promotion at work and Protection of employment .....                                 | 11 |
| III. Résultats .....   | 12 |
| III.1 Relation contractuelle employeur-employé.....                                    | 12 |
| III.2 Sécurité sociale .....   | 13 |
| III.3 Promotion du personnel et dialogue social .....                                  | 15 |
| CONCLUSION .....   | 17 |
| REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....  | 19 |

## LISTE DES TABLEAUX

|  |    |
|--|----|
| Tableau 1 : Pourcentage de travailleurs détenteurs de contrat en fonction de la nationalité de l'employeur ..... | 13 |
| Tableau 2 : Accidents et décès liés aux activités minières à Bétaré Oya de Jan 12 à Sept 15 .....                | 14 |
| Tableau 3 : Proportion des employés camerounais en fonction du poste de travail .....                            | 15 |

## LISTE DES FIGURES

|  |    |
|--|----|
| Figure 1 Proportion de travailleurs par nationalité des employeurs .....                                 | 13 |
| Figure 2 : Pourcentage d'employés sensibilisés en HSE en fonction de la nationalité de l'employeur ..... | 15 |
| Figure 3 : Proportion d'employés nationaux formée par métier par les employeurs .....                    | 16 |

## LISTE DES PHOTOS

|  |    |
|--|----|
| Photo 1 : Entretien avec les employeurs de nationalité chinoise à Bétaré Oya ..... | 6  |
| Photo 2 : Entretien avec un employé d'une entreprise à Bétaré Oya .....            | 6  |
| Photo 3 : Employé accidenté (droite) d'une entreprise à Bétaré Oya .....           | 14 |
| Photo 4 : Employé d'une entreprise lavant le gravier sans EPI .....                | 14 |
| Santé et Sécurité dans les chantiers. ....   | 15 |
| Photo 6 : conducteurs d'engins chinois dans un chantier minier.....                | 16 |

# REMERCIEMENTS

Nos remerciements vont à l'endroit de toutes les personnes morales ou physiques qui ont contribué au succès de cette étude. Nous adressons notamment :

- Messieurs MBIATSO Theodore pour collecte et analyse statistique des données, ZOULDE MAMADOU Marcelin et NGOUTEY Jean-Claude pour la collecte des données ;
- Aux travailleurs des entreprises minières de Bétaré-Oya, Colomine, Boy, Yokadouma et Mbalam pour avoir sacrifié de leur temps pour répondre aux questionnaires ;
- Les conseillers municipaux des Arrondissements de Bétaré-Oya, Ngoura, Ketté, Batouri, Yokadouma et Ngoyla pour s'être prêtés à nos entretiens ;
- Aux responsables des administrations locales (sous-préfets, MINEFOP, CNPS) pour avoir fourni les informations ;
- Aux responsables des entreprises qui ont accepté de répondre à nos questions.

# ABREVIATIONS

**CNPS :** ..... Caisse National de Prévoyance Sociale

**HSE :** ..... Hygiène Santé et Sécurité

**EPI :** ..... Equipement de Protection Individuelle

**ICMM:** ..... International Council on Mining and Metals (ICMM)

**ILO:** ..... International Labor Organization



# INTRODUCTION

L'exploitation minière représente un secteur clé dans le développement économique de plusieurs pays à travers le monde. Au fil des années, les exploitants miniers se sont plus intéressés à la production économique de l'exploitation minière sans penser à la durabilité des ressources et au bien-être des travailleurs. Ils se sont plus concentrés sur le rendement par employé et ont négligé les conditions dans lesquelles ces derniers travaillent ; ignorant l'efficacité de l'équation  $P/CP^1$ . Malgré le fait que la situation des travailleurs a considérablement évolué, il est important de mener une recherche sur les législations nationales et d'y apporter des améliorations. Reconnaître que l'exploitation minière est une aventure risquée et un préjudice hautement responsable est la résultante d'une expérience glanée au fil des années. Par conséquent, la santé et la sécurité au travail dans le domaine minier revêtent une importance primordiale et requièrent une attention particulière. Obtenir la santé et la sécurité au travail implique d'appliquer avec précaution l'obligation de diligence, les politiques de gestion de risques, la représentation des travailleurs et d'assurer la sécurité au travail. La théorie d'Heinrich Domino élaborée par H. W. Heinrich en 1931 identifie une succession d'événements et de circonstances qui conduisent à un accident. Ces facteurs sont liés à l'environnement, à l'homme ou à des erreurs de fonctionnement, à un geste ou situation dangereux (se), à des accidents et à des blessures. Éviter les dommages, protéger et veiller à la santé des employés sur le lieu de travail sont obligatoires. Prévenir, les maladies et les accidents liés au travail doivent constituer la principale raison qui justifie la protection de la santé des employés.

Pour réussir à respecter ces normes de bien-être professionnelle, il est nécessaire de favoriser le développement d'un milieu de travail sain en améliorant le bien être mental physique et social des employés et en leur permettant de mener une vie sociale et économique décente.

Le potentiel minier camerounais a suscité des intérêts sans cesse croissants d'entreprises nationales et internationales en vue de son exploitation. Le Gouvernement du Cameroun a appuyé sa croissance économique sur l'exploitation minière. Pour le gouvernement l'espoir du développement économique et de l'atteinte du statut de pays émergent repose sur l'exploitation minière telle que le stipule le Document de stratégie pour la croissance et l'emploi pour la période de 2010-2020. En vue de faciliter l'exploitation durable des ressources minières, le Gouvernement du Cameroun a amendé le Code minier de 1969 en 2001 rendant les conditions d'investissement plus favorables. Cette modification a favorisé l'arrivée d'exploitants miniers étrangers. On note une augmentation du nombre d'entreprises chinoises, coréennes, australiennes et allemandes tel que le prouve le texte. Il en résulte une augmentation du nombre d'emplois dans le secteur minier. Ces amendements ont modifié le paysage du secteur minier au Cameroun. L'un de principaux secteurs affecté par ces changements est la santé et la sécurité des employés au travail composante de l'exploitation des ressources minières. Nonobstant le fait que la législation minière a la capacité de moderniser l'économie, cette étude a pour objectif d'évaluer son efficacité dans la protection des travailleurs.

L'étude sur les conditions de travail des travailleurs dans les entreprises en activité dans la région a été menée dans les arrondissements de Bétaré Oya, Ngoura, Batouri, Yokadouma et Ngoyla. Elle concerne les entreprises engagées dans la mine artisanale mécanisée et la mine industrielle.

L'objectif général est de présenter les conditions de travail dans les entreprises minières dans la région de l'Est. Spécifiquement, il s'agit d'évaluer le respect de la réglementation en matière de traitement salarial, couverture sociale, prise en charge des accidents et maladie liés au travail, l'avancement du personnel et le dialogue social.

---

<sup>1</sup>Covey utilise cette fable pour illustrer l'équation d'efficacité  $P/CP$ . Les gens pensent que « plus vous produisez, plus vous le faites, plus vous êtes efficaces » écrit Covey. Mais il remarque que « la véritable efficacité » repose sur deux choses - que qui est réellement produit (les œufs d'or), et ce qui le produit (la poule). Il est difficile de trouver un équilibre entre  $P/CP$ . P représente la production et CP la capacité de production

# MÉTHODOLOGIE

La méthodologie suivante a été adoptée pour la réalisation de cette étude :

- Entretien avec les représentants de 19 entreprises minières dans les chantiers miniers qui sont localisés dans les arrondissements de Bétaré Oya, Ngoura, Batouri et Yokadouma.
- Enquête auprès de 49 employés des entreprises minières localisées dans les arrondissements de Bétaré Oya, Ngoura, Ngoyla, Batouri et Yokadouma



Photo 1 : Entretien avec les employeurs de nationalité chinoise à Bétaré Oya

- Collecte d'information sur les entreprises minières affiliées à la CNPS auprès de la CNPS de Bertoua
- Collecte des données concernant les accidents de travail, maladies professionnelles, décès et accident liés aux chantiers auprès de l'hôpital de district de Bétaré Oya.



Photo 2 : Entretien avec un employé d'une entreprise à Bétaré Oya

## CADRE RÉGLEMENTAIRE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES MINES

### II.1 CADRE JURIDIQUE DE TRAVAIL INADÉQUAT RÉGISSANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE.

Le caractère risqué de l'exploitation minière requiert une réglementation spéciale relative aux conditions de travail dans le but d'assurer la protection de ces travailleurs. Cette section permettra d'examiner les dispositions juridiques internationales et nationales régissant les conditions de travail dans les mines et

en vigueur au Cameroun.

Une politique rationnelle de santé et de sécurité au travail et une politique adéquate relative aux conditions de travail requiert un cadre juridique réglementé, rigide et juste qui tienne compte des réalités locales. Il est également important

de prendre en considération les spécificités du secteur au moment de l'élaboration et de l'adoption de la législation en matière de santé et de sécurité au travail.

En 1995, l'Organisation Internationale du travail a adopté la Convention n°176 sur la sécurité et la santé dans les mines. La Convention n°176 définit les mines comme des sites en surface ou souterrains servant à l'exploration, à l'extraction et à la préparation ainsi qu'au concassage, au broyage, à la concentration ou au lavage des matériaux extraits, pétrole et gaz exclus, impliquant des perturbations mécaniques du sol<sup>2</sup>.

En dépit du fait que l'émergence économique du Cameroun dépende de l'extraction minière tel que le stipule le Document de stratégie pour la croissance et l'emploi pour la période 2010-2020, le Gouvernement du Cameroun n'a pas adapté la réglementation en matière de santé et de sécurité dans les mines aux spécificités du secteur. La Convention n°176 de l'OIT précise que les lois et réglementations nationales préconisent des mesures en vue de veiller à l'application de la Convention.

Selon le site web du Conseil international des mines et des métaux (ICMM), l'ICMM est une organisation qui regroupe les entreprises, les associations et les chambres des sociétés minières. La vision, les valeurs, le but et les objectifs de l'ICMM est de créer une plateforme afin de permettre à ses membres de travailler ensemble et à d'autres de renforcer la contribution du secteur des mines, des minéraux et des métaux au développement durable. Tous les membres de l'ICMM doivent mettre en œuvre un cadre de développement durable. Ceci implique d'intégrer un ensemble de 10 principes et de six documents justificatifs dans la politique de l'entreprise et d'instaurer des mécanismes pour une reddition des comptes transparente et responsable. Le principe 5 recherche une amélioration constante de la performance en matière de santé et sécurité. Ce cadre qui a été élaboré à partir du Projet Mines, Minéraux et développement durable un processus de consultation de deux ans avec les parties prenantes dans le but d'identifier les principaux problèmes liés au secteur minier et au développement durable a continué d'être

amélioré depuis lors.

Le Code minier et son décret d'application, le Code du travail et son décret d'application relatif à la santé et à la sécurité au travail régissent la santé et la sécurité dans les mines au Cameroun.

## II.2 LA LÉGISLATION MINIÈRE

Le Code minier fixe les règles sur la santé et la sécurité dans les mines conformément aux lois et réglementations en vigueur<sup>3</sup>. Malheureusement, le Cameroun ne dispose pas encore de lois sectorielles spécifiques régissant la santé et la sécurité au travail dans le secteur minier. Toutefois, le code impose à tous les titulaires d'un titre et d'un permis d'exploitation minière d'élaborer au préalable des règles relatives à la santé et à la sécurité pour l'exploitation minière proposée. Ces règles devront par la suite être présentées au Ministre en charge des mines pour approbation<sup>4</sup>. Lorsque le ministre aura donné son accord, le titulaire devra s'en tenir à ces règles de sécurité<sup>5</sup>. De même, le décret d'application prévoit l'application des mesures de sécurité dans toutes les opérations minières<sup>6</sup>. L'exploitant minier est également tenu d'informer le Délégué départemental de mines lorsque la sécurité des personnes ou des biens est en jeu<sup>7</sup>. Le Délégué départemental se chargera d'informer ses supérieurs. Si la mine présente un danger pour la sécurité de ses travailleurs et des tiers, le Ministre des mines peut ordonner la fermeture de la mine<sup>8</sup>. En plus d'informer la Caisse nationale de prévoyance sociale des accidents du travail, le décret oblige les exploitants miniers à informer par écrit le Ministre des mines, l'inspection du travail compétent et les autorités administratives locales de tous accidents du travail, les accidents survenus au cours de la prospection, de la recherche ou de l'extraction<sup>9</sup>. En cas d'accident grave, le décret stipule que l'exploitant minier suspende les travaux et que le site soit laissé tel quel. L'exploitant ne pourra reprendre le travail qu'après qu'une enquête ait été menée sur le site et sur autorisation du ministre chargé des mines<sup>10</sup>. Enfin, le Code minier et ses décrets

<sup>2</sup> Article 1 de la Convention n°176.

<sup>3</sup> Article 84 (2) du Code minier

<sup>4</sup> Article 34 (3), Supra

<sup>5</sup> Article 34 (3), Supra

<sup>6</sup> Article 109 du décret d'application

<sup>7</sup> Article 114 supra

<sup>8</sup> Article 115 supra

<sup>9</sup> Article 116 supra

<sup>10</sup> Article 110 supra



applications montrent clairement que les dispositions du Code du travail relatives aux mesures d'hygiène et de sécurité dans toutes entreprises doivent être appliquées aux activités minières, aux carrières et aux installations des filiales<sup>11</sup>.

## II.2 LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

Le Code du travail quant à lui déroge à la Commission nationale de la santé et la sécurité au travail la responsabilité de définir les conditions de santé et de sécurité au travail<sup>12</sup>. Conformément à la loi, le Ministre donne des instructions relatives à la santé et à la sécurité au travail après avoir consulté la Commission<sup>13</sup>. Contrairement au Code minier qui déclare les accidents qui impliquent en grande partie l'exploitant minier, le Code du travail, sur instructions du ministre du travail, précise les cas et les circonstances dans lesquels les inspecteurs ou les médecins du travail doivent donner une mise en demeure à l'employeur<sup>14</sup>. Toutefois, lorsqu'il existe une menace imminente sur la santé et la sécurité des travailleurs, l'inspecteur ou le médecin du travail doit immédiatement ordonner l'application de mesures exécutoires particulières. L'insertion de l'inspection dans la chaîne de valeur à travers le respect de la santé et de la sécurité au travail est primordiale dans l'application de la législation régissant la santé et la sécurité dans les mines<sup>15</sup>. Curieusement, l'ordre du Ministre signé le 26 novembre 1986 organisant la santé et la sécurité au travail est encore très général.

En dépit de la volonté du Cameroun d'atteindre son émergence économique grâce à l'industrie minière, le pays n'a pas encore ratifié la Convention n°176 de l'OIT régissant la santé et la sécurité dans l'industrie minière. Le point intéressant c'est que la législation minière et celle du travail renvoient à la convention. Le Code du travail stipule que tout en tenant compte des conditions et des imprévus locaux, l'instruction du Ministre a pour objectif de veiller à ce que les travailleurs bénéficient des normes d'hygiène et de sécuri-



té conformes à celles prescrites par l'Organisation internationale du travail et d'autres organes techniques mondialement connus<sup>16</sup>. Le Code minier pour sa part, stipule que tout personne physique ou morale souhaitant entreprendre des travaux d'exploration ou miniers conformément à cette loi le fasse dans le respect des normes et de manière à préserver la sécurité des personnes et des biens<sup>17</sup>. En conclusion, le Code minier montre clairement que la Convention n°176 de l'OIT est en vigueur au Cameroun. Toutefois, il serait préférable que le Gouvernement du Cameroun ratifie la Convention n°176 de l'OIT et l'adapte à la loi nationale.

Le respect des droits des travailleurs devrait constituer une norme dans l'exploitation minière et ne devrait pas être considéré comme un problème gênant lié à l'augmentation considérable des bénéfices des mines.

<sup>11</sup>Article 115 supra

<sup>12</sup>Article 95 (1) du Code du travail

<sup>13</sup>Supra

<sup>14</sup>Article 95 (3) Supra

<sup>15</sup>Supra

<sup>16</sup>Article 95 (2) du Code du travail

<sup>17</sup>Article 85 (1) du Code minier

# A-RELATION CONTRACTUELLE EMPLOYEUR - EMPLOYÉ

**S**elon Otto Kahn-Freund, la relation entre un employeur et un employé isolé ou un travailleur est identique à celle entre le détenteur du pouvoir et celui qui ne détient pas le pouvoir. Otto Kahn-Freund démontre clairement le déséquilibre dans la relation entre l'employeur et l'employé. L'employeur détient une force dominatrice sur l'employé. Par conséquent, il est indispensable de définir par écrit leur relation dans un contrat de travail.

## i) CONTRAT DE TRAVAIL

Un contrat de travail est un document négocié librement qui fixe un équilibre entre l'employeur et l'employé en définissant les rôles, les droits, les devoirs et les responsabilités de chaque partie. Le Code du travail insiste sur cet aspect en définissant un contrat de travail comme 'une convention par laquelle un travailleur s'engage à mettre son activité professionnelle sous l'autorité et la direction d'un employeur, en contrepartie d'une rémunération et les contrats sont passés librement.<sup>18</sup> Les résultats ci-dessous mentionnés prouvent que la plupart des employés n'ont jamais signés des contrats de travail avec leurs employeurs. Cette situation rend extrêmement difficile la définition des rôles, des droits, des devoirs et des responsabilités de chaque acteur du secteur minier au Cameroun.

## ii) LA RÉMUNÉRATION

Tel quel stipulé ci-dessus, le Code du travail rend obligatoire la rémunération d'un travail effectué. La rémunération doit également être calculée en termes financiers. Il est également important de constater que pour le même type de travail et de niveau de compétence, les travailleurs ont droit à la même rémunération sans distinction d'origine, de sexe, d'âge, de statut et de religion conformément aux dispositions de cet article<sup>19</sup>. Le montant des salaires mensuels doit être fixé sur consentement mutuel ou suivant des dispositions, des réglementations ou des conventions collectives<sup>20</sup>. En plus du salaire minimum garanti qui est fixé par décret à 36 270Fcf<sup>21</sup>, les salaires sont fixés par une convention collective. Dans une circulaire ministérielle signée en 1995, le Ministre du travail a clairement expliqué que les nouvelles catégories professionnelles et leurs salaires seraient fixés sur négociation dans le cadre de conventions collectives ou d'accords avec des institutions conformément au Code du travail tel que stipulé ci-dessus. Malheureusement, le Cameroun négocie encore sa première convention collective en matière d'exploitation minière. L'absence d'une convention collective rend difficile l'élaboration d'une grille salariale légale dans ce secteur.

<sup>18</sup> Article 24 du Code du travail.

<sup>19</sup> Article 61 (2) du Code du travail.

<sup>20</sup> Article 61 (1) supra

<sup>21</sup> Article 1 du décret n° 2014/2217/PM de la 24/11/2014 portant révision du salaire minier interprofessionnel garanti.



### iii) LA DURÉE DU TRAVAIL

Généralement, l'objectif principal d'un entrepreneur est de maximiser les bénéfices. Cet objectif est matérialisé par des apports tels que le capital humain et l'utilisation efficace de ce capital humain. La révolution industrielle, qui a commencé en 1760, a entraîné un changement significatif dans le monde du travail lorsque les propriétaires d'usines et les entrepreneurs ont commencé à recruter la main d'œuvre humaine pour travailler pour eux. Généralement à cette époque, les heures de travail variaient de 10 à 16 heures, 6 jours par semaine. Au vue des effets négatifs de ces longues heures de travail sur le corps (autant physiquement que mentalement), les syndicats de travailleurs ont réclamé une réduction de la durée du travail. Robert Owen a utilisé le slogan 'huit heures de travail, huit heures de loisirs, huit heures de repos'<sup>22</sup>. Depuis, la journée de huit heures de travail a été adoptée par l'Organisation Internationale du travail comme la durée normale de travail par jour soit 40 heures par se-

maine<sup>23</sup>. C'est ainsi qu'au Cameroun le Code du travail stipule que 'la durée légale du travail dans toutes les entreprises publiques et non agricoles privées ne dépasse pas 40 heures par semaine'<sup>24</sup>. Toutefois, des dérogations à cette disposition légale sont prévues dans un décret<sup>25</sup>. Le décret énumère les professions pour lesquelles la durée normale de travail peut dépasser 40 heures par semaine<sup>26</sup>. Il est important de remarquer que le secteur minier doit respecter le décret relatif aux 40 heures de travail hebdomadaires. Le décret va plus loin et précise que l'employeur peut aller au-delà de la durée de travail de ses employés dans des cas exceptionnels ; lorsqu'ils ne peuvent recruter du personnel supplémentaire du fait de l'absence de main d'œuvre qualifiée pour effectuer des tâches ou du fait de la nature de l'organisation du travail au sein de l'entreprise<sup>27</sup>. Néanmoins, le décret continue en stipulant une augmentation obligatoire des salaires lorsqu'un employé travaille au-delà des 8 heures légales par jour<sup>28</sup>.



<sup>22</sup><http://bebusinessed.com/history/history-40-hour-workweek/>

<sup>23</sup>Voir la convention relative à la réduction des heures de travail à quarante heures par se-

maine (Entrée en vigueur le 23 Juin 1957).

<sup>24</sup>Article 80 du Code du travail.

<sup>25</sup>Décret n° 95/677/PM du 18 Décembre 1995 relatif aux dérogations à la durée légale

de travail.

<sup>26</sup>Section 1 du chapitre 1 du décret 65/677/PM

<sup>27</sup>Article 9 du décret, supra

<sup>28</sup>Article 12 du décret, supra



# B-LA PROTECTION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DES EMPLOYÉS

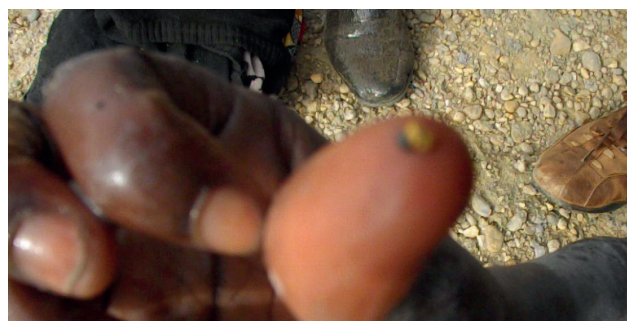
**D**e manière sommaire, la sécurité sociale est la protection qu'une entreprise offre aux individus et aux ménages afin de leur assurer l'accès aux soins de santé et de leur garantir une sécurité financière, en particulier en cas de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité, d'accident de travail, de maternité ou de perte du soutien financier. La sécurité sociale au Cameroun prend en charge les branches suivantes : les accidents du travail, les maladies professionnelles, les allocations familiales, les invalidités, les retraités et le décès des travailleurs.

## i) L’AFFILIATION À LA CAISSE NATIONALE DE PRÉVOYANCE SOCIALE

Premièrement, tous les employés et toutes les organisations qui disposent de salariés sont obligés de s'affilier à la Caisse nationale de prévoyance sociale<sup>29</sup>. Pour bénéficier de la protection de la sécurité sociale, tous les travailleurs doivent être inscrits à la Caisse nationale de prévoyance sociale. Tous les travailleurs doivent s'affilier à la Caisse nationale de prévoyance sociale<sup>30</sup>. Le décret va plus loin et oblige les employeurs à affilier leurs employés à la CNPS dans les 8 jours qui suivent leur recrutement. Ceci constituait par conséquent l'un des objectifs de cette étude, déterminer le nombre de sociétés minières affiliées à la Caisse nationale de prévoyance sociale et combien ont effectivement affiliés leurs employés.

<sup>29</sup>Article 7, Loi n° 77-11 du 13 Juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

<sup>30</sup>Article 1 du décret 74/733 du 19 août 1974 fixant les modalités d'application de la loi n° 69-LF-18 du 10 Novembre 1969 instituant un régime d'assurance pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès.



## ii) LA DÉCLARATION DES MALADIES PROFESSIONNELLES, DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES DÉCÈS

Dès qu'un employeur affine son employé à Caisse nationale de prévoyance sociale, l'employeur et l'employé partagent alors la charge des contributions à reverser à la Caisse nationale de prévoyance sociale<sup>31</sup>. Seuls les employés qui auront régulièrement versé leurs cotisations bénéficieront d'une aide en cas d'accidents du travail, de maladies professionnelles, de retraite et de décès. En cas d'accidents du travail, de maladies professionnelles et de décès, l'employeur a l'obligation d'informer la Caisse nationale de prévoyance sociale et l'inspection du travail compétente<sup>32</sup>. Au vu du caractère dangereux de l'exploitation et de l'exploration minière, le Code du travail stipule que tout accident industriel soit signalé au Délégué régional des mines, à l'inspection du travail et aux autorités administratives de la zone où se déroule l'activité minière<sup>33</sup>.

<sup>31</sup>Article 11, Supra

<sup>32</sup>Article 3 du décret 78/546 du 28 Décembre 1978 fixant les modalités de déclaration et la procédure d'enquête en matière d'accidents de travail ou de maladies professionnelles.

<sup>33</sup>Article 115 du décret de mise en œuvre du Code minier.

# C- LE DROIT DES TRAVAILLEURS À LA REPRÉSENTATION ET À LA PROTECTION DE L'EMPLOI

Les associations d'employeurs, les syndicats et les gouvernements se sont rencontrés à l'Organisation internationale du travail (OIT) en 1998 pour rédiger une Déclaration remarquable relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Leur déclaration commune a instauré la liberté d'association et le droit de se syndiquer et de négocier collectivement comme premiers principes<sup>34</sup>.

## i) LES SYNDICATS DE TRAVAILLEURS

La liberté de se syndiquer et de négocier collectivement est un droit fondamental institué par la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Ces droits permettent de promouvoir et d'obtenir des conditions de travail décentes. Au Cameroun, le Code du travail autorise la création d'associations de travailleurs et de syndicats<sup>35</sup>.

## ii) LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Les délégués du personnel servent de lien entre les dirigeants et le personnel, afin d'adresser aux employeurs toute revendication, individuelle ou collective relative aux conditions de travail, à la protection des travailleurs, à l'application des conventions collectives, à la classification des professions et aux salaires, qui n'a pas été acceptée directement. Les délégués du personnel devront également adresser à l'inspection du travail toute plainte ou requête relative à l'ap-

plication des lois et réglementations que ladite inspection est chargée de faire respecter<sup>36</sup>. Le devoir des délégués du personnel les expose généralement et les met constamment en conflit avec l'employeur. C'est pourquoi, la loi met quelques protections pour éviter le renvoi des délégués du personnel.

Pour mettre un terme à la nomination d'un délégué du personnel, l'employeur doit obtenir une autorisation préalable de l'inspecteur du travail de la localité<sup>37</sup>. L'inspecteur du travail doit s'assurer que cette cessation de fonctions n'est pas motivée par des actes posés par le délégué du personnel dans l'exercice de ses fonctions<sup>38</sup>. Toute cessation de fonction effectuée en violation des dispositions en cours sera nulle et de nul effet. Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur, peut suspendre provisoirement le délégué du personnel, en attendant la décision de l'inspecteur du travail. Si l'autorisation n'est pas accordée, le délégué du personnel devra reprendre ses fonctions et percevoir l'intégralité de son salaire correspondant à la période sa suspension<sup>39</sup>.

## iii) LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET LA PROTECTION DE L'EMPLOI

L'article 2 du Code du travail prévoit la sécurité de l'emploi au Cameroun. Cet article a pour objectif de prévenir les fréquents licenciements drastiques et injustifiés. De tels licenciements peuvent représenter une expérience traumatique.

<sup>34</sup>Compa, L. (2003). Workers' freedom of association in the United States: The gap between ideals and practice [Version électro-

nique].

<sup>35</sup>Article 3 du Code du travail.

<sup>36</sup>Article 128 du Code du travail

<sup>37</sup>Article 130 (1) du Code du travail.

<sup>38</sup>Article 130 (5) Supra

<sup>39</sup>Article 130 (4), Supra

sante pour l'employé ; la perte d'un emploi a un impact direct sur la vie de l'employé. De même, durant son service, un employé qui a travaillé pour son employeur et acquis de l'expérience doit obtenir une promotion.

Le droit au travail, consigné dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme et reconnu par le droit international des droits de l'Homme grâce au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, met l'accent sur le développement économique, social et culturel et est inscrit dans la législation du Cameroun par la Constitution et le Code du travail. Le préambule de la Constitution du Cameroun stipule que tout Camerounais a le droit et l'obligation de travailler. Ceci est réitéré dans l'article 2 du Code du travail qui stipule que le droit au travail doit être reconnu comme droit basique pour chaque citoyen. L'Etat doit par conséquent faire tous les efforts pour aider les citoyens à trouver un emploi stable. Il va plus loin en faisant du travail une obligation lorsqu'il stipule que le travail doit également être un devoir national pour tout citoyen adulte valide.

Pour aider les citoyens à trouver des emplois, l'Etat camerounais a focalisé l'émergence du Cameroun sur l'exploitation minière. Dans le but de garantir aux Camerounais, le droit au travail, l'article 113 du Code du travail et le décret n°93/571/PM du 15 Juillet 1993 fixe les conditions pour l'emploi des étrangers au Cameroun. Dans l'article 2 du décret, le travailleur étranger non qualifié/ou peu qualifié doit être employé sur présentation d'une attestation délivrée par les services responsables du recrutement de la main d'œuvre attestant du manque de la main d'œuvre camerounaise dans ce domaine précis. De plus, le Premier Ministre devra émettre une circulaire fixant les conditions générales applicables aux investisseurs étrangers au Cameroun. L'article 9 de la partie II de ladite circulaire est sans équivoque lorsqu'il stipule que les postes soient occupés par des Camerounais compétents dans chaque cas. En cas d'absence de Camerounais qualifiés, le quota de postes occupés par les Camerounais devra être réparti comme suit :50% de cadres supérieurs, 60% de travailleurs semi qualifiés, 85% de travailleurs non qualifiés.



L'article 10 de la même circulaire dispose que le recrutement de la main d'œuvre étrangère doit respecter les conditions fixées dans le Code du travail et dans la législation ultérieure, ainsi que les dispositions du décret n°93/571/PM du 15 Juillet 1993 fixant les conditions d'emploi des travailleurs de nationalité étrangère pour certaines professions ou certains niveaux de qualification professionnelle. L'article 4 du décret ci-dessus mentionné renvoie également à l'article 27 (7) du Code du travail qui stipule clairement que les contrats de travail des étrangers doivent au préalable être approuvés par le Ministre du travail avant leur entrée en vigueur.

L'article 11 de la circulaire relative aux conditions applicables aux investisseurs étrangers ci-dessus mentionnée oblige les entreprises étrangères à fournir un plan de camerounisation de l'entreprise à court terme.



# III-RÉSULTATS

## III.1 RELATION CONTRACTUELLE EMPLOYEUR-EMPLOYÉ

La relation contractuelle consiste à savoir si l'employé détient un contrat de travail respectant les règles en matière de salaire, mode de paiement, horaire de travail et jours de travail.

L'ensemble des 19 entreprises enquêtées a un effectif de 245 employés et 43% des effectifs sont constitués d'étrangers de nationalité chinoise en majorité. Il ressort des entretiens effectués avec les représentants des entreprises (employeurs) que 30% des entreprises ont délivrés des contrats de travail à leurs employés. La quasi-totalité des étrangers ne dispose pas de contrat de travail visé par l'administration en charge de l'emploi et formation professionnelle comme l'exige la réglementation.

Les enquêtes effectuées auprès des employés locaux montrent que 77,08% n'ont pas de contrat de travail. La majorité de ces employés travaillent dans les entreprises dont les propriétaires sont de nationalité chinoise. La figure 1 montre que 44% et 35% des travailleurs sont embauchés par les employeurs qui sont respectivement de nationalité Chinoise et Camerounaise.

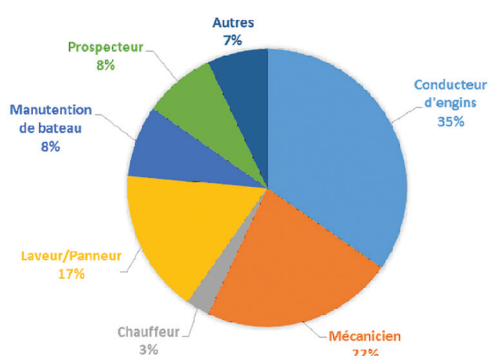


Figure 1 Proportion de travailleurs par nationalité des employeurs

Les employés dont les employeurs sont de nationalité chinoise ne possèdent pas de contrat de travail alors que tous ceux dont l'employeur est de nationalité australienne détiennent un contrat (tableau 1). Par ailleurs, aucun ouvrier de nationalité chinoise ne possède les contrats de travail. D'après ces derniers, leurs contrats de travail sont détenus par leur employeur qui réside pour la plupart dans les métropoles de Douala, Yaoundé, Bertoua ou en Chine.

Tableau 1 : Pourcentage de travailleurs détenteurs de contrat en fonction de la nationalité de l'employeur

| Nationalité des propriétaires | % d'employés détenteurs de contrat de travail |
|-------------------------------|---|
| Australien                    | 100,00%                                       |
| Camerounais                   | 23,53%  |
| chinois                       | 0,00%   |
| coréens                       | 62,50%  |

Le nombre de jours de travail dans les chantiers miniers varie de 5 à 7 et le travail de nuit y est effectué chaque jour. Environ 72,92% des employés travaillent la nuit et 82,86% de ceux-ci disent que le travail de nuit est payé au même taux que celui du jour. Concernant le mode paiement, 70,8% travailleurs enquêtés sont payés sur la base d'un salaire forfaitaire mensuel et les autres un salaire journalier. En dehors des interprètes et conducteurs d'engins qui ont un salaire relativement élevée, les salaires varient pour les autres fonctions ou postes de travail de 3000 à 4000 FCFA la journée dans les entreprises chinoises et camerounaises.

## III.2 SÉCURITÉ SOCIALE

Les éléments concernant l'affiliation à la CNPS, la déclaration et la prise en charge des maladies, accidents de travail et décès ont été évalués.

Les entretiens effectués avec les représentants des entreprises et les employés ont permis d'identifier trente (30) entreprises en activités sur le terrain. En comparant ce nombre avec la liste des entreprises minières affiliées à CNPS de Bertoua, il ressort que sur 30 entreprises identifiées sur le terrain seulement 8 figurent dans le répertoire d'affiliation de la CNPS. Parmi les huit (8) entreprises affiliées à la CNPS de Bertoua, 5 sont endettées à la CNPS de Bertoua et prélèvent les cotisations sociales sur les salaires des employés et ne reversent pas à la CNPS. Uniquement 3% des employés déclarent que leurs employeurs reversent leurs cotisations sociales à la CNPS.

Plusieurs accidents et décès sont enregistrés dans les chantiers miniers. Ces accidents et décès sont classés en 4 catégories : accident de travail des employés, accident d'un tiers lié à l'activité minière, décès lié à un accident de travail des employés, décès. Le tableau 2 montre que 27 décès et 9 accidents de travail graves ont été enregistrés à l'hôpital de District de Bétaré Oya. Les principales causes de décès sont constituées de : noyade (56%), éboulement de terrain (26%) et braquage à main armée (11%). Les noyades dans les trous des chantiers miniers ont entraîné 11 morts chez les employés de nationalités chinoises, et 4 morts chez les populations riveraines, notamment les enfants de 2 à 14 ans. Les éboulements de trous ont entraîné 7 morts chez les riverains, pendant que ces derniers exploitaient le gravier dans les trous abandonnés par les entreprises minières. Les braquages à main armée ont entraîné la mort d'un employé chinois et celle de 2 camerounais présumés bandits. D'après les informations fournies par les riverains, la majorité des employeurs étrangers présents dans les chantiers miniers de Bétaré Oya et Ngoura détiennent des armes à feu pour se défendre en cas d'agression.

(Source Hôpital de District de Bétaré Oya)

| Cause de l'accident ou du décès | Décès | Accident de travail grave |
|---------------------------------|-------|---------------------------|
| Noyade                          | 15    |                           |
| Éboulement de trou              | 7     |                           |
| Braquage                        | 3     |                           |
| autres                          | 2     | 9                         |

**Tableau 2 :** Accidents et décès liés aux activités minières à Bétaré Oya de Jan 12 à Sept 15

Les accidents de travail surviennent régulièrement dans les chantiers miniers. Les cas d'accidents graves qui sont dirigés vers les hôpitaux publics. Les enquêtes effectuées indiquent que 60,42% des employés acceptent avoir été témoin ou victime d'un accident de travail. Ces derniers disent qu'environ 75% des accidents ont entraîné au moins 1 jour d'arrêt de travail. Uniquement 30% d'employés victimes ou témoin d'accident de travail disent que la prise en charge de l'accident a été effectuée par l'employeur. Aucun accident de travail ayant entraîné l'arrêt de travail n'a été déclaré à la CNPS.



Photo 3 : Employé accidenté (droite) d'une entreprise à Bétaré Oya



**Photo 4 :** Employé d'une entreprise lavant le gravier sans EPI

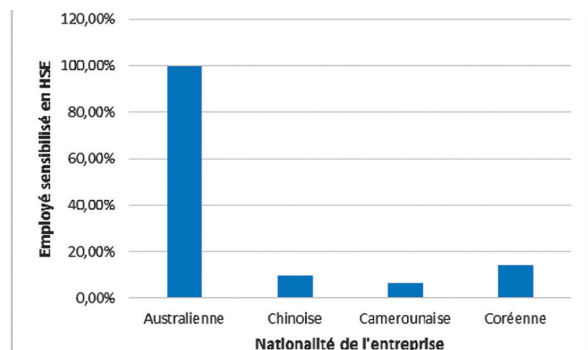
Les entreprises minières localisées dans les arrondissements de Bétaré Oya et Ngoura n'ont signé aucune convention de prise en charge des employés avec les hôpitaux publics présents dans leurs aires de santé. Les accidentés des chantiers miniers détenus par les chinois sont soit transférés dans les centres de santé chinois présents à Bétaré Oya. Uniquement les cas graves sont transférés dans les hôpitaux publics. Durant la période de Janvier 2012 à Septembre 2015, 9 employés victimes d'accidents de travail graves ont été transférés à l'hôpital de District de Bétaré Oya.

Concernant les examens d'embauche et périodique, 16,6% et 6,2% d'employés ont respectivement acceptés avoir effectués ces examens. Le milieu de travail (Photo 5) : les logements ne sont pas salubres, et les employés n'ont pas accès aux toilettes et à l'eau potable. Les mesures de protection collective et individuelle ne sont pas présentes dans les chantiers. Notamment le balisage des zones dangereuses, le port des EPI (combinaison imperméable, gants, lunettes).



Par ailleurs, la majorité des entreprises ne dispose de responsable Hygiène, Santé et Sécurité dans les chantiers.

Concernant la sensibilisation et la formation, 10,8% des employés disent avoir été sensibilisés ou formés sur les thèmes de sécurité au travail. La figure 2 montre que tous les employés dont l'employeur est de nationalité australienne ont été sensibilisés sur les sujets concernant la sécurité au travail.



### III.3 PROMOTION DU PERSONNEL ET DIALOGUE SOCIAL

Les entretiens effectués avec les représentants des entreprises indiquent que 6% des employés sont des femmes. Les enquêtes effectuées auprès des employés indiquent un pourcentage de 8% de femmes dont pas loin de celui indiqué par les employeurs. Toutes les femmes enquêtées occupent le poste d'agent d'entretien. Le tableau 3 montre que les postes de conducteurs d'engins et de laveur-Panneur sont les plus pourvus dans les entreprises minières. Le panneur est l'ouvrier qui est chargé d'isoler l'or du mélange (sable, boue, or, etc.) par rinçage à l'eau. Le laveur est un ouvrier chargé de laver le gravier issu de l'extraction.

| Poste de travail     | Pourcentage |
|----------------------|-------------|
| Chauffeur            | 2,08%       |
| Conducteurs d'engins | 18,75%      |
| Cuisinier            | 2,08%       |
| Gardien              | 10,42%      |
| Géologue-Prospecteur | 2,08%       |
| Graisseur            | 6,25%       |
| Laveur-Panneur       | 16,67%      |
| Manœuvre             | 8,33%       |
| Mécanicien           | 8,33%       |
| Pompiste             | 6,25%       |
| Autre                | 18,75%      |



Concernant l'avancement dans la carrière, 14,52% des employés disent avoir eu une promotion dans leurs entreprises. L'avancement concerne le passage à un poste de travail dont la rémunération est élevée notamment le poste de conducteur d'engins. Il faut rappeler qu'environ 80 % des employés ont moins de 2 ans d'ancienneté avec leur employeur.

Environ 60% des employés pensent que les étrangers occupent les postes que les nationaux présents dans l'entreprise peuvent occuper. Notamment les postes de conducteurs d'engins et de mécaniciens. La figure 3 montre que les nationaux ont été plus formés dans les métiers de conducteurs d'engins et de mécaniciens par les employeurs.

Concernant le dialogue social, la majorité des

employés interviewés disent qu'il n'y a pas de cadre de concertation entre l'employeur et les employés dans les entreprises. Seulement 10% des entreprises détiennent un délégué de personnel, et 71% des employés ayant été sanctionnés ne sont pas passés devant un conseil de discipline. La majorité des sanctions a été enregistrée dans les entreprises chinoises (48%) et camerounaises (31%). Environ 73% des sanc-

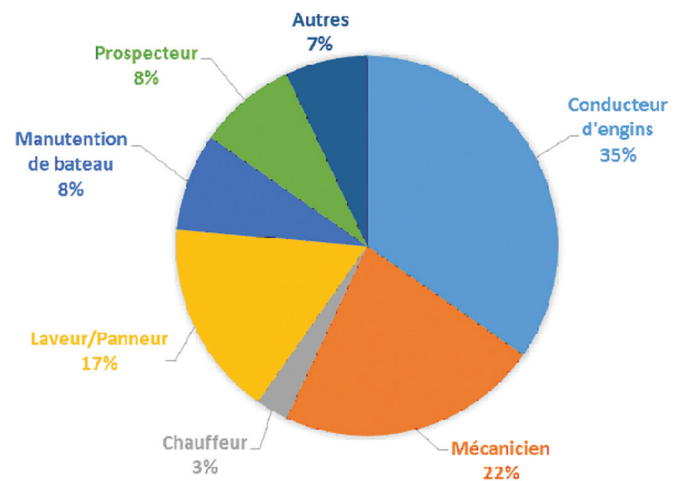


Figure 3 : Proportion d'employés nationaux formés par métier par les employeurs



tions ont conduit au licenciement.

Les conflits entre employés et employeurs sont régulièrement enregistrés dans les entreprises minières localisées à Bétaré Oya et Ngoura. Ces conflits entraînent parfois des bagarres et bastonnade. Durant la période de Janvier 2012 à Septembre 2015, l'hôpital de district de Bétaré Oya a reçu 16 patients (employés nationaux) après avoir été bastonnés par leurs employés de nationalité chinoise. Par ailleurs, les chefs de village, la gendarmerie et les sous-préfets sont régulièrement sollicités pour gérer les conflits



# CONCLUSION

**A**u regard des entretiens et observations réalisés sur le terrain, il y a lieu de relever pour le déplorer que le non-respect de la réglementation en matière de traitement de la main-d'œuvre est la chose la mieux partagée dans les chantiers miniers (absence des contrats de travail, pas d'affiliation à la CNPS, faible prise en charge des accidents et maladies liés au travail, absence de dialogue social, etc.).

Pour inverser cette situation, les actions doivent être réalisées :

- Organiser des séances d'éducation ouvrière et de sensibilisation des travailleurs

sur leurs droits et obligations ;

- Organiser des séances de sensibilisation des chefs d'Entreprises d'exploitation minière sur le respect de la réglementation en matière de la main-d'œuvre utilisée et l'emploi / travail décent.

Les difficultés suivantes ont été rencontrées pendant la collecte des données :

- L'accès aux sites d'exploitation et d'exploration de Mobilong et de Mballam;
- Le refus des employés et représentants de la société METALICON S.A de Batouri de répondre à nos entretiens.



## Annexe I Entreprises dont les employés et employeurs ont été interviewés

| N° | Nom/ Raison sociale de l'entreprise | Localisation |
|----|-------------------------------------|--------------|
| 1  | AK mining                           | Bétaré Oya   |
| 2  | CAM UK                              | Bétaré Oya   |
| 3  | CAMERICAN MINING                    | Bétaré Oya   |
| 4  | CARITATIS                           | Bétaré Oya   |
| 5  | CNS                                 | Bétaré Oya   |
| 6  | GOODLUCK MINING                     | Bétaré Oya   |
| 7  | HONG KONG MINING                    | Bétaré Oya   |
| 8  | HORSE MINING                        | Bétaré Oya   |
| 9  | JSS MINING                          | Bétaré Oya   |
| 10 | LOU&LANG                            | Bétaré Oya   |
| 11 | MINE DE L'EST                       | Bétaré Oya   |
| 12 | SCEM                                | Bétaré Oya   |
| 13 | UNION MINING                        | Bétaré Oya   |
| 14 | YU ZHONG YN                         | Bétaré Oya   |
| 15 | EAST SIDE MINING                    | Bétaré-oya   |
| 16 | JIBO MINING (site I)                | Bétaré-oya   |
| 17 | JIM YUAN                            | Bétaré-oya   |
| 18 | LIU HU LAN GONGSI                   | Bétaré-oya   |
| 19 | LU et LANG (I)                      | Bétaré-oya   |
| 20 | SANXIN MINING                       | Bétaré-oya   |
| 21 | SIAN XIENG (ex SINOCAM)             | Bétaré-oya   |
| 22 | XIHUA                               | Bétaré-oya   |
| 23 | FANG MIN                            | Colomine     |
| 24 | LU et LANG                          | Colomine     |
| 25 | MGI                                 | Colomine     |
| 26 | XIAO                                | Colomine     |
| 27 | CAMIRON                             | Ngoila       |
| 28 | ZOOMLION                            | Ngoura       |
| 29 | TABOLO Mining SARL                  | Ngoura       |
| 30 | C&K mining                          | Yakadouma    |

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. ILO Convention 176.
2. ILO Convention concerning the Reduction of Hours of Work to Forty a Week (Entry into force: 23 Jun 1957)
3. Mining Code of Cameroon (as amended) and its decree of application (as amended).
4. Labour Code of Cameroon.
5. Law No. 77-11 of 13 July 1977 governing prevention of industrial accidents and professional illnesses.
6. Decree no 2014/2217/PM of 24/11/2014 revising the Mining Inter-professional Guaranteed Salary.
7. Decree No. 95/677/PM of 18 December 1995 fixing derogations from the standard duration of work.
8. Decree 74-733 of 19 August 1974 laying down modalities for the application of law No. 69-LF-18 of 10 November 1969 instituting the old age pension, invalidity and death insurance scheme.
9. Decree 78-546 of 28 December 1978 defining modalities for the declaration and procedure of investigation of industrial accidents and professional illness.
10. Compa, L. (2003). Workers' freedom of association in the United States: The gap between ideals and practice [Electronic version].
11. Otto Kahn-Freund, Labour and the Law (London: Stevens, 1977).
12. <http://bebusinesssed.com/history/history-40-hour-workweek/>





**Forêts et Développement Rural (FODER)**

B.P. 11417 Yaoundé – Cameroun

Tel : 00 237 22 00 52 48,

E-mail : [foder\\_org@yahoo.fr](mailto:foder_org@yahoo.fr),