



Mémoire
Présenté par
CHINTOUE, Sanatou

UNIVERSITE DE YAOUNDE II SOA
INSTITUT DES RELATIONS
INTERNATIONALES DU
CAMEROON

**Institutions, Les normes internationales du travail
dans le contexte de démocratie pluraliste au
cameroun: le cas de la liberté syndicale Linkages and
Sustainable Water Resources Management : a case of
Zimbabwe's Mazowe Catchment**

ANNEE ACADEMIQUE

Octobre 1994

08 DEC. 1995

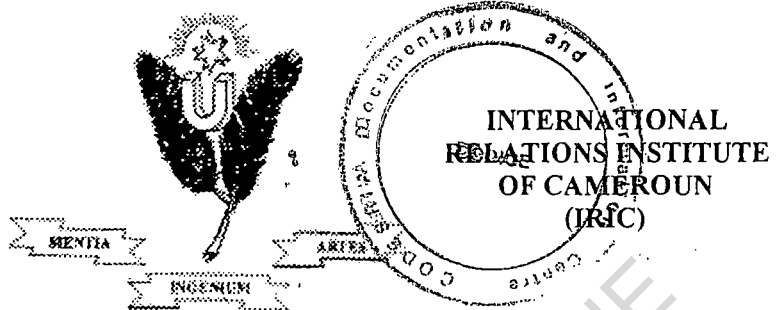
04.02.02

UNIVERSITE DE YAOUNDE II-SOA

CHI

8839

INSTITUT DES RELATIONS
INTERNATIONALES DU
CAMEROUN
(IRIC)



**LES NORMES INTERNATIONALES DU
TRAVAIL DANS LE CONTEXTE DE
DEMOCRATIE PLURALISTE
AU CAMEROUN:
le cas de la liberté syndicale**

Mémoire de maîtrise en Relations Internationales

Présenté par:

SANATOU CHIANTOUE

Maître en Droit Privé Francophone

Sous la direction de:
Monsieur Laurent ZANG
Chargé de cours

Yaoundé, Octobre 1994

L'Université n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans ce mémoire. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

DEDICACE

A la mémoire de mon feu père NJI MATAPIT Amadou

A ma mère NDICHOUT Mariama

et

A mon oncle MOULIOM MATAPIT Issiaka

pour tous leurs sacrifices.

REMERCIEMENTS

Au moment où ce modeste travail prend sa forme définitive nous tenons à exprimer nos sentiments de reconnaissance à tous ceux qui de près ou de loin ont contribué à sa réalisation.

Nos remerciements vont principalement au corps Enseignant de l'IRIC qui n'a ménagé aucun effort tout au long de notre formation académique afin de nous fournir une formation de choix.

Nous pensons plus particulièrement à notre Directeur M. Laurent ZANG, dont nous avons apprécié la pertinence des critiques et qui en dépit de ses multiples occupations a fait montre d'une disponibilité spontanée et totale tout au long de ce travail.

Nous remercions également le corps administratif de l'IRIC et tous ceux qui soucieux du progrès de la recherche dans le pays nous ont ouvert l'accès à certains documents. Il s'agit de M. Hermann MISSE Inspecteur n°1 au ministère du travail, de M. TSOUNG Benjamin Greffier des syndicats, de M. MBOUENDEU Jean De Dieu chargé de cours à l'Université de Yaoundé II à Soa, de M. Johnny McClain à l'UNESCO, du CODESRIA à Dakar.

A la famille MATAPIT, MFOYET, PEYOU et NJI MOLUH Komidor dont l'attention particulière à nos problèmes représente pour nous un témoignage de fraternité.

Notre gratitude va aussi à MM. MOUCHE Ibrahim et FOMCHIGBOU Jean Jules pour les conseils et l'attention particulière attachés à la réalisation de ce travail.

A M. Congé et à Mme EKOSSO Flore ainsi qu'à tous les camarades de promotion de l'IRIC, notre signe d'amitié.

A MM. EKANI BANA Fils pour le soutien logistique, Dominique NGUIMDO NGOUMNAÏ et NGUETSOP Martin pour la réalisation technique.

Nous nous excusons auprès de tous nos bienfaiteurs qui n'ont pu être cités ici.

SIGLES ET ABREVIATIONS

1. BIT : Bureau international du travail
2. BM : Banque Mondiale
3. CE : Conseil d'Etat
4. Cf : Confère
5. CGT : Confédération générale des travailleurs
6. CFTC : Confédération française des travailleurs chrétiens
7. CISL : Confédération internationale des syndicats libres
8. CIT : Conférence internationale de travail
9. CLS : Comité de liberté syndicale
10. CSTC : Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun.
11. FMI : Fonds monétaire international.
12. FSC : Fédération des syndicats du Cameroun.
13. MINAT : Ministre de l'administration territoriale.
14. MINPAT : Ministère du plan et de l'aménagement du territoire.
15. ONU : Organisation des Nations Unies.
16. OTAC : Organisation des travailleurs de l'Afrique centrale.
17. OSTC : Organisation syndicale des travailleurs du Cameroun.
18. OUSA : Organisation de l'unité syndicale africaine.
19. O.I.T. : Organisation internationale du travail.
20. SYNES : Syndicat national des enseignants du supérieur.
21. UNTC : Union nationale des travailleurs du Cameroun.
22. USCC : Union des syndicats des croyants du Cameroun.
23. WCTUC : West Cameroon trade-union congress.

INTRODUCTION GENERALE.

Après la deuxième guerre mondiale, l'humanité tout entière a été interpellée par la nécessité de protéger la dignité humaine en général et les droits fondamentaux de l'Homme en particulier. Le monde avait besoin d'une grande solidarité; la peur de la guerre et la recherche de la paix étaient au centre des préoccupations de tous les Etats. Ceci a eu pour conséquence le renouvellement d'une plus grande confiance aux organisations internationales pour «*la reconstitution d'un monde pacifique qui se développerait non seulement dans la prospérité matérielle, mais aussi dans le respect de la dignité humaine et des valeurs spirituelles*»¹.

Dans cet ordre d'idée l'O.N.U. (Organisation des Nations-Unies) par l'adoption de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, a fait du respect de ces derniers son cheval de bataille, devenant parfois même une conditionnalité pour l'octroi de l'aide économique par ses Institutions financières notamment la Banque Mondiale et le Fonds Monétaire International: les droits de l'Homme étant indissociables du développement économique.

L'importance consacrée au respect de ces droits se justifie par le fait qu'ils constituent une condition essentielle du maintien de la paix internationale. Yiannopoulos abonde dans le même sens lorsqu'il souligne que: «*les droits de l'Homme sont une matière qui dépassant les frontières nationales doivent intéresser la communauté internationale tout entière; leur protection s'impose non seulement pour les raisons abstraites d'idéologie mais par le simple fait que leur refus systématique empêche la stabilité nécessaire pour les relations pacifiques entre les nations et par conséquent met en péril la paix internationale, but ultime de l'organisation*»².

L'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.), institution spécialisée de l'O.N.U. attache également une attention particulière à la protection des droits surtout économiques et sociaux des travailleurs. Fondée en 1919, cette organisation qui compte depuis juin 1990 cent quarante neuf membres, a essentiellement pour mission d'assurer la justice, le progrès social et l'amélioration de la condition ouvrière. Pour atteindre cet objectif elle adopte des conventions

1 . Hermann Missé: Le droit international du travail en Afrique: le cas du Cameroun, Paris, l'Harmattan, 1987, P.61.

2 . Demetre C. Yiannopoulos: La protection international de la liberté syndicale: La commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale de l'O.I.T., Paris , LGDJ, 1973, P.23.

et des recommandations voire des mécanismes de contrôle qui influencent de façon non négligeable la politique sociale des Etats.

Au rang des droits défendus par l'O.I.T., outre ceux relatifs à la condition matérielle du travail (sécurité sociale, travail des femmes et des enfants...) figurent en bonne place ceux qualifiés de fondamentaux notamment, le droit au travail, l'abolition du travail forcé, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession et la liberté syndicale. Cette position est réaffirmée par Nicolas Valticos qui estime que *«les principes et normes établis dans la constitution de l'O.I.T. ne sont pas limités à régler les conditions matérielles du travail, ils ont aussi recherché à protéger certaines valeurs fondamentales de liberté et d'égalité, et à assurer en même temps que leur bien être matériel, la dignité de la personne du travailleur»*³.

La liberté syndicale, objet de notre étude est donc la condition sine qua non de la défense des intérêts des travailleurs. Afin de savoir de quoi l'on parle une définition de nos concepts est nécessaire, car faute de définition, pour un même concept des auteurs donneront plusieurs significations.

Section I. LA DEFINITION DES CONCEPTS DE LIBERTE SYNDICALE ET DE DEMOCRATIE PLURALISTE.

Elle passe par une exploration des concepts voisins tels que les droits de l'Homme, les droits politiques, économiques et sociaux, les libertés publiques, etc...

Paragraphe 1. LES CONCEPTS VOISINS.

Nous définirons au préalable le concept des droits de l'Homme avant celui des libertés publiques.

A. Les droits de l'Homme.

Selon le lexique des termes politiques, les droits de l'Homme sont «l'ensemble des droits, libertés et prérogatives reconnus aux hommes en leur seule qualité d'êtres humains,

3 . Nicolas VALTICOS (sous la direction de G.A. Camerlynck): Traité de droit international de travail, Paris, Dalloz, 1970 P.255.

découlant de la nature humaine et non d'une création par le droit positif», cette définition rejoint dans une large mesure celle de Yves Madiot pour qui «l'objet des droits de l'Homme est l'étude des droits de la personne reconnus au plan national et international et qui dans un certain état de civilisation, assurent la conciliation entre d'une part l'affirmation de la dignité de la personne humaine et sa protection et d'autre part le maintien de l'ordre public»⁴

Mais quelle que soit la définition retenue, ce terme renvoie à la théorie du droit naturel et n'a pas la même signification que celui des libertés publiques.

B. Le concept des libertés publiques.

Pour Claude Albert Colliard, «on désigne sous le nom de libertés publiques des situations juridiques légales ou réglementaires dans lesquelles l'individu se voit reconnu le droit d'agir sans contrainte dans le cadre des limites fixées par le droit positif en vigueur et éventuellement déterminées sous le contrôle du juge, par l'autorité de police chargée du maintien de l'ordre public. Ce droit est protégé par une action en justice, essentiellement par la mise en oeuvre du contrôle de légalité»⁵. En d'autres termes ce sont les droits de l'Homme reconnus, définis et protégés juridiquement. Les libertés publiques sont généralement classées en trois catégories :

- «- les droits individuels, qui assurent à l'individu une certaine autonomie en face du pouvoir dans les domaines de l'activité physique, intellectuelle et spirituelle voire économique.
- les droits politiques qui permettent à l'individu de participer à l'exercice du pouvoir (...)
- les droits économiques et sociaux qui sont le droit pour l'individu d'exiger de l'Etat certaines prestations en même temps que des droits collectifs»⁶

Leur respect est l'un des indices de l'existence d'un régime démocratique

Paragraphe 2. LE CONCEPT DE DEMOCRATIE PLURALISTE

Avant de définir ce concept il convient de donner au préalable les couleurs de la notion de démocratie. Cette notion ne faisant pas l'objet d'une définition univoque. Aussi, comme le

4 Yves MADIOT: Droits de l'Homme et libertés publiques, Paris, Masson, 1976, P.19.

5 Claude-Albert COLLIARD: Libertés publiques, Paris, Dalloz, 1972, P.25.

6 cf. Lexique des termes juridiques: Paris, Dalloz, 1985, p 271.

remarque John Hoffman, «*la démocratie est indéniablement la notion la plus discutée et contestée en théorie politique*»⁷.

Dans le cadre de ce travail nous retiendrons la définition libérale de la démocratie qui y voit un régime dans lequel l'exercice du pouvoir émane de la volonté du peuple: elle se caractérise essentiellement par l'existence du multipartisme, des mécanismes réguliers, efficaces et non violents pour choisir et changer les représentants, les gouvernements et les politiques (donc à travers des élections régulières), des cadres juridiques et un espace social efficace pour autoriser une libre expression publique, association et dissidence et protéger contre les abus de pouvoir de l'Etat⁸ (c'est-à-dire respect de l'Etat de droits et des libertés publiques).

Ainsi la démocratie pluraliste est celle dans laquelle il existe plusieurs partis politiques qui cherchent à conquérir le suffrage des électeurs à travers des élections libres et transparentes.

Mais, malgré notre préférence pour la forme libérale de la démocratie on ne saurait faire abstraction du fait que l'égalité et le bien-être socio-économique ont une importance cruciale pour le développement et le maintien de la démocratie. De même la démocratie est une condition nécessaire (et non suffisante) du développement. A cet égard, «*en favorisant des processus démocratiques au sein du gouvernement et de la société, on aide au développement de l'économie en libérant les énergies créatrices, en améliorant la responsabilité et en accentuant la participation*»⁹

Aussi le respect de la liberté syndicale est elle une manifestation de la démocratie.

Paragraphe 3. LE CONCEPT DE LIBERTE SYNDICALE.

Condition sine qua non de la défense des intérêts des travailleurs, la liberté syndicale est une liberté publique qui a un aspect individuel et collectif:

- Sur le plan individuel, elle est la faculté pour les travailleurs et les employeurs de s'affilier à un syndicat de leur choix ou de rester en dehors de tout syndicat.

7 Cité par Gerald J. Schmitz et David Gillies: Le défi du développement démocratique: comment entretenir la démocratisation dans les pays en développement, OTTAWA, Institut Nord-sud, 1992, p. xi.

8 Ibid: p. xiii.

9 Ibid: p. xii.

- Sur le plan collectif, c'est le droit des syndicats de se constituer et de fonctionner librement, c'est-à-dire en dehors de toutes interventions des pouvoirs publics.

Et puisqu'elle vise la défense des intérêts professionnels des travailleurs, notamment l'amélioration de leur condition matérielle, la liberté syndicale occupe une place de choix parmi les droits économiques et sociaux des salariés.

Après cette précision terminologique, il est nécessaire de fixer le cadre de notre analyse.

Section II. PRESENTATION DU SUJET.

Forme plus particulière de la liberté plus générale d'association, la liberté syndicale est comme l'affirme la déclaration de Philadelphie adoptée en 1944, «une condition essentielle d'un progrès soutenu». Elle est également la condition essentielle d'un gouvernement démocratique dans une société industrielle¹⁰. Mais, bien qu'instituée tard au Cameroun, elle est très ancienne au niveau de l'O.I.T. Voilà qui explique ce bref aperçu historique.

Paragraphe 1. HISTORIQUE DE LA LIBERTE SYNDICALE.

Elle concerne aussi bien l'O.I.T. (A) que le Cameroun (B).

A. La promotion de la liberté syndicale au sein de l'O.I.T.

La notion de liberté syndicale semble être liée à l'idéologie même de l'O.I.T. En effet selon cette idéologie qui présida à sa création, l'O.I.T. devait développer son oeuvre au sein d'un milieu pluraliste tant du point de vue de l'organisation sociale et économique que du point de vue de l'organisation politique.

Sur le plan de l'organisation sociale et économique, les rédacteurs de la partie XIII du traité de Versailles considéraient que «l'initiative principale pour l'aménagement des rapports sociaux et économiques appartenait aux individus et aux groupements autonomes que ceux-ci constituent pour mieux défendre leurs intérêts»¹¹.

10 C. W. Jenks: cité par YIANNOPOULOS, op cit, p 12.

11 Demetre Yiannopoulos: opcit, p.7.

Sur le plan de l'organisation politique, l'Etat devait jouer un rôle secondaire et n'intervenir que dans le cas où ceux-ci ne pouvaient atteindre le résultat escompté pour corriger les injustices sociales irréparables à l'aide de la législation sociale. Il ne devait pas soumettre l'activité des individus et des groupes à son contrôle rigoureux tant que celle-ci respectait l'ordre public.

Dans le cadre institutionnel, la structure tripartite (représentants des employeurs, des travailleurs et de l'Etat) visait à établir une vraie coopération entre le travail et le capital. De même dans les textes constitutionnels de l'O.I.T., le préambule de la partie XIII du traité de Versailles mentionnait le principe de la liberté syndicale parmi les objectifs de l'organisation et les principes généraux énoncés à l'article 427 paragraphe 2 contenaient une disposition sur *«le droit d'association en vue de tous objets non contraires aux lois, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs»*.

Toutefois le problème de l'application effective de la liberté syndicale ne s'est posé qu'à la conférence de Washington en 1919, ici des questions touchant à la liberté syndicale furent soulevées et discutées et des plaintes y relatives furent formulées¹².

En 1921 la convention n°11 sur le droit d'association dans le domaine de l'agriculture était adoptée.

C'est le cas également en 1947 avec la Convention n°84 portant sur le droit d'association des territoires non métropolitains.

Mais malgré l'introduction du projet de la Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical par l'O.I.T. en 1927 il faudra attendre 1948 pour que celle-ci soit adoptée. Cette convention donne aux travailleurs et aux employeurs le droit de constituer leurs propres organisations et de s'y affilier librement. En outre ces organisations ont le droit de fonctionner sans intervention des autorités publiques,

Cette convention qui constitue la pierre angulaire des normes Internationales relatives à la liberté syndicale est complétée par la convention n°98 adoptée en 1949 relative au droit d'organisation et de négociation collective. Elle protège les syndicats contre tout acte de discrimination, d'ingérence des uns à l'égard des autres et encourage des mesures en vue de la promotion de la négociation collective.

¹² Le gouvernement hongrois avait demandé qu'une mission soit envoyée en Hongrie pour vérifier sur place si les rumeurs au sujet d'une prétendue "terreur blanche" et de persécution d'ouvriers étaient fondées.

Depuis l'adoption de ces deux conventions, d'autres normes (conventions, recommandations et résolutions) ont été prises concernant la liberté syndicale: on peut citer entre autres, la convention n°141 sur les organisations des travailleurs ruraux (1975), les conventions n°151 et 158 sur les relations de travail dans la fonction publique (1978), la résolution de 1952 sur l'indépendance du mouvement syndical, la résolution de 1970 concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles...etc.).

Si les conventions relatives à la liberté syndicale ont été adoptées quelques années seulement après la création de l'O.I.T., leur réception en Afrique et plus particulièrement au Cameroun a connu un retard.

B. La réception de la liberté syndicale au Cameroun.

En Afrique en général et au Cameroun en particulier, le syndicalisme est apparu avec un certain retard.

En effet les instruments internationaux relatifs à la liberté syndicale étaient perçus par les pouvoirs coloniaux comme de nature à susciter des remous sociaux voire des grèves: *«Depuis l'avènement des syndicats, le Nègre abandonnait progressivement sa place de personne inférieure, soumise et toujours différente pour se comporter de plus en plus en homme libre ayant des droits et surtout se croyant égal en tant qu'être humain, au Blanc»*¹³. Donc, malgré l'existence d'un syndicalisme informel¹⁴, le mouvement syndical ne prendra effectivement naissance au Cameroun que peu avant la fin de la deuxième guerre mondiale.

Sur ce point, un administrateur colonial chargé de rédiger un rapport sur la C.G.T. au Cameroun dit ceci: *«L'action du syndicalisme cégétiste et du syndicalisme tout court s'est manifesté au Cameroun à partir de 1944 au lendemain de la libération de la métropole»*¹⁵. Par ailleurs, né de l'esprit de Brazzaville¹⁶, le syndicalisme camerounais ne connaîtra pas aussitôt une réelle liberté et demeura par essence un syndicalisme d'importation marqué par le souci

13 Cité par Léon Kaptué: Travail et main d'oeuvre au Cameroun sous régime français, 1916-1952, Paris, l'Harmattan, 1986, p. 199.

14 Le syndicalisme informel parce que la loi de 1901 qui permettait la libre constitution des associations de personnes n'avait jamais été promulguée au Cameroun.

15 Ibid: p 192.

16 cf. Décret du 7 août 1944 autorisant la libre constitution de «syndicats professionnels en Afrique Equatoriale française, au Cameroun, au Togo et en Côte française de Somalie», J.O.C. 1er août 1944, p. 666.

d'intégrer le Cameroun dans l'Union française¹⁷. Comme le souligne M. Louis Paul Ngongo, «Grâce à leurs mandats politiques qui facilitent les déplacements à travers les colonies françaises, les militants de la Confédération générale des travailleurs arrivent au Cameroun au milieu de l'année 1944 (...), ils entreprennent sous l'impulsion dynamique de Mme Jacquot et de M. Donat d'organiser les travailleurs camerounais dans le secteur public et dans le secteur privé»¹⁸

En outre, parce qu'ils étaient les premières écoles des cadres de la vie politique, les syndicats évoluaient vers la constitution des partis politiques et de leur sein sortirent d'excellents militants politiques (Charles Assalé, Ruben Um Nyobe etc....).

Les syndicats avaient donc des liens très étroits avec les partis politiques et s'étaient liés pour lutter en faveur de l'Indépendance.

La liberté syndicale se manifeste pendant la colonisation et quelques temps après l'Indépendance par l'existence d'un pluralisme syndical avec environ seize syndicats (U.S.C.C.; UT/C.F.T.C.; U.S.L.C.; U.G.T.C.; U.C.S.C., U.N.A.S.A.B.E.C., F.S.C., W.C.T.U.C., ...) ¹⁹. Mais face à l'impératif de la construction et de l'unité nationale, ce pluralisme va céder la place à l'unité syndicale en 1972 après l'instauration du parti unique en 1966. Ainsi après une cascade de désaffiliation des syndicats Camerounais à des organisations syndicales étrangères, l'unité syndicale intervient en 1972 avec la création de l'Union nationale des travailleurs du Cameroun (U.N.T.C.) devenue en 1985 l'Organisation syndicale des travailleurs du Cameroun (O.S.T.C.). Avec l'ouverture démocratique qui intervient au début de la décennie 90, on assiste à un retour au pluralisme syndical. Ouverture qui amènera l'O.S.T.C. à changer d'appellation en 1992 pour devenir la Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (C.S.T.C.) non sans prendre ses distances vis-à-vis des partis politiques.

17 L'Union des syndicats confédérés du Cameroun créée le 18 décembre 1944 était par exemple affiliée à la C.G.T; la confédération camerounaise des syndicats croyants à la C.F.T.C.

18 Louis Paul Ngongo: Histoire des institutions et des faits sociaux au Cameroun (1946-1956), cours polycopié, Tome II, Université de Yaoundé, FDSE, p. 18.

19 cf. Annexe IV

Paragraphe 2. PRESENTATION DU CADRE JURIDIQUE D'ANALYSE:

De nos jours le Cameroun qui constitue notre cadre géographique d'analyse a ratifié quarante sept conventions de l'O.I.T parmi lesquelles les conventions n°87 et n°98 qui sont la pierre angulaire des normes en matière de liberté syndicale: la convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical le 7 Juin 1960 et la convention n°98 relative au droit d'organisation et de négociation collective le 3 Septembre 1992.

Bien qu'étant un acte de souveraineté, la ratification d'une convention, accord ou traité international rend son application obligatoire pour un Etat et le Cameroun pour donner effet à ces conventions ratifiées tout en tenant aussi compte de ses réalités sociales; a adopté un certain nombre de textes. Ainsi, en dehors du code de travail de 1952 applicable à tous les territoires français d'outre-mer, on peut citer la loi de 1967 portant sur le code de travail abrogé par la loi n°74/14 du 27 Novembre 1974, modifiée également par la loi n°02/007 du 17 Août 1992 pour les travailleurs du secteur privé et la loi n°68/CF/19 du 18 Novembre 1968 pour ceux non régis par le code du travail notamment les fonctionnaires.

Par ailleurs, avec l'ouverture démocratique, d'autres lois ont également été adoptées et influencent de façon considérable l'exercice de la liberté syndicale. Il s'agit entre autres de la loi n°90/053 du 13 décembre 1990 relative à la liberté d'association, la loi n°90/059 portant régime des réunions et des manifestations publiques, la loi n°90/056 relative aux partis politiques, la loi n°90/046 abrogeant l'ordonnance n°62/OF/18 du 12 mars 1962 portant répression de la subversion et le décret n°94/199 du 07 octobre 1994 portant statut général de la fonction publique de l'Etat. Il convient d'ajouter à ces conventions, certaines recommandations et résolutions de l'O.I.T. telles la résolution de 1952 concernant l'indépendance du mouvement syndical et la résolution de 1970 concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles.

C'est l'économie de tous ces textes qui a suscité notre curiosité académique.

Section III. INTERET DU SUJET

Notre travail peut être apprécié sous deux angles: par rapport à la littérature existante (A) et par rapport aux besoins d'un pays en développement dont le Cameroun (B).

Paragraphe 1. L'INTERET DU SUJET AU REGARD DE LA LITTERATURE EXISTANTE

La littérature sur le syndicalisme au Cameroun reste encore embryonnaire aujourd'hui. La plupart des ouvrages n'abordent ces problèmes qu'incidemment. C'est le cas de Hermann Missé²⁰, de Jean François Bayart²¹, de Jean Imbert²², de Léon Kaptué²³ pour ne citer que ceux-ci.

Néanmoins trois travaux peuvent être cités en référence: la thèse d'Etat de M. Léon Kaptué²⁴ sur "*Le syndicalisme à l'époque coloniale*", l'ouvrage d'Abel Eyinga²⁵ sur "*La démocratie de Yaoundé: syndicalisme d'abord (1944-1946)*" et le mémoire de maîtrise de M. Dieubéni Wafo²⁶ sur "*Le syndicalisme ouvrier au Cameroun: leurs et leurs*".

L'étude de M. Léon Kaptué est consacrée à l'action syndicale et non à la liberté syndicale; M. Dieubéni analyse les rapports entre la liberté syndicale et le syndicalisme monolithique; les travaux de M. Abel Eyinga sont beaucoup plus une oeuvre engagée où il dénonce les travers de l'administration coloniale française.

Hors de nos frontières et au plan international, il existe de nombreuses publications du BIT sur la liberté syndicale notamment "*La liberté syndicale*"²⁷, "*Le droit de se syndiquer*"²⁸ et plus récemment "*La liberté syndicale et les négociations collectives*"²⁹.

Mais tous ces ouvrages sont généraux et lorsqu'ils traitent du syndicalisme Camerounais, ils se reportent à la période coloniale ou à l'époque du parti unique. Il est donc intéressant de s'attacher sur l'évolution de la liberté syndicale au Cameroun à l'heure de l'ouverture démocratique.

20 Hermann Missé: Droit international du travail en Afrique: le cas du Cameroun, Paris, l'Harmattan, 1987, 263 pages.

21 Jean-François BAYART: L'Etat au Cameroun, Paris, Presses de la fondation nationale, 1977, 347 pages.

22 Jean IMBERT: Le Cameroun, PUF, Paris, 1973, 126 pages.

23 Léon KAPTUE: Travail et main d'oeuvre au Cameroun, op cit, 282 pages.

24 Léon KAPTUE: Le syndicalisme à l'époque coloniale, thèse de doctorat d'Etat en histoire, op cit.

25 Abel EYINGA: La démocratie de Yaoundé: syndicalisme d'abord 1944-46, Paris, l'Harmattan, 1985, 193 pages

26 Dieubéni WAFO: Le syndicalisme ouvrier au Cameroun: leurs et leurs, mémoire de maîtrise en Droit privé francophone, Université de Yaoundé, FDSE, 1988.

27 BIT: La liberté syndicale, Genève, 1988.

28 Jay.Erstling: Le droit de se syndiquer, BIT, Genève, 1977

29 BIT: Liberté syndicale et négociation collective, Genève, 1994.

Paragraphe 2. L'INTERET DU SUJET PAR RAPPORT AUX BESOINS D'UN PAYS EN DEVELOPPEMENT:

Notre travail en s'inscrivant dans le cadre de la promotion des droits sociaux et économiques des travailleurs, revêt une importance certaine dans le processus de démocratisation actuel et de libéralisation économique puisque la démocratie a pour corollaire la liberté et conduit au développement socio-politique, économique et culturel. Ainsi, en respectant la liberté syndicale, on épanouit les travailleurs et cela accroît la rentabilité tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau de la société tout entière.

Par ailleurs, les syndicats jouent un rôle considérable dans la démocratisation de la société car «...*agissant en dépositaires de la conscience démocratique et s'érigeant en contre-pouvoirs, les syndicats apparaissent comme les derniers défenseurs de la liberté*»³⁰.

En défendant leur existence, leur niveau de vie, les travailleurs défendent implicitement les normes démocratiques. Ce qui a fait dire à Yusuf Bangura³¹ que «*Des revendications des groupes organisés portent sur l'institutionnalisation des conventions collectives, l'indépendance des syndicats et des associations et le respect de la primauté du droit et des libertés civiles, ce sont des éléments importants pour tenir les employés et les autorités gouvernementales responsables de leurs politiques économiques*».

En outre, face aux mutations politiques et économiques que connaît le monde aujourd'hui, le rôle traditionnel des syndicats est en train d'être modifié. Ils sont donc appelés à redéfinir leurs rôles, leurs objectifs et stratégies puisqu'«...*il leur incombe non seulement de protéger les intérêts de leurs membres, c'est-à-dire d'obtenir pour eux des salaires suffisants par la négociation collective et de défendre leur droit de grève, mais aussi ils doivent s'adapter aux changements survenus sur la scène économique et politique c'est-à-dire de nouer de nouveaux rapports avec l'Etat et les partis politiques et se faire reconnaître comme des organisations libres et indépendantes*»³². Il serait donc intéressant dans le cadre de ce travail de s'interroger sur le rôle à jouer par les syndicats en vue d'un développement à visage humain du Cameroun.

30 KABEYA Muase: Le syndicalisme et démocratie en Afrique noire: l'expérience du Burkina Faso (1936-1988), Paris, Karthala, 1989, p 237.

31 Cité par JIMI Adesina: Les mouvements ouvriers et le processus décisionnel en Afrique: Dakar, CODESRIA, 1992, p 62.

32 BIT: Le travail dans le monde, Genève, 1993, p 52.

Section IV. PROBLEMATIQUE ET HYPOTHESES DE TRAVAIL

Avant d'énoncer les hypothèses (B) il nous semble important de poser au préalable le questionnement fondamental qui va guider nos démonstrations (A).

Paragraphe 1. PROBLEMATIQUE

Notre problématique semble novatrice en ce sens qu'elle cherche à établir le lien de connexité qui pourrait exister entre la liberté syndicale et la démocratie pluraliste dans la vie politique Camerounaise au début de cette décennie 90. Deux interrogations sous-tendent alors nos développements.

D'une part il s'agit de voir comment les normes internationales du travail relatives à la liberté syndicale (convention n°87, n°98, ...etc.) s'intègrent ou ne s'intègrent pas dans la législation Camerounaise, étant entendu qu'on assiste de plus en plus à une démocratisation des structures étatiques. Quelle est donc la place de la liberté syndicale parmi les autres libertés civiles et politiques? Au besoin peut-on parler d'une véritable liberté syndicale?

D'autre part, si la liberté syndicale reste à conquérir quels peuvent être les facteurs d'inertie qui empêchent son application effective?

Paragraphe 2. LES HYPOTHESES DE TRAVAIL

Deux hypothèses dont l'une principale et l'autre connexe vont guider nos développements.

L'hypothèse principale est que la démocratie pluraliste est un gage pour la liberté syndicale au Cameroun.

L'hypothèse connexe est que la liberté syndicale demeure cependant limitée à cause des pesanteurs politiques, socioculturelles et économiques.

A. l'hypothèse principale: la démocratie pluraliste comme gage de la liberté syndicale

Avec la démocratie pluraliste, il y a une affirmation progressive de la liberté syndicale avec le retour du pluralisme syndical, l'unité syndicale ayant été réalisée en 1972 sous le parti unique. L'un des premiers effets de l'ouverture démocratique a été la rupture de jure entre la

Centrale syndicale et l'ex-parti unique et l'apparition de nouvelles organisations syndicales. Néanmoins, cela est le résultat de l'environnement juridique favorable qui depuis la fin de l'année 1990 a reconnu les libertés civiles et politiques au Cameroun: il s'agit de la liberté individuelle, de la liberté d'association, de la liberté d'opinion et d'expression, la liberté de réunion et de manifestations, etc.... la liberté syndicale ne pouvant être garantie que si les autres libertés civiles et politiques sont réglementées de manière libérale.

M. Yiannopoulos³³ abonde dans le même sens lorsqu'il dit qu'*«Il faut tenir compte du fait que la liberté syndicale ne peut pas s'isoler des autres libertés individuelles avec lesquelles elle constitue un tout. Sa protection ne peut être assurée sans que les autres libertés interdépendantes et complémentaires les unes des autres soient aussi respectées. Dans un milieu où la liberté d'association en général, la liberté d'expression, la liberté de presse se trouvent supprimées, où le droit à la liberté de personnes cesse d'exister et la règle de loi cède à l'arbitraire, la protection de la liberté syndicale isolément devient illusoire»*.

En outre, la liberté syndicale bien que protégée au plan national par le Comité des Droits de l'Homme et des Libertés, l'inspecteur du travail, le juge (judiciaire et administratif) voire l'opinion publique et au plan international par le système de plaintes, de rapports et réclamations, le Comité de liberté syndicale et la Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale, demeure cependant limitée.

B. L'hypothèse connexe: les facteurs de limitation de la liberté syndicale.

Les limitations à la liberté syndicale sont le résultat des pesanteurs socioculturelles, politiques et économiques. Ces facteurs ne sont pas pris isolément mais en interdépendance donc systémiques.

D'abord, l'environnement politique est assez autoritaire dans la réalité avec la limitation du droit de grève, la syndicalisation sélective, les ingérences du gouvernement dans les affaires syndicales etc....

Ensuite au plan socioculturel, il n'existe pas de véritable culture syndicale au Cameroun, ce qui ouvre la porte aux luttes d'influence internes au sein des syndicats et à une apathie des syndiqués.

33 Demetre Yiannopoulos: op cit, p 22.

Enfin, la crise économique que traverse notre pays est responsable de certains effets dysfonctionnels sur la liberté syndicale dont la baisse du taux de syndicalisation et le développement du secteur non structuré, avec pour corollaire l'insuffisance des ressources financières des syndicats.

D'où l'hymne pour une plus grande liberté syndicale qui passe par une participation accrue des syndicats au processus d'élaboration des normes politiques, économiques et par un renforcement de l'éducation ouvrière.

Section V. LA DEMARCHE METHODOLOGIQUE.

La méthode est le fondement de la scientificité de toute recherche. Elle constitue l'ensemble des opérations intellectuelles permettant au chercheur de transcender les obstacles que Bachelard qualifie d'épistémologiques et qui jonchent le parcours qui conduit à la vérité scientifique³⁴, puisqu'elle éclaire les hypothèses et détermine les conclusions.

Notre travail portant sur "*Les normes internationales du travail dans le contexte de démocratie pluraliste au Cameroun, le cas de liberté syndicale*", son objectif est d'évaluer le degré d'effectivité de cette liberté à travers une étude des textes y relatifs depuis l'ouverture démocratique opérée à l'aube de cette décennie au Cameroun. De ce fait l'exégèse juridique nous est indispensable.

Mais, comme cette méthode se contente en général d'une approche purement analytique et statique, elle a fait l'objet de plusieurs critiques d'autant plus que sur le terrain du droit ainsi que l'affirme le professeur Maurice Kamto³⁵, il s'est produit une évolution dans la manière d'aborder les problèmes juridiques imbriqués avec la sociologie. D'où une approche transdisciplinaire qui intégrerait aussi bien l'exégèse juridique que la sociologie juridique.

Paragraphe 1. LE DEPASSEMENT DE L'EXEGESE JURIDIQUE

Cette méthode s'applique aux traités internationaux, aux constitutions, aux règlements et autres textes juridiques. Mais elle peut être aussi transposée avec quelques précautions à des

34 Ibrahim MOUCHE: *Les Autorités traditionnelles dans la vie politique moderne au Cameroun: le cas de l'organisation municipale du Noun*, thèse de 3^{ème} cycle en science politique, FDSE, 1991-1992, p 36.

35 Maurice KAMTO: *Pouvoir et Droit en Afrique noire: Essai sur les fondements du constitutionnalisme dans les Etats d'Afrique noire francophone*, Paris, LGDJ, 1987, p 47.

textes pseudo-juridiques: les statuts des partis, les règlements des syndicats et associations, etc....³⁶

Ces deux voies seront utilisées dans notre analyse.

L'école de l'exégèse juridique naît au lendemain de la codification napoléonienne et triomphe pendant tout le XIX^{ème} siècle. Les tenants de cette école professent pour la plupart des opinions modérées. Satisfaits de l'ordre social dont le code civil reflète les besoins en magnifiant la trilogie: famille, propriété, contrat, ils affirment que le rôle des juristes doit se borner à commenter les textes et, éventuellement, à les interpréter en recherchant l'intention du législateur. Cette intention sera dégagée soit à l'aide des travaux préparatoires, de l'esprit général, ou d'une appréciation des conséquences de la loi³⁷.

Ainsi donc, l'analyse juridique suppose d'abord la connaissance du vocabulaire du droit: les mots ont en technique juridique un sens très précis, qu'il faut connaître à peine de commettre de regrettables confusions. En second lieu l'analyse juridique suppose une certaine classification des concepts généraux qu'on appelle souvent des «*catégories juridiques*» (par exemple la personne morale, le pouvoir législatif, etc....) chaque catégorie correspond également à une définition précise; la référence à une catégorie entraîne l'application des règles bien définies. Ainsi, définir la «*nature juridique*» des notions employées c'est-à-dire la catégorie juridique à laquelle elle se rattache, est quelque chose de capital³⁸.

Pour notre champ d'étude, une bonne connaissance du Droit du travail, du Droit international et des libertés publiques voire du Droit administratif s'impose. Droit du travail dans le sens d'analyser les rapports travailleurs-employeurs, leurs droits et obligations; Droit international en ce qui concerne les conventions internationales du travail; Droit administratif afin de mieux explorer les règles juridiques qui régissent la fonction publique au Cameroun, libertés publiques pour mieux connaître les libertés civiles et politiques reconnues et protégées au Cameroun. Cette liste n'est pas exhaustive.

Donc les syndicats en tant que catégorie juridique obéissent à certains textes de droit. Aussi dans notre travail une exégèse des textes de 1990, des statuts des syndicats (par exemple la C.S.T.C., l'U.N.T.C., l'O.S.T.C. pour ne citer que ceux-ci), des partis politiques, du

36 Maurice DUVERGER: *Méthodes de la science politique*, Paris, PUF, 1959, p 103, 1er édition.

37 André PAYSANT: "Sociologie du droit", in *Encyclopédie de la sociologie*, Paris, Presses des petits-fils de Léonard Danel, 1970, p 85.

38 Maurice DUVERGER: op cit, pp 103-104.

code du travail, de la loi sur le nouveau statut de la fonction publique, des conventions 87 et 98 de l'O.I.T., etc.... s'impose.

Néanmoins, ainsi que nous l'avons souligné plus haut, l'exégèse juridique n'encourage que la fixité du droit et décourage toute adaptation aux besoins nouveaux de la société puisqu'elle est trop descriptive et statique³⁹. Voilà qui explique pourquoi à cette approche descriptive, des auteurs préconisent d'ajouter une approche sociologique du droit. Dans cette optique, la réflexion juridique devrait alors avoir deux stades: la simple description de la règle de droit (la dogmatique juridique que nous venons de voir plus haut) et son analyse en termes sociologiques. Cette attitude permet de «prendre les distances par rapport au droit existant pour le critiquer» s'il le faut et proposer des règles plus adéquates.

Paragraphe 2. POUR UNE SOCIOLOGIE VOIRE UNE APPROCHE TRANSDISCIPLINAIRE DU DROIT

Aujourd'hui de nombreux juristes admettent des définitions sociologiques du droit. L'idée générale de cette conception est que le droit est une règle obligatoire imposée par le groupe social car, à partir du moment où l'on admet que les groupes sociaux changent, il faut admettre que la règle du droit évolue. La définition sociologique du droit postule donc entre autres choses l'évolution du droit puisque la sociologie juridique «...s'efforce dans le cadre de la sociologie générale, de découvrir les lois du droit, les lois causales qui expliquent la genèse, le développement et la succession des systèmes et des institutions»(Pinto)⁴⁰.

Pour Lévy-Bruhl⁴¹ la sociologie juridique peut se résumer à l'observation, à l'interprétation et la comparaison.

- L'observation s'exerce d'abord en direction des multiples sources d'information écrites (textes de loi, recueils de jurisprudence, archives, tableaux, statistiques) mais elle s'oriente également vers la réalité sociale grâce en particulier à l'enquête.

Nous ne nous sommes pas seulement limitée à consulter les archives de la C.S.T.C. et les recueils de jurisprudence en matière syndicale et sur la législation du travail en général, les textes cités plus haut et les données statistiques sur les syndicats au Cameroun, nous nous sommes souvent transportée sur le terrain afin de recueillir des informations par interviews

39 Sur la critique de l'exégèse juridique, lire KAMTO et PAYSANT; op cit.

40 Roger PINTO: cité par PAYSANT, op cit, p 92.

41 Voir PAYSANT: op cit, p 92.

auprès des responsables syndicaux, des employeurs, des travailleurs et des autorités administratives.

- L'interprétation des données réunies grâce à l'observation entraînera à ne retenir comme faits juridiques que les règles de conduites collectives, c'est-à-dire les faits sociaux au sens dont parle Durkheim⁴², à dater les faits juridiques non pas au moment où ils se produisent mais quand ils exercent une influence. Ainsi parlerons-nous de *«La démocratie pluraliste et de l'affirmation progressive de la liberté syndicale au Cameroun»*, de *«Facteurs de limitation de la liberté syndicale»* étant donné l'imbrication de la liberté syndicale et de l'environnement socio-politique, culturel et économique.

A ce niveau d'analyse, nous ferons appel aux éléments de la méthode systémique. En effet, la méthode systémique qui postule l'interdépendance des parties par rapport au tout⁴³ et donc *«...toute recherche théorique ou empirique, qui part du postulat que la réalité sociale présente les caractères d'un système (c'est-à-dire un ensemble d'éléments interdépendants) pour interpréter et expliquer les phénomènes sociaux par les liens d'interdépendance qui les relient et qui les constituent en une totalité»*⁴⁴ nous sera indispensable pour dégager les totalités systémiques de la société Camerounaise. Ces facteurs sont politiques, économiques et culturels comme nous l'avons souligné au niveau des hypothèses de travail. D'où le recours à la science politique, à l'économie et à la sociologie.

- Enfin on doit procéder à des comparaisons dans le temps et dans l'espace entre les institutions juridiques afin d'aboutir à l'établissement d'une typologie des systèmes juridiques.

Dans notre étude, nous avons été amenée à recourir à la méthode historique en opérant une analyse du syndicalisme Camerounais pendant la période du parti unique pour éclairer la situation présente. Compte a également été tenu des expériences étrangères en matière syndicale notamment française, sénégalaise etc....

En tout état de cause, le sociologue constate le comportement de l'Homme en société et, sur ce point, il apporte au juriste une aide inestimable, en lui faisant connaître la réaction du milieu social à la règle de droit qui lui est imposée. Mais le juriste sociologue ne se satisfait pas de cette observation car, une fois connus les résultats sociaux de la règle de droit, il

42 Emile DURKHEIM: *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, PUF, 1987, 23ème édition.

43 M. GRAWITZ: *Méthode des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 1981, p 456, 5ème édition.

44 R.G. SCHWARTZENBERG: *Sociologie politique*, Paris, Montchrestien, 1988, p 101, voir également Ibrahim MOUCHE, op cit sur la méthode systémique.

cherchera à élaborer une nouvelle norme dont il sait qu'elle sera imparfaite et dont il admet la modification⁴⁵. C'est pour cette raison qu'à la conclusion de notre mémoire, nous prescrivons des actes susceptibles de donner un éclat à la liberté syndicale.

En définitive, il se dégage deux idées principales dans notre étude: d'une part la démocratie pluraliste est un ferment qui conduit à l'affirmation progressive de la liberté syndicale (première partie) tandis que d'autre part, cette liberté demeure limitée par des facteurs socio-politiques, culturels et économiques (deuxième partie).

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

45 PAYSANT: op cit, p 102.

**PREMIERE PARTIE:
DEMOCRATIE PLURALISTE ET AFFIRMATION
PROGRESSIVE DE LA LIBERTE SYNDICALE AU
CAMEROUN.**

Depuis la chute du mur de Berlin à la fin de l'année 1989, l'environnement politique mondial a connu une évolution qui s'est traduite par la réforme des législations nationales. Et, de plus en plus, on assiste à un retour au pluralisme politique et syndical. Ainsi donc, le Cameroun comporte aujourd'hui plus de cent partis politiques et au fil des jours sont créées de nouvelles organisations syndicales tant des travailleurs du secteur privé que des fonctionnaires.

Ceci est le résultat de la reconnaissance par les pouvoirs publics des libertés civiles et politiques dont la liberté syndicale, qui serait d'ailleurs un mirage si ces libertés faisaient l'objet d'importantes limitations. Cette ouverture a conduit également à un renforcement des mécanismes de contrôle et de protection de la liberté syndicale qui explique aujourd'hui le pluralisme syndical (chapitre I) et la protection de la liberté syndicale (chapitre II).

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

CHAPITRE I: L'OUVERTURE DEMOCRATIQUE ET LE PLURALISME SYNDICAL AU CAMEROUN.

La convention n°87 de l'O.I.T en son article 2 reconnaît aux travailleurs et aux employeurs sans discrimination, le droit de constituer sans autorisation préalable des organisations de leurs choix ainsi que celui de s'y affilier. Cette disposition est complétée par l'article 3 qui donne aux organisations ainsi créées le droit de fonctionner librement sans ingérence des autorités publiques. Seulement cette liberté de création et de fonctionnement des syndicats n'est possible que si la législation nationale en vigueur reconnaît et garantit les libertés civiles et politiques (section I) bien que l'existence d'un pluralisme syndical ne soit possible que dans un contexte de pluralisme politique (section II).

Section I. L'INDISSOLUBLE CONNEXITE ENTRE LES DROITS SYNDICAUX ET LES LIBERTES CIVILES ET POLITIQUES.

Comme l'ont relevé les organes de contrôle de l'O.I.T., il existe une interdépendance entre les libertés publiques et les droits syndicaux, car un mouvement syndical réellement libre et indépendant ne peut se développer que dans le respect des droits fondamentaux de l'Homme¹. Et quoiqu'étant travailleur, le salarié est avant tout un citoyen comme tous les autres. A ce titre il bénéficie en principe des libertés reconnues aux êtres humains dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme et les autres instruments internationaux parmi lesquelles la liberté syndicale, libertés qui ne sont effectives qu'autant qu'elles sont protégées. Ce qui a amené l'O.I.T. en 1970² à adopter «*Une résolution concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles*». Le Cameroun, dans le cadre des lois de 1990 a affirmé les libertés politiques (Paragraphe 1) bien que la liberté syndicale ait fait l'objet de renvoi à un texte particulier encore attendu (Paragraphe 2).

¹ CIT.: Liberté syndicale et négociation collective; Genève, BIT. 1994, p 14.

² cf. Annexe III.

Paragraphe 1. L'APPORT DES LOIS DE 1990 SUR LES LIBERTES CIVILES ET POLITIQUES.

Le Cameroun, dans un élan démocratique et face à la poussée mondiale de l'économie libérale a procédé à une mutation juridique qui a reconnu les droits et libertés politiques et économiques³.

Dans ce chapitre, seules les libertés civiles et politiques nécessaires à l'exercice des droits syndicaux retiendront notre attention: la sûreté individuelle (A) la liberté d'opinion et d'expression (B), la liberté de réunion et de manifestation (C).

A. Le droit à la liberté et à la sûreté individuelle.

Aux termes de l'article 2 alinéa(a) de la résolution de 1970, «...sont essentielles à l'exercice des droits syndicaux: le droit à la liberté et à la sûreté de la personne ainsi que la protection contre les arrestations et les détentions arbitraires (...)». Ainsi la sûreté individuelle qui peut être définie comme un ensemble des mesures destinées à protéger l'individu contre la détention et l'arrestation arbitraires voire contre tout abus du pouvoir, est la garantie de toutes les autres libertés individuelles. Elle renferme entre autres le droit à l'intégrité physique, la protection contre les arrestations et détentions arbitraires, la liberté d'aller et de venir.

Protégée en Angleterre par l'acte d'Habeas corpus et en France par la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen du 26 août 1789, la sûreté individuelle l'est au Cameroun par une panoplie de textes dont la constitution et le code pénal.

A cet égard le préambule de la constitution camerounaise du 2 juin 1972 stipule que «Nul ne peut être poursuivi, arrêté ou détenu que dans les cas et selon les formes déterminées par la loi». Le code pénal quant à lui prévoit comme garde-fou contre les arrestations et détentions arbitraires, le principe de la légalité des délits et des peines (article 17), le principe de la non rétroactivité des lois (article 3)⁴ et la présomption d'innocence dont bénéficie le prévenu jusqu'à ce que sa culpabilité soit prononcée. S'agissant de la liberté d'aller et de venir, vu la fréquence des réunions syndicales internationales, les dirigeants des organisations professionnelles doivent pouvoir entrer librement dans le pays, y circuler et en sortir. Le

3 cf. Droits et libertés au Cameroun: recueil des nouveaux textes, Yaoundé, SOPECAM, Décembre 1990.

4 L'article 3 du code pénal stipule que «Ne sont pas soumis à la loi pénale les faits commis antérieurement à son entrée en vigueur ou ceux qui n'ont pas été jugés avant son abrogation expresse ou tacite».

Comité de liberté syndicale demande ainsi aux Gouvernements «...de s'abstenir de toute mesure telle que la confiscation des documents nécessaires à leurs déplacements qui empêcherait les représentants des organisations professionnelles d'exercer leur mandat en toute liberté et indépendance»⁵

Dans ce sens la loi n°90/043 du 19 décembre 1990 relative aux conditions d'entrée, de séjour et de sortie du territoire camerounais abroge les dispositions de l'ancienne loi qui subordonnait la sortie des Nationaux à l'obtention préalable d'un visa. Mais il est aussi à craindre que les dispositions de l'article 34 de cette loi fassent l'objet d'une interprétation extensive car elles prévoient que la sortie du territoire national peut être refusée à tout camerounais suite à une réquisition des ministres des finances, du travail et de la prévoyance sociale ou des autorités judiciaires. Doit également être évité l'exil forcé des syndicalistes.

Enfin le droit à la sûreté implique aussi que tout inculpé soit jugé dans les délais raisonnables et par des juges indépendants et impartiaux. En conséquence, les autorités doivent veiller à assurer le respect du droit qu'a toute personne détenue ou inculpée y compris les syndicalistes de bénéficier des garanties d'une procédure régulière engagée le plus rapidement possible⁶. Cet objectif peut être atteint si est reconnu le droit à toute personne privée de sa liberté par arrestation ou détention d'introduire un recours devant le tribunal afin qu'il statue sur la légalité de sa détention ou ordonne sa libération si celle-ci est illégale. Ainsi, l'article 587 du projet du code de procédure pénale camerounais stipule que « le président du tribunal de première instance du lieu d'arrestation ou de détention d'une personne est compétent pour connaître les requêtes en libération immédiate fondée sur un cas d'illégalité de l'arrestation ou de la détention ou sur l'inobservation des formalités prescrites par la loi ».

En l'absence de la sûreté individuelle, aucune personne ne saurait jouir pleinement des autres libertés à l'instar de la liberté d'expression et d'opinion.

B. La liberté d'opinion et d'expression.

L'article 10 alinéa 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 reconnaît à toute personne «Le droit à la liberté d'expression, ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer

⁵ Comité de liberté syndicale, 283^{ème} rapport, cas n°1590 (Lesotho) paragraphe 346.

⁶ CIT: 81^{ème} session op cit, pp. 16 et 17.

des informations ou des idées sans qu'il puisse avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération des frontières».

Cette liberté est reprise en des termes presque similaires par l'article 2 alinéa (b) de la résolution de 1970 qui reconnaît au travailleur «...*la liberté d'opinion et d'expression et en particulier le droit de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répandre sans considération de frontières les informations et les idées par quelque moyen d'expression que ce soit*». En effet le plein exercice des droits syndicaux exige la libre circulation des informations, des opinions et des idées.

1. *La liberté d'opinion.*

En ce qui concerne la liberté d'opinion, tout citoyen, salarié ou non doit pouvoir opter pour les idées politiques de son choix et les communiquer sans inquiétude. L'article 3 (2) de la loi n°90/056 du 19 décembre 1990 autorisant la libre création des partis politiques prévoit à cet égard que «*Nul ne peut être inquiété en raison de son appartenance à un parti politique*».

Bien que les organisations syndicales soient par essence apolitiques, il ressort de l'esprit de la convention n°87 qu'elles peuvent exercer certaines activités politiques et établir des liens avec les partis politiques à condition toutefois que cela ne porte pas atteinte à l'objectif fondamental de l'organisation qui est le progrès économique et social de leurs membres⁷ et à la continuité du mouvement syndical en cas de changement intervenu sur la scène politique, «*Les Etats devraient donc laisser aux autorités judiciaires le soin de réprimer les abus auxquels pourraient se livrer les organisations syndicales*»⁸ Leurs membres peuvent également militer dans les partis politiques de leur choix. L'article 5 (1) des statuts de la C.S.T.C précise à cet effet que «*La C.S.T.C. est apolitique. En conséquence elle n'adhère à aucun parti politique. Cependant chacun de ses membres est libre de militer dans le parti politique de son choix*».

Mais cette liberté est tempérée pour les fonctionnaires qui sont astreints à l'obligation générale de réserve. Le nouveau statut de la fonction publique tout en accordant au fonctionnaire la possibilité d'adhérer à une association politique, culturelle ou à une organisation professionnelle de son choix (article 21 (2)), l'astreint en même temps à l'obligation de réserve (article 40 (1)) définie par l'article 40(2) comme «*L'obligation pour le*

⁷ cf. BIT: Liberté syndicale, op cit, p 62.

⁸ Ibid.

fonctionnaire à s'abstenir d'exprimer publiquement ses opinions politiques, philosophiques, religieuses ou syndicales ou de se servir en fonction de celle-ci»⁹

Cette restriction qui ne devrait en principe s'appliquer qu'aux hauts fonctionnaires dont la nomination est à la discrétion du gouvernement peut poser des problèmes lorsque le fonctionnaire assure une responsabilité syndicale. Elle devrait être assouplie du moins en ce qui concerne cette dernière catégorie.

Ainsi le conseil d'Etat français a été amené à annuler un arrêté du préfet de police de Paris en 1962 révoquant un sous-brigadier du corps des gardiens de la paix qui, en qualité de secrétaire général de la fédération syndicale des personnels de la préfecture de police, avait transmis pour publication dans la presse des communiqués du bureau confédéral et de sa commission consultative¹⁰.

La même obligation de réserve s'applique également en matière de la liberté d'expression.

2. *La liberté d'expression.*

Tout travailleur syndiqué ou non doit pouvoir s'exprimer librement que ce soit dans le cadre de son travail ou en dehors. Mais, un travailleur ne saurait jouir de la liberté d'expression au sein de l'entreprise si celle-ci est déjà absente ou mal protégée dans la société tout entière.

A ce niveau, il convient de remarquer que ce droit est relativement récent. Il est devenu effectif en France avec l'affaire "*Clavaud*"¹¹ en 1982 où on a vu les médias prendre faits et causes au nom de la liberté d'expression pour un ouvrier de l'usine Dunlop de Montluçon licencié pour avoir accordé une interview au journal "*L'Humanité*" où il dénonçait les conditions d'un travailleur posté. L'absence de la liberté d'expression est également source de grève qui est définie par Gérard-Lyon-Caen comme «*Le moyen d'expression par excellence de ceux qui ne peuvent user des moyens de communications écrits ou audiovisuels*»¹².

9 cf. Cameroon Tribune n°5697 du 10 octobre 1994, pp 5 et ss.

10 Conseil d'Etat, 25 mai 1966 Rouve, D.S, 1967, J.P, 6 conclusion Rigaud; voire SINTAT: Libertés publiques, cours polycopié, Université de Yaoundé, FDSE, 1987, pp 197-198.

11 C.E..., Raymonde VALINET "L'expression des salariés" in Les transformations du droit du travail, études offertes à Gérard Lyon Caen, Paris, Dalloz, 1989, p 391.

12 Cité par Raymonde VALINET op cit, p 391.

La liberté d'expression des travailleurs peut se faire soit de façon directe¹³, soit par le biais de leurs représentants c'est-à-dire les organisations professionnelles. Aussi, les organisations syndicales peuvent-elles faire des publications et lorsque cela requiert une autorisation, l'octroi de cette dernière ne doit pas dépendre de la discrétion des autorités, encore moins être un moyen d'exercer un contrôle préalable sur les sujets traités dans le journal.

Au Cameroun, malgré la loi n°90/052 du 19 décembre 1990 qui régleme de manière libérale la communication sociale, on note de façon remarquable la quasi-absence d'une littérature ouvrière propre à témoigner les conditions de vie et à exprimer les aspirations du monde du travail, ses plaintes et ses espoirs. Ce qui tend à donner raison à Julien Benda qui faisait déjà remarquer qu'«*Une main cailleuse ne pourra jamais écrire*» pour exprimer l'idée selon laquelle la littérature est l'oeuvre de la classe bourgeoise.

Toutefois la centrale syndicale possède une tranche d'antenne radiophonique au cours de laquelle elle peut débattre de certains problèmes syndicaux. Et il serait souhaitable d'élargir cette possibilité aux autres syndicats car la C.S.T.C. bien que demeurant l'organisation syndicale la plus représentative n'a plus le monopole de représentation avec l'apparition de nouveaux syndicats.

S'agissant de la censure administrative, elle est toujours prévue par la loi de 90. Seulement les Etats généraux de la communication qui ont eu lieu du 29 août au 1^{er} septembre 1994 se sont prononcés pour la suppression de la censure administrative au profit de la censure judiciaire.

Doit également être protégée la liberté d'expression des délégués syndicaux lors des réunions congrès et conférence¹⁴.

C. LA LIBERTE DE REUNION ET DE MANIFESTATION.

La liberté de réunion, c'est-à-dire le pouvoir de tenir sans autorisation préalable des réunions publiques ou privées est l'un des éléments essentiels de l'expression des droits syndicaux.

13 cf. Article 129 alinéa 1 de la loi n°92/007 du 14 août 1992 partant code du travail.

14 cf. Article 40 constitution OIT.

Pour tenir une réunion, le groupement doit être une organisation ad-hoc c'est-à-dire composé de personnes ayant un but commun et une idée à débattre (pour les syndicalistes c'est la promotion ou la défense des intérêts professionnels des membres). Le groupement doit également avoir un caractère discontinu c'est-à-dire qui n'est pas permanent (à la différence de l'association) et viser un échange réciproque d'idées sur un sujet commun.

Cette liberté consacrée par l'article 2 (c) de la résolution de 1970 est également reconnue par la nouvelle législation camerounaise qui stipule à cet effet que «*Les réunions publiques quel qu'en soit l'objet sont libres*» (article 3 (1) de la loi n°90/055 du 19 décembre 1990). Cependant elles doivent faire l'objet d'une déclaration préalable article 3 (2). A cet égard les autorités doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à entraver son libre exercice, à moins que cela ne se justifie par des raisons d'ordre public (lorsqu'il y a une menace grave, imminente).

Ainsi, au Cameroun pour des raisons d'ordre public, les réunions sur la voie publique sont interdites sauf autorisation spéciale (article 3 (3)).

Mais il convient de remarquer que cette loi laisse la latitude à l'administration de déléguer un représentant pour assister aux réunions et surtout, ce dernier a l'opportunité de mettre fin à une réunion en cas de débordement.

Néanmoins, comme le fait remarquer le Comité de liberté syndicale, «*Les syndicats doivent pouvoir organiser librement des réunions dans leurs propres locaux pour examiner les questions syndicales sans nécessité d'une autorisation préalable et sans ingérence des autorités publiques; rédiger librement l'ordre du jour de leur réunion et tenir celle-ci en l'absence des membres de la police ou d'un représentant des autorités*»¹⁵. Or, certaines réunions syndicales bien que se tenant dans les locaux du syndicat sont parfois ouvertes au public, ce qui leur confère un caractère public¹⁶.

S'agissant des manifestations sur la voie publique (cortèges, défilés, marches, rassemblements...), supports de la plupart des revendications socio-économiques, elles doivent faire l'objet d'une déclaration préalable au moins sept jours francs à l'avance. Dans tous les cas les organisateurs et les participants doivent respecter les lois et règlements en vigueur, et une procédure judiciaire rapide doit être prévue en cas d'infraction contre la sûreté

15 Recueil, paragraphe 142 Comité de liberté syndicale, 283ème rapport, cas n°1479 (Inde), paragraphe 98.

16 cf. Article 2 de la loi n°90/055 du 15 décembre 1990 sur le régime des réunions et des manifestations publiques.

individuelle, la liberté d'opinion et d'expression, la liberté de réunion et de manifestation. Les biens et les locaux syndicaux doivent légalement faire l'objet d'une protection adéquate. Mais ce dernier point sera développé dans le cadre du chapitre II consacré à la protection de la liberté syndicale.

Les textes de 1990 tout en créant un environnement juridique favorable à l'exercice des droits syndicaux n'ont pas consacré un texte spécifique à la liberté syndicale. Cette dernière a plutôt fait l'objet d'un renvoi à un texte particulier laissant ainsi la liberté syndicale en pointillé.

Paragraphe 2. LA LIBERTE SYNDICALE EN POINTILLE AU CAMEROUN.

Le législateur camerounais à travers les textes et lois intervenus depuis 1990 a posé les jalons de la libéralisation politique et économique.

Sur le plan politique on assiste au triomphe de la démocratie avec la reconnaissance de certaines libertés jusque là interdites (exemple: la liberté de créer un parti politique) ou réglementées de façon rigide (liberté d'association, de presse,...), l'abrogation des textes favorisant l'arbitraire telle l'ordonnance du 4 mars 1962 sur la répression de la subversion, l'assouplissement des conditions d'entrée, de séjour et de sortie sur le territoire camerounais.

Au plan économique la libéralisation s'est traduite par la limitation de l'intervention de l'Etat, telles par exemple la loi n°90/064 portant dissolution du centre d'assistance aux petites et moyennes entreprises (CA. P.M.E.), la loi n°90/004 du 22 juin 1990 relative à la privatisation des entreprises publiques et parapubliques etc...

Cependant malgré ce grand jalon vers la promotion des libertés publiques, force est de constater l'inexistence parmi ces lois d'un texte spécifique consacré aux syndicats. L'article 5 (4) de la loi n°90/053 régissant la liberté d'association stipule que: «les partis politiques et les syndicats sont régis par des textes particuliers». Or si un texte particulier a été consacré simultanément aux partis politiques, celui sur la liberté syndicale est toujours attendu.

Certes, le nouveau code du travail adopté le 14 août 1992 tient lieu de texte en ce qui concerne les organisations syndicales des travailleurs relevant du code de travail, mais s'agissant des fonctionnaires, la loi du 18 novembre 1968 qui subordonne leur faculté de créer un syndicat à un agrément préalable du Ministre de l'administration territoriale est toujours en vigueur. Un texte particulier abrogeant cette loi est toujours attendu. Cette loi doit être réactualisée car les syndicats fussent-ils des fonctionnaires constituent une force sociale qui

exerce une influence considérable sur le système politique. A cette effet une attention particulière doit leur être accordée. Conscient de ce fait, le nouveau statut général de la fonction publique de l'Etat vient de franchir un pas en accordant la possibilité aux fonctionnaires d'adhérer à un syndicat professionnel.

En tout état de cause, si l'existence des libertés civiles et politiques est ainsi une garantie pour un meilleur exercice des droits syndicaux, le pluralisme politique qu'elle engendre est également un gage de la liberté syndicale.

Section II. LA LIBERTE SYNDICALE, COROLLAIRE DU PLURALISME POLITIQUE.

L'existence du pluralisme politique est un atout pour un plein épanouissement de la liberté syndicale car en régime multipartiste, la logique du système commande le pluralisme syndical et la liberté d'action¹⁷. Ce qui n'est pas le cas dans un régime à parti unique, solitaire ou dominant où la tendance est à la totalisation de l'espace politique et social et à la monopolisation du pouvoir.

Le Cameroun après avoir été un Etat pluraliste (politique et syndical) avant et peu après l'Indépendance va instaurer un parti unique en 1966 et une unité syndicale en 1972.

Mais depuis le début de la décennie 1990 on assiste à un retour en force du pluralisme où les organisations syndicales luttent pour leur autonomie (paragraphe 2). A cet effet la centrale syndicale unique (O.S.T.C) inféodée jadis à l'ex parti unique au pouvoir a rompu les liens avec les partis politiques (paragraphe 1).

Paragraphe I. LA RUPTURE ENTRE LA CENTRALE SYNDICALE ET LES PARTIS POLITIQUES.

Le problème de la relation entre les syndicats et les partis politiques pose un problème plus général qui est celui de la faculté qu'ont les syndicats de s'occuper des questions politiques.

Selon l'esprit de la convention n°87 de l'O.I.T, les activités syndicales ne sauraient se limiter uniquement aux questions professionnelles. Cela est dû, en fait à la difficulté qu'il y a à établir une frontière étanche entre le politique et le syndical, certaines orientations générales du

17 P. F. Gonidec et Tran Van Minh: Politique comparée du tiers-monde, Paris, Monchrestien, 1980, p342.

pays dans le domaine économique ayant le plus souvent des conséquences sur la situation des travailleurs. Ce qui a fait dire aux professeurs P.F. Gonidec et Tran Van Minh que, «*Quel que soit le système des partis l'apolitisme syndical est un mythe, qu'on le veuille ou non les syndicats sont une force politique*»¹⁸. Et, abondant dans le même sens, Martens déclare que «*Le syndicalisme apolitique est une formule qui cache souvent une idéologie qui a peur de s'exprimer au niveau politique. C'est pourquoi dans chaque pays, chaque organisation syndicale est le prolongement d'un parti politique déterminé*»¹⁹.

De même, les syndicats peuvent établir des relations avec les partis politiques pour favoriser la réalisation de leurs objectifs économiques et sociaux²⁰. Mais dans tous les cas les organisations syndicales doivent sauvegarder leur autonomie et éviter de s'engager à l'excès dans les activités politiques pour être à l'abri des vicissitudes politiques.

Donc, bien que la rupture entre les syndicats et les partis politiques ait eu lieu lors des congrès de l'O.S.T.C de 1992, un bref rappel de la situation antérieure s'impose pour éclairer la situation présente.

A. Rappel historique.

Pendant la période coloniale et quelque temps après l'Indépendance, le Cameroun vivait un régime pluraliste où certains syndicats entretenaient des relations très étroites avec les partis politiques. De leur sein sortiront d'ailleurs d'excellents militants politiques tels Charles Assalé et Ruben Um Nyobé. Cette relation sera encore plus poussée avec l'institution du parti unique de 1966.

En effet, la nécessité d'un regroupement des forces vives a amené le Président AHIDJO à lancer un appel aux syndicalistes en vue de la constitution d'un syndicat unique affilié au parti unique (U.N.C.): «*...Je dis ceci à nos amis syndicalistes: mettez un terme à vos querelles personnelles, surmontez les divisions idéologiques qui vous ont marqués de leur empreinte au temps du colonialisme, mais qui n'ont plus de sens dans le contexte national actuel et, abandonnez les étiquettes qui ne correspondent plus à rien et écoutez la voix profonde qui vient des travailleurs de la masse qui, eux dans leur solide bon sens ont bien compris où se trouve*

18 IBID: p345

19 BABACAR Diop BUUBA: "Les syndicats et les partis politiques" in Sénégal: trajectoire d'un Etat (sous la direction de MOMAR COUMBA Diop), Paris, KARTHALA 1992, p479.

20 BIT: liberté syndicale (manuel d'éducation ouvrière), op cit p63.

l'intérêt national. Alors réunis dans une seule centrale syndicale dans le cadre du parti qui assume la conscience de la nation entière, tous, ensemble, dirigeants et adhérents, vous retrouverez la foi et l'enthousiasme qui vous permettront d'apporter à l'oeuvre de la construction nationale toute la puissance et tout le dynamisme de la classe ouvrière de notre chère patrie»²¹.

A la suite de ce discours, on a assisté à une désaffiliation des syndicats aux centrales étrangères et à leur dissolution pour créer en 1972 l'Union nationale des travailleurs du Cameroun (U.N.T.C) devenue en 1985 l'O.S.T.C.²² Ce syndicat, organe annexe du parti de l'Union nationale camerounaise (U.N.C) avait pour président un homme politique influent qui sera plus tard nommé au sein du gouvernement²².

Avec la naissance du Rassemblement démocratique du peuple camerounais (R.D.P.C) en 1985, la centrale syndicale cessera d'être une organisation du parti. Mais en son sein existe un secrétariat aux affaires syndicales qui, «...suit pour le compte du parti l'évolution des syndicats et des comités d'entreprises. Il assure la liaison entre le Comité central, les organisations syndicales et les comités d'entreprises...Son secrétaire est membre de droit du bureau national de l'organisation spécialisée du parti chargée des problèmes des travailleurs»²³. De même M. Patrice Ndedi Etame de la C.S.T.C (président ou non) est membre suppléant du Comité Central du R.D.P.C.

Une telle centralisation, si elle est de nature à favoriser ou à faciliter la mobilisation de masses, il n'en demeure pas moins qu'elle porte atteinte aux intérêts des travailleurs en général, et à l'indépendance des syndicats en particulier. Néanmoins avec l'avènement du pluralisme politique, la centrale syndicale a juridiquement et officiellement rompu les liens avec les partis politiques lors de son congrès de mai 1992.

B. Le congrès de rupture entre la centrale syndicale et les partis politiques

Ce premier et dernier congrès ordinaire de l'OSTC s'est tenu du 22 au 25 mai 1992 à Yaoundé.

21 Cité par Jean IMBERT: *Le Cameroun*, collection que sais je?, Paris, PUF, 1973, p 65.

22 Il s'agit de M. Jérôme ABONDO nommé ministre de l'Administration Territoriale

23 cf. Article 73 du règlement intérieur du R.D.P.C., p 94

De ces assises, les participants ont décidé entre autres de la restructuration des instances de l'organisation, du renouvellement du bureau et de l'abandon de la dénomination «Organisation syndicale des travailleurs du Cameroun» (OSTC) en «Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun» (CSTC)²⁴.

En effet, inféodée jadis à l'ex-parti unique le R.D.P.C où elle disposait automatiquement d'un siège au Comité central, nécessité s'imposait à l'aune du pluralisme politique pour l'OSTC de prendre ses distances par rapport aux partis politiques.

Cela était d'autant plus impérieux qu'en fait de changement politique, les syndicats doivent assurer leur continuité en s'inscrivant en marge des vicissitudes que cela suscite. Comme l'affirme le BIT, à l'heure du multipartisme, «le maintien des liens organiques entre la centrale syndicale et un parti ne pourrait qu'affaiblir sa base et conduire à la fragmentation du mouvement»²⁵. Cela est d'autant plus vrai qu'il existe aujourd'hui environ une centaine de partis politiques et que l'article 5 des statuts de la CSTC reconnaît à chacun de ses membres la liberté d'adhérer à un parti politique de son choix bien qu'elle même se déclare apolitique.

A l'issue de ce congrès, le Bureau exécutif composé de dix membres dont sept de l'ancienne OSTC était dirigé par Emmanuel Etame Ndedi et Louis SOMBES respectivement président et secrétaire général.

Par cet acte on espère que l'autonomie syndicale sera de plus en plus grande.

Paragraphe 2. LA CONQUETE PROGRESSIVE DE LA LIBERTE SYNDICALE.

Aux termes de l'article 2 de la Convention n°87, «...*les travailleurs et les employeurs sans distinction d'aucune sorte ont le droit sans autorisation préalable de constituer des organisations de leur choix ainsi que de s'affilier à ces organisations à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières*». Cette disposition est complétée par l'article 3 qui reconnaît à ces organisations le libre fonctionnement.

Donc avec l'ouverture démocratique au Cameroun, la liberté syndicale devient de plus en plus une réalité; trois indices nous permettront d'appuyer nos démonstrations: la liberté de créer une organisation syndicale (A), la liberté d'adhésion (B) et le libre fonctionnement (C).

24 BIT: "Métamorphose syndicale au Cameroun" in Bulletin d'informations sociales n°4, Genève, Décembre 1993, p 451.

25 IBID.

A. L'apparition de nouvelles organisations syndicales.

La liberté de créer une organisation syndicale est reconnue par l'article 3 du nouveau code du travail pour les travailleurs relevant du secteur privé et par l'article 1^{er} de la loi du 18 novembre 1968 pour les fonctionnaires (exception des membres des forces armées ou assimilés et des forces de police).

En fait les organisations professionnelles doivent se constituer sans discrimination. Cela concerne aussi bien les travailleurs du secteur privé que ceux du secteur public, les travailleurs urbains que ruraux.

Mais si les travailleurs du secteur privé n'ont pour seule obligation que le respect des lois et règlements en vigueur, les fonctionnaires par contre font souvent l'objet de nombreuses restrictions tenant à la nature de leur emploi.

S'agissant des travailleurs ruraux, bien qu'ayant le droit de s'organiser, ils éprouvent des difficultés à se syndiquer en raison de leur dispersion et le syndicalisme se développe généralement dans le cadre des salariés urbains. C'est la raison pour laquelle G. Huizer relève que *«La coupure est à peu près totale entre les milieux ouvriers et le monde immense des paysanneries qui est tenu à l'écart des syndicats et à qui la loi sociale ne s'applique que bien peu»*²⁶.

Reconnaissant l'importance d'un secteur rural organisé, la Conférence internationale du travail a-t-elle adoptée en 1975 la convention n°141 et la recommandation n°149 concernant les organisations de travailleurs ruraux et leur rôle dans le développement économique et social en vue d'encourager la création de telles structures.

Au Cameroun les travailleurs du secteur rural représente plus de la moitié de la main d'oeuvre active.

Le principe de la non discrimination s'applique également aux Etrangers qui peuvent créer au Cameroun des organisations syndicales, à la seule condition d'y avoir résidé pendant au moins cinq ans.

Mais, quelque soit la catégorie à laquelle on appartient, la liberté de création du syndicat est reconnue. Seule la procédure à suivre pour y parvenir tient compte du statut: l'enregistrement pour les travailleurs privés et la procédure d'agrément pour les fonctionnaires.

26 Cité par P. F. Gonidec et Tran Van Minh, op cit, p343

1. La procédure d'enregistrement des travailleurs relevant du code du travail.

Le respect de certaines formalités lorsqu'il n'équivaut pas à une autorisation préalable n'est pas nécessairement incompatible avec l'article 2 de la Convention.

Ainsi, selon l'article 6 (1) du code du travail, «*Un syndicat professionnel n'a d'existence légale qu'à partir du jour où un certificat d'enregistrement lui est délivré par le greffier des syndicats*»; l'exigence de l'enregistrement, si elle constitue seulement une simple formalité tendant à assurer la publicité du syndicat est compatible avec la Convention. Elle ne doit pas être une condition d'existence du syndicat. C'est la raison pour laquelle le Comité de liberté syndicale demande au gouvernement camerounais de supprimer²⁷ l'alinéa 2 de l'article 6 du code de travail qui stipule que «*les promoteurs d'un syndicat non encore enregistré qui se comporteraient encore comme si ledit syndicat avait été enregistré sont passibles de poursuite judiciaire*».

La décision de l'existence légale ne doit pas également être laissée à la discrétion des autorités publiques ni être subordonnée à l'approbation des statuts par elles.

Ainsi la demande d'enregistrement doit porter la signature de vingt personnes au-moins pour un syndicat des travailleurs et cinq dans le cas d'un syndicat d'employeurs (article 8 du code de travail). Les promoteurs doivent jouir de leurs droits civiques et n'avoir jamais encouru de condamnation emportant déchéance(article 10 (1)).

Lorsque ces conditions sont remplies, la demande comportant deux exemplaires des statuts du syndicat accompagnée d'une liste nominative des dirigeants avec indication de leur fonction est présentée au greffier des syndicats (article 11 (1 a)) qui est un fonctionnaire nommé par décret (article 6 (3)); ce dernier après examen procède à l'enregistrement dans un délai d'un mois, date après laquelle l'enregistrement est réputé effectif (article 11 (1 b)). Cette dernière disposition innove par rapport au code de travail de 1974 qui prévoyait un délai plus long de deux mois.

Si la demande ne répond pas aux conditions requises, le greffier fait connaître ses observations en invitant les intéressés à présenter une nouvelle requête (article 2 (1)). Dès la réception de cette nouvelle démarche, il doit soit procéder à l'enregistrement du syndicat soit

²⁷ Cf. 219^e rapport du comité de liberté syndicale, cas n°1699 (Cameroun) relative à la plainte formulée par le SYNES contre l'Etat du Cameroun, Genève, Novembre 1993, p182.

en cas de refus aviser les demandeurs par écrit dans les trente jours²⁸ motivant son refus (article 12.(2).).

En contre-partie du pouvoir qu'a le greffier d'annuler l'enregistrement d'un syndicat (lorsque celui-ci a été obtenu par fraude (article 13 (1 a)), en violation de loi, de l'exercice des activités non statutaires (article 13 (1 b)), ou lorsque le syndicat a cessé d'exister (article 13 (1 c)), la loi donne la possibilité à tout syndicat, à tout membre ou personne qui s'estime lésée par une décision du greffier portant annulation ou refus d'enregistrement non seulement de saisir la juridiction administrative dans les trente jours de la notification, mais aussi de porter le jugement en appel en cas d'insatisfaction.

Toutefois comme le suggère le Comité de liberté syndicale²⁹, « *L'existence même d'un recours en justice contre la décision du greffier des syndicats peut ne pas offrir suffisamment de garantie lorsque le greffier a le pouvoir de décider si les conditions auxquelles sont subordonnées l'enregistrement d'un syndicat sont remplies. Il faut par conséquent que les juges saisis soient habilités non seulement à s'assurer que la loi a été correctement appliquée, mais encore à examiner le fond de l'affaire ainsi que les motifs de la décision administrative* ».

Suivant cette procédure et avant la proclamation de l'unité syndicale en 1972, environ seize syndicats nationaux, dix-sept unions départementales et quarante-huit syndicats départementaux avaient été régulièrement enregistrés³⁰.

Sous le parti unique, au 28 février 1981, on dénombra pour les syndicats d'ouvriers cent quatre vingt treize syndicats départementaux, vingt quatre unions départementales; huit syndicats nationaux et trente quatre syndicats patronaux³¹.

Depuis l'ouverture démocratique en 1990, on comptait au 15 octobre 1994 vingt nouvelles organisations professionnelles régulièrement enregistrées³² parmi lesquelles le Syndicat national des contractuels et agents de l'Etat (SYNCAE) et de nouvelles fédérations syndicales.

28. Contre 20 jours prévus par le code du travail de 1974

29. BIT: liberté syndicale, op cit, pp32-33.

30 Cf. Jean IMBERT: op cit, p66

31 Cf. Encyclopedie de la Republique Unie du Cameroun, Douala, Eddy NESS, 1981, p130

32 Cf. Annexe V.

2. La procédure d'agrément de la loi de 1968.

Cette procédure prévue par la loi n°68/LF/19 du 18 novembre 1968 s'applique aux syndicats professionnels des travailleurs non régis par le code du travail notamment les fonctionnaires.

Aux termes de l'article 2 de cette loi, « *Les associations ou les syndicats professionnels n'ont d'existence juridique qu'à partir du lendemain du jour où elles ont été agréées par le ministre de l'administration territoriale* ».

La procédure d'agrément est prévue par le décret n° 69/DF/7 du 6 janvier 1969 fixant les modalités d'application de la loi susmentionnée. Suivant l'article 2 de ce décret, les associations ou syndicats doivent demander leur agrément au ministre chargé de l'administration territoriale responsable du contrôle des libertés publiques. Les demandes sont déposées à la préfecture du département où l'association ou le syndicat a son siège et le dépôt vaut déclaration (article 3).

Selon l'article 5, la demande n'est recevable que si elle porte la signature de tous les dirigeants et comprend deux exemplaires des statuts et la liste de tous les membres avec indication de leur emploi et leur grade dans la fonction publique, dans le délai de deux mois suivant la date du dépôt. Un récépissé est délivré par le ministre de l'administration territoriale (article 4).

Par ailleurs, lorsque le préfet auprès duquel est déposée la demande estime qu'elle n'est pas recevable, il notifie ses objections aux déclarants dans un délai de vingt jours à compter du dépôt en les invitant à présenter une nouvelle requête. Si celle-ci n'est pas toujours recevable, il la transmet au ministre de tutelle avec avis motivé. En cas d'irrecevabilité, ce dernier notifie son refus par écrit aux demandeurs dans un délai de deux mois suivant le dépôt. Et, l'absence de réponse pendant trois mois équivaut à un refus d'agrément. (article 9)

Cette disposition contraire à celle de l'article 11 (3) du code du travail où le silence du greffier de syndicats pendant un mois équivaut à l'enregistrement, transforme le régime de déclaration des syndicats en un régime d'autorisation.

Telle que libellée, cette loi est non seulement obsolète mais susceptible de favoriser un arbitraire préjudiciable au plein exercice de la liberté d'organisation.

Dépassée, elle l'est si on s'en tient à certaines dispositions qui exigent comme condition d'agrément que le syndicat ait son siège à Yaoundé ou à Buéa et le fait qu'elle exige comme cadre géographique un Etat fédéré ou l'ensemble de la République (article 8).

S'agissant des abus, on note des dispositions de nature à favoriser l'arbitraire comme l'article 8 (2) qui donne la possibilité au ministre de refuser l'agrément s'il estime que le nombre des membres ne permet pas la constitution d'un syndicat viable. Or, en l'absence d'un nombre minimum requis par le texte, la loi laisse à la discrétion de l'administration le pouvoir de décider de la viabilité ou non des syndicats. Pourtant la subordination du droit d'organisation à l'autorisation discrétionnaire d'un département ministériel est incompatible avec le principe de la liberté syndicale³³. Le ministre a également le droit de retirer l'agrément dans certains conditions (article 10). Face à ce pouvoir exorbitant, aucune voie de recours n'a été prévue contre ces décisions. En outre, les syndicats peuvent se constituer en union, fédération ou confédération avec les fédérations nationales des syndicats relevant du code de travail.

Ainsi, bien que plusieurs syndicats aient déposé leur demande d'agrément, seuls deux syndicats de fonctionnaires ont une existence légale à ce jour: le Syndicat national des personnels des services techniques (SYNAPTEC) ayant son siège à Yaoundé d'après la décision du MINAT n° 0168 du 25 juillet 1994, le Syndicat national des fonctionnaires des services civils et financiers (SYNAFCIF) dont le siège est à Yaoundé suivant la décision du MINAT n°0010 du 11 mai 1994.

Il est donc urgent que cette loi soit réactualisée et un pas vient d'être franchi dans ce sens avec le nouveau statut de la fonction publique en ce qui concerne la liberté d'adhésion.

B. La liberté d'adhésion syndicale.

Aux termes de l'article 11 (1) du code du travail, les travailleurs et les employeurs ont le droit de s'affilier à un syndicat de leur choix dans le cadre de leur profession ou de leur branche d'activité. L'article 21 (2) du décret n°94/199 du 07 octobre 1994 portant statut général de la fonction publique de l'Etat reconnaît également au fonctionnaire le droit d'adhérer à un syndicat professionnel légalement reconnu en vue d'assurer la représentation et la défense de ses intérêts de carrière.

33 BIT: liberté syndicale op cit, p29

Cette liberté est totale au Cameroun et ne fait l'objet d'aucune restriction.

Toutefois il ressort de l'article 7 (1) qu'une personne ne peut être membre d'un syndicat des travailleurs que s'il exerce effectivement une profession salariée au moment de son adhésion. Pareille disposition dans un contexte économique difficile serait de nature à limiter la liberté d'adhésion si un tempérament ne lui était pas apporté. Aussi la loi autorise-t-elle les personnes ayant quitté l'exercice de leurs fonctions ou de leur profession à se syndiquer pendant au moins six mois (article 7 (2 a)) et de se consacrer aux fonctions syndicales ou d'être appelées à titre professionnel à des fonctions prévues par les lois et règlements .

Au niveau des organisations professionnelles, cette liberté se manifeste par la possibilité qui leur est offerte de s'affilier aux unions, fédérations ou confédérations nationales ou étrangères. L'article 6 des statuts de la CSTC stipule à cet effet que la CSTC peut après délibération du Congrès ou du Conseil s'affilier à une organisation syndicale dont le siège se trouve hors du continent africain et ayant des buts et des objectifs compatibles aux siens. Aussi est-elle affiliée à la Confédération internationale des syndicats libres (CISL). Au niveau de l'Afrique elle est affiliée à l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA) créée en avril 1973 à Addis-Abeba et dont le siège est à Accra (Ghana) et à l'Organisation des travailleurs de l'Afrique centrale (OTAC).

La possibilité d'adhérer à une organisation professionnelle étrangère est interdite aux syndicats des fonctionnaires sauf autorisation préalable du Ministre de l'administration territoriale (article 19 de la loi du 18 novembre 1968).

La liberté de choix implique une pluralité de syndicats. Or au Cameroun pendant longtemps, le principe a été celui de l'unité syndicale c'est-à-dire l'existence d'un syndicat unique par branche d'activité. Mais il convient de remarquer que le monopole syndical n'est contraire à l'esprit de la Convention n°87 que s'il résulte d'une disposition législative. Il doit donc émaner de la volonté de ses membres.

L'autre face de la liberté d'adhésion est le droit qu'a le salarié de ne pas se syndiquer ou celui de se retirer du syndicat dès qu'il le souhaite. Ce droit apparaît implicitement dans la sanction de la discrimination dont serait victime un salarié non syndiqué tant au niveau de l'embauche que du licenciement. A cet égard, lorsqu'elles n'ont pas fait l'objet d'une convention collective, la loi interdit les clauses de sécurité syndicale tendant à obliger un employeur à n'embaucher ou à ne conserver à son service que les adhérents d'un syndicat déterminé. De même l'employeur ne peut effectuer des prélèvements à titre de cotisation

syndicale sur les salaires d'un employé qu'avec son consentement. Ce dernier a même la faculté de dénoncer cet accord à tout moment (article 21 (2 b) et (3 a)).

Outre la liberté d'adhésion, la loi reconnaît également aux organisations syndicales le droit de fonctionner en l'absence de toute ingérence.

C. Le libre fonctionnement des organisations syndicales

Ce droit est réglementé par les articles 3 à 6 et l'article 8 de la convention n°87.

Au Cameroun il ressort de l'article 5 (1) du code du travail que «-les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants et d'organiser leur gestion à condition de se conformer à la législation en vigueur». L'alinéa (2) du même article interdit les actes d'ingérence de ces organisations les unes à l'égard des autres.

Il n'existe pas de dispositions semblables dans la loi du 18 novembre 1968.

Ainsi, les autorités publiques et les organisations syndicales doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ou à entraver l'exercice légal de ce droit. Mais, comme le formule l'article 8 de la convention n°87, «Les organisations sont tenues dans l'exercice de ces droits de respecter la légalité à condition que la législation nationale ne porte pas atteinte ou ne s'applique pas de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la convention». Quatre droits fondamentaux sont ainsi reconnus aux organisations.

- D'abord le droit d'élaborer les statuts et règlements administratifs: leur contenu doit être déterminé librement et ne doit pas faire l'objet d'une approbation préalable et discrétionnaire des autorités publiques.

Des dispositions particulières³⁴ peuvent être exigées par l'administration. Mais cette exigence doit avoir essentiellement pour but de protéger les droits des membres en assurant une bonne gestion et en prévenant des complications juridiques qui pourraient surgir en cas d'obscurité ou d'imprécision des statuts (exemple de l'exigence d'une comptabilité régulière, ou indication des moyens de dissolution et de révocation des membres).

- Ensuite l'élection des représentants: l'autonomie des organisations syndicales ne peut être réellement garantie que si leurs membres ont le droit d'élire en toute liberté leurs

³⁴ Les indications devant être contenues dans les statuts sont énumérées à l'article 15 du code du travail et à l'article 6 de la loi de 1968.

représentants³⁵. Les autorités publiques doivent éviter tout acte de nature à entraver l'exercice de ce droit tant en ce qui concerne les conditions d'éligibilité, le déroulement des élections, que la réélection ou la destitution des représentants. La nécessité pour tout candidat de ne pas avoir déjà fait l'objet d'une condamnation emportant déchéance (article 10 (1) du code du travail) vise seulement à épargner le syndicat des personnes dont la moralité est douteuse et de l'avis de la commission d'experts, «*Une condamnation qui ne résulte pas d'un acte de nature à mettre en cause l'intégrité de l'intéressé et qui ne présente pas de risques véritables pour l'exercice des fonctions syndicales ne doit pas constituer un motif de disqualification*»³⁶.

La condition de la nationalité ne doit pas également être trop stricte notamment dans les secteurs d'activité où les travailleurs migrants sont majoritaires.

Corollaire de l'élection libre, la destitution ou la suspension des dirigeants syndicaux doit résulter d'une décision interne des syndicats, d'un vote des adhérents ou d'une procédure judiciaire régulière; elle ne doit pas résulter d'une décision administrative.

- Les organisations des travailleurs et d'employeurs ont le droit d'assurer leur fonctionnement à l'abri de toute ingérence, cela concerne aussi bien les finances que les biens syndicaux; les subventions, dons et legs venant de l'extérieur ne doivent pas avoir pour conséquence la subordination du syndicat au donateur. Certes la loi exige que soient mentionnées dans les statuts des dispositions relatives aux sources de financement, à leur placement ou à leur dévolution en cas de dissolution du syndicat, mais cela vise à protéger les membres et l'indépendance du syndicat.

- Enfin la liberté syndicale implique pour les organisations le droit d'organiser en toute liberté leurs activités et de formuler leur programme d'action visant à défendre les intérêts professionnels de leurs membres dans le respect de la légalité.

Cette liberté pose le problème de la possibilité d'extension des activités syndicales au domaine de la politique. Ce débat a déjà fait l'objet de développements antérieurs. Mais il convient de retenir qu'étant donné l'imbrication entre le politique et le social, les syndicats peuvent exprimer leur point de vue sur les questions de politique économique et sociale ayant une incidence sur leurs membres telles les politiques d'ajustements structurels et monétaires, la

35 BIT: 81e session, CIT, Liberté syndicale et négociation collective, op cit, p 53.

36 Ibid, p 56.

diminution du train de vie de l'Etat...etc., qui modifie considérablement le pouvoir d'achat des travailleurs.

Ils peuvent également établir des liens avec des partis politiques à condition toutefois de maintenir leur autonomie. En France par exemple, les syndicats soutiennent voire financent les campagnes électorales de certains partis politiques.

En tout état de cause, pour que la liberté syndicale soit effective, non seulement les organisations doivent se créer et fonctionner librement et la liberté d'adhésion consacrée, les libertés civiles et politiques reconnues mais aussi et surtout des mesures de protection efficaces doivent être prises pour sa sauvegarde.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

CHAPITRE II: OUVERTURE DEMOCRATIQUE ET PROTECTION DE LA LIBERTE SYNDICALE

La proclamation des libertés par le législateur, si elle est le premier garant juridique de ces libertés, ne suffit pas à assurer leur effectivité. Comme le préconise l'article 11 de la Convention n°87, les gouvernements doivent prendre des mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et employeurs le libre exercice syndical du droit syndical.

En ce sens M. Joseph Loko Balossa estime que *«L'affirmation d'une liberté abstraite et universelle ne suffit pas à en garantir l'exercice contre tous ceux qui peuvent être tentés d'y porter atteinte dans la variété des situations de fait où ils y ont intérêt. Une protection efficace exige que la liberté d'adhésion syndicale soit assortie d'un faisceau de garanties adaptées aux situations concrètes dans lesquelles elle est menacée (...)»*¹.

Ainsi donc les Etats doivent non seulement limiter le domaine de la protection, domaine dans lequel la liberté syndicale ne saurait souffrir d'aucune entrave (Section I) ,mais aussi mettre en place des organes de contrôle et protection en vue de leur application effective (Section II).

Section I. LE DOMAINE DE LA PROTECTION.

La loi protège non seulement les travailleurs et les employeurs pris individuellement, mais aussi leurs organisations. Elle protège les travailleurs contre les actes de discriminations antisyndicales (Paragraphe 1) et les organisations contre les actes d'ingérence (Paragraphe 2).

Paragraphe 1. LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS CONTRE LES ACTES DE DISCRIMINATIONS ANTISYNDICALES.

L'article 1 (1) de la convention n°98 dispose que *«Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous les actes de discriminations tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi»*.

Ainsi donc, les travailleurs sont les seuls bénéficiaires de la protection dans ce cadre. Les employeurs, eux, disposent de moyens de pressions nécessaires pour peser sur la volonté

¹ Elie-Joseph LOKO Balossa: «Droits du travail et liberté syndicale» in Revue congolaise de droit, n° 4, juillet et décembre 1988, p37.

libre des travailleurs tandis qu'il est difficilement concevable que la liberté des employeurs individuels puisse être mise en cause par des agissements semblables qui seraient le fait des travailleurs syndiqués ou de leurs organisations². Aucune référence n'est faite dans cette convention à la situation des fonctionnaires.

Cette restriction se justifie par les considérations d'intérêt général. Ensuite, étant appelé à assurer le service public, le gouvernement doit pouvoir restreindre leur droit de s'affilier à des organisations syndicales qui sont de caractère politique. Si cette solution pouvait se justifier au moment de l'adoption de la convention n°98 à cause de l'environnement politique de l'époque, elle est complètement dépassée aujourd'hui avec l'ouverture démocratique et la fin de la guerre froide.

En effet, *«Les profondes divisions idéologiques portant sur l'organisation politique et économique de l'Etat, l'existence de la guerre froide engendrant un sentiment d'insécurité, la lutte anti-coloniale qui commençait à se dessiner à l'horizon, tous ces facteurs se combinaient pour rendre aux yeux de plusieurs gouvernements, même démocratiques en principe, impérieuse la nécessité de neutraliser en les tenant à l'écart de l'appareil étatique, les éléments qui par leur appartenance à des syndicats procommunistes ou nationalistes représentaient selon eux un danger pour la sécurité du pays, le maintien du régime politique, ou même l'intégrité territoriales»³.*

Depuis 1989, le monde a subi de profondes mutations tant idéologiques, politiques qu'économiques et il serait souhaitable que le champ d'application de la convention s'étende aux fonctionnaires. La défense des actes de discriminations antisyndicales en matière d'emploi s'applique aussi bien au moment de l'embauche, en cours du contrat qu'à sa cessation c'est-à-dire lors du licenciement. En ce sens, reprenant l'article 1 (2). de la convention n°98, l'article 4 (2). du code du travail camerounais énonce: *«Sont interdits à l'égard des travailleurs:*

a) tout acte de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

b) toute pratique tendant à:

- subordonner leur emploi à leur affiliation ou à leur non affiliation à un syndicat.*
- les licencier ou leur causer un préjudice quelconque en raison de leur affiliation ou de leur non affiliation à un syndicat ou de leur participation à des activités syndicales».*

2 Demetre C. Yiannopoulos: La protection internationale de la liberté syndicale, op cit, p55.

3 Ibid, p 58.

Ainsi tout licenciement qui est motivé par les opinions, l'appartenance ou non du travailleur au syndicat est qualifié de rupture abusive du contrat avec toutes les conséquences que cela comporte en matière de réparation(article39 (1).) du code du travail.

Toutefois, l'application de ces dispositions pose des problèmes notamment au niveau de la preuve et de la validité des clauses dites de sécurité syndicale.

En effet il est difficile pour un travailleur victime de discriminations antisyndicales de prouver que son affiliation ou ses activités syndicales constituent le véritable motif de la décision de l'employeur, cela d'autant plus que ce dernier prend souvent soin de dissimuler sa véritable motivation derrière des causes légitimes. En ce qui concerne les fonctionnaires, prenant prétexte de la violation de la déontologie ou de la discipline du corps, l'administration en profite souvent pour suspendre certains dirigeants ou militants syndicaux de leurs fonctions⁴.

Conscient de cette difficulté, le législateur du travail met à la charge de l'employeur la preuve du caractère légitime du motif qu'il allègue (article 39 (3)). De même pour éviter les licenciements abusifs du délégué du personnel, porte-parole des salariés au sein de l'entreprise, la loi subordonne son licenciement à la suppression de son emploi pour motif économique après une autorisation de l'inspecteur du travail (article 40 (7)).

S'agissant des clauses de sécurité syndicale, la convention n°87 «-laisse à la pratique et à la réglementation de chaque Etat le soin de décider s'il convient de garantir aux travailleurs...le droit de ne pas adhérer à une organisation professionnelle ou d'autoriser le cas échéant, de réglementer l'utilisation des clauses et pratiques de sécurité syndicale»⁵; ces clauses qui ont pour effet de rendre obligatoire l'affiliation syndicale ou le versement des cotisations syndicales peuvent avoir plusieurs formes:

- d'abord elles peuvent par exemple imposer à l'employeur de n'engager que des travailleurs syndiqués, lesquels doivent être membres d'un syndicat pour conserver leur emploi: c'est le monopole d'embauche ou "*closed-shop*".

- elles peuvent ensuite laisser à l'employeur la liberté d'engager une personne de son choix mais en obligeant celle-ci à s'affilier à un syndicat dans un délai déterminé: c'est l'affiliation syndicale obligatoire ou "*union-shop*".

4 Cf. Décision n° 068 du 25 janvier 1994 et n° 0414 du 24 septembre 1992 du Ministre de l'Enseignement Supérieur portant sanction disciplinaire à l'encontre de M. Njongwane Dipoko Dieudonné et M. NOUMBA Isidor respectivement

5 CIT, 30e session, compte rendu des travaux, BIT, 1947, p 554.

- enfin, ces clauses peuvent obliger les travailleurs syndiqués ou non à verser des cotisations syndicales sans que l'affiliation syndicale soit une condition de l'emploi⁶.

Ces clauses bien que visant à renforcer la position des syndicats en leur assurant une meilleure implantation parmi les travailleurs, en leur donnant plus de poids face à l'employeur et en leur procurant une contribution financière importante, sont de nature à favoriser la discrimination entre travailleurs syndiqués et non syndiqués. C'est la raison pour laquelle elles doivent faire l'objet d'une convention collective entre syndicats de travailleurs et d'employeurs et non être imposées par la loi.

Au Cameroun, compte tenu des dispositions du code du travail interdisant toute discrimination en matière d'emploi (article 4 (2)), instaurant le caractère volontaire des cotisations syndicales et affirmant la liberté d'adhésion, on peut conclure que ces clauses sont interdites.

Au demeurant, parce que l'employeur est le partenaire en position de force du contrat de travail, il importe que celui-ci reconnaisse la liberté syndicale du salarié afin que celle-ci puisse être effective. Néanmoins la législation du travail doit protéger également les organisations contre les actes d'ingérence.

Paragraphe 2. LA PROTECTION DES ORGANISATIONS SYNDICALES CONTRE LES ACTES D'INGERENCE.

Aux termes de l'article 5 (2) du code du travail camerounais, «*Sont interdits tous actes d'ingérence des organisations les unes à l'égard des autres*». L'alinéa 1 de l'article 2 de la Convention n°98 est plus explicite: «*Les organisations des travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre des actes d'ingérence des unes à l'égard des autres soit directement, soit par leurs agents ou membres dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration*». Les organisations d'employeurs ou un employeur ne doivent donc pas intervenir dans la création d'un syndicat de travailleurs en favorisant celui-ci ou en leur octroyant des moyens financiers indispensables à leur fonctionnement. De tels actes sont de nature à mettre sous leur contrôle les organisations des travailleurs. Or, ces dernières ne peuvent jouer le rôle qui est le leur c'est-à-dire la défense des intérêts de leurs membres que s'ils sont indépendants de leurs employeurs et vis à vis de l'autorité publique. De même,

⁶ BIT, liberté syndicale, op cit, p 40.

pendant la négociation des conventions collectives, les intérêts des travailleurs ne peuvent être sauvegardés que si leur organisation constitue un contrepoids, un adversaire de taille par rapport aux autres partenaires que sont l'Etat et les employeurs.

De l'avis de la Commission, s'il n'existe pas d'objection de principe à ce que l'employeur manifeste ainsi sa reconnaissance du syndicat (financement, octroi des facilités) comme partenaire social, cela ne doit pas avoir pour effet d'une part de lui permettre d'exercer un contrôle sur le syndicat ni d'autre part de favoriser un syndicat au détriment d'un autre⁷. En d'autres termes, un employeur peut donc participer au financement d'un syndicat à condition que celui-ci conserve son autonomie et que cela ne soit pas un prétexte pour affaiblir les autres.

Les autorités publiques devraient également s'abstenir de s'immiscer dans le fonctionnement ou l'administration des syndicats. Pour éviter des confusions d'intérêts, un membre du gouvernement ne devrait pas en principe être en même temps un dirigeant syndical. L'Etat ne doit intervenir que lorsque l'ordre public est troublé ou pour corriger les injustices sociales irréparables à l'aide de la législation sociale.

Comme le démontre M. Yiannopoulos, pour qu'il y ait une vraie coopération entre les partenaires sociaux, *«(...) les individus et leur groupement doivent jouir d'une vraie indépendance tant dans leur rapport mutuel qu'à l'égard de la puissance publique. Pour que les travailleurs puissent vraiment revendiquer leur part dans la distribution du produit national, leurs groupements organisés en syndicat doivent disposer d'une vraie autonomie, leurs dirigeants doivent également prendre des décisions en fonction des intérêts réels des membres de ce groupe et non en fonction des directives venues soit de l'Etat soit du capital»⁸.*

Ainsi donc, les travailleurs ne devraient pas faire l'objet de discriminations antisyndicales de la part de l'employeur. De même leurs organisations et celles des employeurs devraient éviter les ingérences réciproques et les ingérences de l'autorité publique; mais ce résultat ne peut être atteint que si des organes de protection sont mis en place afin de sanctionner toute violation de la liberté syndicale.

⁷ CIT, 81e session, op cit, p 110.

⁸ Yiannopoulos, op cit, p 19.

Section II. LES ORGANES DE PROTECTION.

L'efficacité des dispositions législatives dépend de la manière donc elles sont appliquées, des organes de protection mis en place ainsi que des modes de réparation et des sanctions prévues à cet effet. Les normes sont insuffisantes si elles ne s'accompagnent pas des procédures efficaces et rapides et des sanctions suffisamment dissuasives pour en assurer la protection.

En dehors des organes de protection internationaux (Paragraphe 2), il existe d'autres moyens de protection applicables au niveau national (Paragraphe 1).

Paragraphe 1. LES ORGANES DE PROTECTION NATIONAUX.

Comme le définit bien M. Keba Baye, «...garantir un droit de l'Homme c'est l'énoncer, le reconnaître et prévoir son respect c'est-à-dire éventuellement en cas de violation, assurer par un mécanisme approprié que cette violation cesse, que la victime soit restituée pleinement dans ses droits, matériellement ou par allocation d'une juste réparation»⁹. Ainsi, il n'y a pas de protection sans sanction même si les auteurs comme Karel Vasak pensent que la seule dénonciation de l'opinion publique peut suffire pour garantir un droit: «Dans le monde d'aujourd'hui... la seule sanction de la violation des droits de l'Homme reste qu'on le veuille ou non le jugement de l'opinion publique»¹⁰.

Au Cameroun, en dehors des organes chargés de la promotion et de la protection des droits de l'Homme en général, il existe des organes de protection spécifiques aux travailleurs.

Les organes de protection sont par exemple le Comité national des droits de l'Homme et des libertés institué par décret n°90/1459 du 8 novembre 1990, qui a pour mission la défense et la promotion des droits de l'Homme et des libertés. A ce titre il reçoit les dénonciations portant sur des cas de violation, procède à des enquêtes et investigations à la suite desquelles il établit un rapport qu'on peut rendre public. Cet organe n'a aucun pouvoir de sanction et son indépendance est généralement mise en cause.

S'agissant des moyens spécifiques au droit du travail, on peut citer l'inspection du travail, le juge administratif et judiciaire et dans une moindre mesure la Commission nationale

9 KEBA Baye: Les droits de l'Homme en Afrique, Paris, édition A. Pédone, 1992, p 76

10 Cité par KEBA Baye: Ibid.

consultative du travail. Mais ce dernier organe concernant plus la promotion des droits de travailleurs que leur promotion, seuls les deux principaux organes de protection seront étudiés ici.

A. La protection par l'inspecteur du travail.

L'article 105 (1) du code du travail définit l'inspecteur du travail comme tout fonctionnaire du corps de l'administration du travail placé à la tête d'une circonscription d'inspection de travail et de la prévoyance sociale ou son délégué.

L'inspecteur du travail, à côté de sa mission de contrôle et d'inspection, est chargé de résoudre les conflits que lui soumettraient un ou les travailleurs pour un règlement amiable. La soumission du différend de travail qu'il soit individuel ou collectif devant l'inspecteur de travail est une étape obligatoire, voire une condition préalable de la saisine du juge. Ainsi, l'article 139 (1) du code du travail stipule que: *«Tout travailleur ou tout employeur doit demander à l'inspecteur du travail du lieu de travail de régler le conflit à l'amiable»*. La même obligation est prévue par l'article 158 (1). S'agissant des différends collectifs, *«Tout différend collectif doit immédiatement être notifié par la partie la plus diligente à l'inspecteur du travail du ressort»*.

Donc, le litige n'est transmis au juge ou au conseil d'arbitrage selon le cas que lorsqu'il y a eu échec total ou partiel de la tentative de conciliation. Et, l'acte introductif d'instance doit contenir à peine d'irrecevabilité un procès verbal de non conciliation (article 140 (2)). De même, en cas d'accord, un procès verbal est également rédigé, signé à cet effet et rendu exécutoire dès vérification du président du tribunal compétent (article 139 (3)).

L'inspecteur du travail protège également le libre exercice des activités syndicales par le biais de l'autorisation qu'il est appelé à donner avant tout licenciement d'un délégué du personnel (article 130 (1)). Il doit donc après enquête contradictoire s'assurer que le licenciement envisagé n'est pas motivé par les activités du délégué du personnel dans l'exercice de son mandat. Son autorisation est également exigée lorsqu'une mutation envisagée met le délégué du personnel dans l'impossibilité d'exercer son mandat dans son établissement d'origine (article 130 (6 a)). En cas de violation de ces dispositions, non seulement l'acte de licenciement ou de mutation est déclaré nul et de nul effet, mais aussi l'inspecteur peut ordonner la réintégration du travailleur et le versement d'une somme d'argent à titre de dommages et intérêts.

Mais dans tous les cas la possibilité de saisir le juge est toujours offerte aux parties.

B. La protection par le juge.

Une liberté ne peut être effective que si sont mis en place des mécanismes et organes indépendants capables de sanctionner sa violation. A cet égard le meilleur gardien des libertés publiques et sans nul doute le juge, d'autant plus que celui-ci jouit d'une présomption de neutralité, sa tâche consistant à dire et à appliquer le droit sans état d'âme. La liberté syndicale étant une liberté publique légalement et juridiquement protégée, sa violation doit être sanctionnée par le juge. Ce dernier peut être selon les cas le juge administratif ou le juge judiciaire.

En matière de liberté syndicale le juge administratif est compétent lorsqu'il y a eu annulation, refus d'enregistrement ou d'agrément de syndicat, le greffier des syndicats étant un fonctionnaire nommé par décret. Il en est de même du ministre de l'administration territoriale. Les décisions qu'ils prennent constituent des actes administratifs susceptibles de recours pour excès de pouvoir. C'est la raison pour laquelle l'article 14 du code du travail donne la possibilité à tout syndicat, tout membre d'un syndicat ou toute personne qui s'estime lésée par une décision du greffier portant annulation ou refus d'enregistrement d'un syndicat, de porter le litige devant la juridiction administrative dans un délai de trente (30) jours suivant la notification du syndicat. Ce jugement est susceptible d'appel.

S'agissant du juge judiciaire, il peut être saisi pour tout différend de travail relatif ou non à la liberté syndicale en cas d'échec de la tentative de règlement à l'amiable par l'inspecteur du travail. La composition du tribunal dépend de la nature du litige.

Pour les différends individuels pouvant naître par exemple à la suite d'une discrimination ou d'un abus dont est victime un travailleur de la part de l'employeur, le tribunal compétent est celui de première ou de grande instance de la localité statuant en matière sociale. Celui-ci est composé d'un magistrat président, d'un assesseur employeur, d'un assesseur travailleur et d'un greffier (article 133 (1) du code du travail). Le jugement ainsi rendu peut ordonner l'exécution immédiate nonobstant opposition ou appel (article 146 du code du travail), les travailleurs bénéficiant de plein droit de l'assistance judiciaire.

Pour les différends collectifs, un conseil d'arbitrage est institué dans le ressort de chaque cour d'appel: il est composé d'un magistrat de la cour d'appel (président), de deux assesseurs dont l'un employeur et l'autre travailleur (membres) et d'un greffier de la cour

d'appel assurant le secrétariat. La sentence arbitrale est notifiée sans délai aux parties par l'inspecteur de travail et acquiert force exécutoire dans un délai de huit (8) jours à compter de la notification, si aucune partie ne manifeste son opposition (article 163 (1) et (2)).

Mais comme une liberté n'est garantie qu'autant qu'elle est assortie de sanctions contraignantes, le code du travail a prévu une panoplie de pénalités en matière syndicale.

Ainsi, outre la réparation du préjudice, toute personne qui commet un acte de discrimination à l'égard d'un travailleur affilié à un syndicat tendant à porter atteinte à la liberté syndicale est punie d'une amende de deux cents mille (200.000) à un million cinq cents mille (1.500.000) francs CFA (article 168 (2)).

Par ailleurs, l'usurpateur d'un titre de membre chargé de l'administration ou de la direction d'un syndicat est puni d'une amende de cent mille (100 000) à un million (1.000.000) de Francs CFA (article 167(3)). Il en est de même pour les auteurs de fausses déclarations relatives aux statuts, aux noms et qualités de membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat.

Mais quoiqu'il en soit, la jurisprudence camerounaise en la matière est embryonnaire compte tenu de l'hivernage de la liberté syndicale opéré pendant longtemps par le parti unique.

Paragraphe 2. LES ORGANES DE PROTECTION INTERNATIONAUX

Les mécanismes de protection internationaux de la liberté syndicale sont ceux mis en place par l'O.I.T. La règle du tripartisme adoptée par cette organisation permet la protection et la sauvegarde des intérêts des divers partenaires sociaux (gouvernement, employeur et travailleur). Mais si certains moyens de protection sont communs à toutes les normes internationales du travail (A), d'autres par contre sont spécifiques à la liberté syndicale (B).

A. les moyens de protection communs à toutes les normes internationales du travail:

Il s'agit des procédures prévues par la constitution de l'O.I.T pour le contrôle des conventions préalablement ratifiées par les Etats: la procédure de réclamation, de plainte et les rapports annuels sur les conventions ratifiées.

1. La procédure de réclamation:

Selon l'article 24 de la constitution de l'O.I.T, une organisation professionnelle des travailleurs ou des employeurs peut adresser au Bureau International du Travail une réclamation pour dénoncer qu'un Etat n'assure pas de manière satisfaisante l'exécution d'une convention ratifiée par lui.

Le conseil d'administration après examen peut transmettre la réclamation au gouvernement mis en cause afin que celui-ci présente des explications. En cas de silence ou d'insatisfaction des réponses données, le conseil a le droit de rendre publique la réclamation reçue ainsi que la réponse (article 25).

Toutefois cette procédure est peu efficace puisqu'il est difficile de contrôler le bien-fondé des réponses du gouvernement qui ne sont ni communiquées aux organisations plaignantes, ni vérifiées par une enquête ad-hoc¹¹.

2. La procédure des plaintes:

Elle est réglementée par les articles 26 à 29 de la Constitution. Dans ce cas, tout Etat membre peut déposer une plainte contre un autre qui à son avis n'assurerait pas de manière satisfaisante l'exécution d'une convention ratifiée tant par l'Etat plaignant que par l'Etat mis en cause.

Le conseil d'administration s'il le juge nécessaire peut communiquer la plainte au gouvernement mis en cause pour qu'il présente ses explications, à défaut le conseil peut former une commission d'enquête qui étudiera la question et rédigera un rapport à ce sujet.

Ainsi la commission peut suggérer des recommandations à prendre pour donner satisfaction au gouvernement plaignant et les délais d'exécution.

Le gouvernement défendeur peut en cas d'insatisfaction saisir la Cour Internationale de Justice aux fins de confirmer, d'amender ou d'annuler les conclusions de la commission d'enquête. Cette procédure par rapport à la précédente est trop rigoureuse et peu réaliste car,

11 Cf. Demetre Yiannopoulos: op cit, pp77-78.

«Les Etats éviteront le plus souvent, pour des raisons de politique générale de créer un contentieux avec un autre Etat sans que leurs intérêts imposent une telle démarche»¹².

Cette procédure a été utilisée en 1961 au sujet de la plainte du Ghana contre le Portugal relative à l'application de la convention n° 105 de l'O.I.T portant abolition du travail forcé. Et, en 1962 par le Portugal contre le Liberia sur la convention n°29 de l'O.I.T relative au travail forcé¹³.

A notre connaissance elle n'a jamais été mise en oeuvre par ou contre le Cameroun en matière de liberté Syndicale.

3. Les rapports annuels sur les conventions ratifiées:

Selon l'article 22 de la Constitution, tout Etat a l'obligation de présenter à l'organisation un rapport annuel sur les mesures prises par eux pour mettre à exécution les conventions auxquelles ils ont adhéré. Les Etats doivent en outre communiquer les rapports aux organisations représentatives des syndicats afin qu'elles puissent présenter éventuellement leurs observations en la matière.

Après examen par la commission d'experts, les remarques avec un résumé du rapport sont présentées à la Conférence Internationale du Travail qui, à travers sa commission pour l'application des conventions et recommandations est en mesure d'exercer son contrôle relativement à l'application des conventions ratifiées.

Contrairement aux procédures étudiées plus haut, le contrôle ici ne s'exerce pas à la suite d'une accusation spécifique mais de façon automatique et périodique.

Toutefois cette méthode comporte une faiblesse pour la protection effective de la liberté syndicale car ses sources d'information sont unilatérales: «Elles consistent principalement aux rapports soumis par les gouvernements eux-mêmes sur la situation de leur législation et de leur pratique relativement aux conventions ratifiées par eux»¹⁴. Ainsi les textes les plus conformes aux normes internationales peuvent dissimuler une réalité toute différente¹⁵. Mais cette

12 Ibid: p79.

13 Hermann Missé: op cit, p200.

14 Demetre Yiannopoulos: op cit, p81.

15 Cf. Rapport du Comité de l'indépendance des organisations d'employeurs et de travailleurs institué en 1955 pour enquêter sur la situation syndicale dans le monde qui révèle qu' "il est manifeste que tout gouvernement qui désirerait exercer une domination ou un contrôle sur les organisations d'employeurs et de travailleurs pourrait trouver des façons multiples de faire qu'aucune disposition constitutionnelle, aucune convention, aucun texte législatif ne pourrait réellement empêcher", Bulletin officiel, vol XXXIX 1956, n°9, p60.

faiblesse peut être atténuée s'il existe des organisations représentatives indépendantes du gouvernement, très au fait des possibilités que leur accorde la constitution et capables de signaler tout écart entre la législation existante et les pratiques suivies.

Le Cameroun en particulier a eu à recevoir plusieurs demandes directes formulées par la commission d'experts.

Ainsi une demande directe a été formulée sur l'article 14 du code de travail de 1967 portant sur les effets du recours contre le refus de l'enregistrement d'un syndicat. La commission voulait savoir si ce recours avait un effet suspensif, le gouvernement camerounais avait répondu par l'affirmative. En 1973 et 1974 la commission voulait en savoir plus sur la fusion des syndicats au Cameroun: le gouvernement camerounais avait fait savoir que la fusion de trois centrales (FSC, USCC, WCTUC) avec l'UNTC était volontaire dans la mesure où elle avait été réalisée par les syndicats eux-mêmes sans intervention des pouvoirs publics¹⁶.

Compte tenu des faiblesses des procédures de réclamation, de la plainte et des rapports et étant donné qu'elles ne peuvent être mises en branle que lorsque l'Etat a ratifié la convention, il est impératif pour une protection plus large et efficace d'instituer des organes de contrôle spécifiques à la liberté syndicale.

B. LES MOYENS DE PROTECTION SPECIFIQUES A LA LIBERTE SYNDICALE:

Il s'agit de la Commission d'investigation et de conciliation et du Comité de liberté syndicale.

1. Le comité de liberté syndicale:

Pour qu'une plainte soit acheminée devant la Commission d'investigation et de conciliation, elle doit obligatoirement suivre une procédure préliminaire devant le Comité de liberté syndicale.

Cette instance créée en 1951 vient remplacer le défunt bureau du conseil d'administration qui était chargé d'examiner si l'allégation semblait sérieuse.

Compte tenu des inconvénients¹⁷ suscités par cette procédure, elle a été remplacée par le Comité de liberté syndicale, plus restreint¹⁸. Elle n'a pas pour mission comme son ancêtre

16 Hermann Missé: op cit, pp218-219.

17 Demetre Yiannopoulos: op cit, pp166-167

de formuler un avis sur la question de savoir si à première vue l'allégation semble sérieuse, mais de déterminer si une plainte mérite ou non un examen approfondi de la part du Conseil d'administration. Par suite de cet examen, le Comité formulera dans un sens ou dans l'autre ses recommandations au Conseil d'administration qui prendra connaissance de tous les cas et décidera s'il y a bien lieu ou non d'adopter les recommandations du Comité.

Mais en dehors des cas sans fondement qui doivent être purement et simplement classés, des cas où les atteintes à la liberté syndicale paraissent suffisamment caractérisées pour appeler un examen plus approfondi, le Comité s'occupe également des cas intermédiaires où l'examen révèle qu'il existe des anomalies sur lesquelles il y a lieu d'attirer l'attention des gouvernements pour y trouver remède.

Lorsqu'un cas est retenu par le Conseil d'administration comme exigeant un examen approfondi, celui-ci essaie d'obtenir l'agrément du gouvernement intéressé pour que l'affaire soit transmise à la Commission d'investigation et de conciliation. Après un délai de quatre mois si la demande est sans suite, le Comité de liberté syndicale formule des recommandations concernant «*Toute autre mesure appropriée*» à prendre par le Conseil et le Directeur du BIT peut être chargé de veiller à l'évolution de la situation.

Ce Comité qui siège trois fois par an, a déjà examiné plus de mille sept cent cas.

S'agissant du Cameroun, on peut citer la recommandation du Comité de liberté syndicale concernant la plainte en violation des droits syndicaux formulée par le Syndicat national des enseignants du supérieur (SYNES) le 26 Janvier 1993 contre le gouvernement. Conformément à ses allégations, ce dernier aurait porté atteinte aux conventions n° 87 et n° 98 qu'il a ratifiées en refusant de reconnaître leur syndicat.

Il ressort de la réponse du gouvernement le 7 Juin 1993 que le SYNES n'ayant pas d'existence légale, n'a pas de personnalité juridique lui permettant de porter plainte contre le gouvernement devant le BIT.

Le Comité après ses conclusions a émis quelques recommandations au gouvernement à savoir:

- reconnaître aux enseignants du supérieur le droit de se syndiquer dans le syndicat de leur choix sans autorisation préalable et la modification de sa législation et de sa pratique en conséquence.

- abroger la loi n°68 /LF/19 du 18 Novembre 1968 et l'article 6 (2) de la loi n° 92/007 du 14 Août 1992 portant nouveau code du travail qui permet de poursuivre judiciairement les promoteurs d'un syndicat non enregistré...¹⁹

2. La Commission d'investigation et de conciliation

Cette commission a pour tâche d'examiner les plaintes en violation des droits syndicaux qui lui sont renvoyés par le conseil d'administration du BIT, que les Etats impliqués aient ou non ratifié les conventions sur la liberté syndicale²⁰. Elle a un caractère permanent et est composée de neuf personnalités indépendantes choisies par le Directeur général du BIT en raison de leur autorité morale et de leur expérience en la matière et approuvées par le conseil d'administration. Elles agissent conformément à leur conscience et n'ont pas à se conformer aux instructions des gouvernements ou des organisations professionnelles²¹.

S'agissant du mandat de la Commission, elle est investie de deux fonctions: une fonction d'investigation et une fonction de conciliation.

Parce qu'elle doit procéder à un examen impartial de toute plainte relative à des atteintes commises à l'exercice des droits syndicaux, il importe pour elle d'établir les faits et pour ce faire elle doit procéder à la vérification de la matérialité des faits allégués par le plaignant. Ensuite, elle se prononce sur la question de savoir si ces faits constituent ou non une infraction aux normes garantissant les droits syndicaux.

Après l'établissement des faits et leur qualification juridique, la commission peut entreprendre des mesures de conciliation. Mais cette fonction n'est pas impérative car elle est seulement «...*autorisée à examiner de concert avec le gouvernement intéressé les situations qui seraient soumises à son investigation à fin de régler les difficultés par voie d'accord*» .

19 Pour plus de précision voir en annexe IV, 291e rapport du comité de liberté syndicale: cas n°1633 (Cameroun), pp174-182

20 Toutefois, en cas de non ratification, la commission ne peut être saisie qu'avec le consentement de l'Etat intéressé.

21 Avant d'accomplir leur tâche, ils font une déclaration solennelle: "Je déclare solennellement que j'exercerai en tout honneur et dévouement, en pleine et parfaite impartialité et en toute conscience tous mes devoirs et attributions".

S'agissant de la saisine, à l'exception de l'Assemblée Générale et du Conseil Economique et Social des Nations Unies, seules les organisations des travailleurs ou d'employeurs et les gouvernements ont le droit de formuler une plainte.

Après réception de la plainte, la commission commence par se renseigner auprès des parties et des organisations internationales et nationales des employeurs. Elle tient ensuite des audiences où elle entend les parties et les témoins. Elle peut également se rendre dans le pays en cause et au terme de cette visite, elle peut présenter des suggestions préliminaires aux parties ou aux gouvernements. Dans tous les cas, à la fin de ces travaux, la commission établit un rapport final où figurent ses conclusions et ses recommandations en vue de la solution des problèmes rencontrés. Celui-ci est ensuite soumis au conseil d'administration²².

En définitive les recommandations de cette commission ont un effet sur les gouvernements mis en cause même si relativement, très peu de cas lui sont soumis. Elle fonctionne suivant les termes de M. VALTICOS comme un volcan: *«Quant il n'est pas en activité il est oublié. Lorsqu'il est en éruption il inquiète»*²³.

Ainsi donc, tout au long de cette partie de notre travail nous nous sommes efforcée à ressortir les liens d'interdépendance qui existent entre la démocratie pluraliste et la liberté syndicale, la première étant un ferment pour la seconde. En ce sens nous avons pu noter une évolution positive de la liberté syndicale à travers un certain nombre d'indices dont la création de nouvelles organisations syndicales, la liberté d'adhésion, le libre fonctionnement des syndicats, la rupture d'avec les partis etc. ...En outre, cette liberté syndicale est de plus en plus protégée aussi bien par les organes nationaux qu'internationaux. Néanmoins, beaucoup reste à faire à cause de certains obstacles qui continuent à entraver cette liberté, voire la bonne marche des syndicats au Cameroun.

22 Pour plus d'informations sur la commission, voir Demetre Yiannopoulos, op cit, pp96-164.

23 Cité par Hermann Missé: op cit, pp200 et ss.

**DEUXIEME PARTIE:
DEMOCRATIE PLURALISTE ET FACTEURS DE
LIMITATION DE LA LIBERTE SYNDICALE AU
CAMEROUN**

La convention n°87 souligne l'importance pour les Etats de garantir les libertés syndicales en son article 8 (2): «*La législation nationale ne devra pas porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention*».

Avec l'ouverture démocratique et la variété des libertés de plus en plus reconnues aux citoyens, il y a un effort de la part des autorités publiques dans le sens de l'affirmation et de la protection des libertés fondamentales et la liberté syndicale n'en est pas du reste, bien que le chemin à parcourir soit encore long.

Néanmoins la règle de droit ne survit que par son application et cette dernière rencontre très souvent des résistances. Voilà pour quoi le juriste ne saurait se désintéresser de l'application effective de la règle de droit, des degrés d'effectivité ou d'ineffectivité de celle-ci.

En effet la règle pour but d'atteindre un résultat social. Si elle n'est pas appliquée c'est parce que le milieu social réagit à l'ordre qui lui est imposé et ne désire pas atteindre les résultats proposés¹.

La résistance à l'application de la règle peut émaner de l'administration à travers son inertie, des tribunaux qui par l'appréciation des questions de fait ou par l'interprétation qu'ils donnent à des notions aussi vagues que celle de l'ordre public peuvent paralyser l'application de la règle.

Au Cameroun on constate de plus en plus l'existence des pesanteurs qui obstruent l'application effective de la liberté syndicale. L'interdépendance qui existe entre la réalité sociale et son environnement a conduit DAVID EASTON à suggérer«...d'envisager la vie politique comme un système de comportements inclus dans un environnement exposé aux influences de ce dernier mais avec la possibilité d'y répondre»².

Ainsi donc, contrairement à la vision quasi-normative, juridique voire statique de la première partie de notre analyse où la démocratie pluraliste est apparue comme un ferment pour la liberté syndicale, cette deuxième partie est et sera essentiellement sociologique s'attachant à mettre en exergue la liberté syndicale confrontée aux réalités sociales, culturelles, politiques(chapitre III) et économiques(chapitre IV) du système politique camerounais, réalités qui ne sont pas prises isolément mais considérées comme interdépendantes selon l'option totalisante ou holiste de l'approche systémique.

1 André PAYSANT: op cit, p101.

2 Cité par Roger Gerard Schwartzberg: Sociologie politique, Montchrestien, Paris, 1988, pp92-93.

CHAPITRE III: LES FACTEURS SOCIOCULTURELS ET POLITIQUES DE LIMITATION DE LA LIBERTE SYNDICALE

Au Cameroun, en l'absence d'une éducation ouvrière poussée, certains facteurs socioculturels tels l'absence d'une culture syndicale constituent une limitation à l'épanouissement de la liberté syndicale (SECTION II). En outre malgré l'esprit libéral des textes juridiques dont ceux conformes aux normes internationales du travail, l'environnement politique au Cameroun demeure en réalité peu libéral (SECTION I).

Section I. UN ENVIRONNEMENT POLITIQUE PEU LIBERAL DANS LA REALITE

La nécessité de prendre en compte les réalités du milieu dans lequel une législation s'applique ainsi que le principe de la souveraineté des Etats ont amené les conventions internationales du travail à admettre des possibilités de restrictions aux principes qu'elles posent.

Mais ces restrictions qui visent à prendre «...des mesures nécessaires dans une société démocratique à la sécurité, à la prévention criminelle et à la protection de la moralité et des droits et des libertés d'autrui»¹, ne doivent pas avoir pour effet d'entraver l'exercice de la liberté elle-même.

Ainsi la disposition suivant laquelle «...la liberté syndicale s'exerce dans le cadre des lois et règlements» a souvent été interprétée de façon trop extensive au point de favoriser non seulement d'importantes restrictions à certaines libertés civiles et politiques (paragraphe 1) mais aussi les ingérences de l'administration (paragraphe 2).

Paragraphe 1. LES RESTRICTIONS A CERTAINES LIBERTES CIVILES ET POLITIQUES

Il s'agit essentiellement du droit de grève (A) et du droit pour les fonctionnaires de constituer une organisation professionnelle (B).

¹ Cf. Article 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales

A. LES RESTRICTIONS AU DROIT DE GREVE

Le droit de grève qui fait partie des libertés publiques au même titre que la liberté d'association et la liberté de réunion² est souvent défini comme «*La cessation concertée du travail par les salariés en vue de contraindre l'employeur par ce moyen à accepter leur point de vue sur la question qui fait l'objet du litige*»³. Le code du travail camerounais le définit en son article 157 (4) comme «*Le refus collectif et concerté par tout ou partie des travailleurs d'un établissement de respecter les règles normales de travail en vue d'amener l'employeur à satisfaire leurs réclamations et revendications*».

L'initiative de la grève peut aussi émaner de l'employeur qui décide de fermer son établissement pour faire pression sur les travailleurs en grève ou qui menacent de faire grève. Dans ce cas elle prend le nom de "lock-out" article 157(5).

En effet le rôle de tout syndicat est la défense des intérêts de ses membres. Or comme le remarque le professeur LEON KAPTUE, «*Toute défense d'intérêts suppose, entre autres des revendications. Dans certaines circonstances, revendiquer est sinon la raison d'être d'un syndicat, du moins une bonne partie de celle-ci: un devoir*»⁴. Dans tous les cas trois attitudes s'offrent aux syndicats: «*Ou bien les syndicats luttent contre le système établi et visent à sa destruction, ou bien ils constituent une force d'appui pour le système, ou bien ils adoptent une attitude réformiste et cherchent à obtenir un certain nombre de concession sur le plan politique*»⁵.

De façon générale alors que la domestication des syndicats est le principe en régime de parti unique, dans les Etats à partis multiples la tendance réformiste semble prédominante. Ceci est la conséquence du fait que les avantages acquis par les travailleurs leur sont souvent octroyés par les gouvernants afin de désamorcer par avance, des mouvements revendicatifs qui pourraient mettre en cause l'ordre établi⁶. Au Cameroun avec l'ouverture démocratique, on note une évolution en la matière, en ce qui concerne les travailleurs du secteur privé. Car, contrairement au code du travail de 1974 qui procédait par interdiction, le nouveau code, légitime la grève ou «*lock-out*» après épuisement et échec

2 J.de HUBSTER: Le droit de grève et sa réglementation, thèse, Paris, librairie de Médecine, 1952

3 Jean RIVERO et J. SAVATIER: Droit du travail, Paris, PUF, 1956, p180

4 Léon KAPTUE: Travail et main-d'oeuvre au Cameroun, op cit, pp197-198

5 PF. GONIDEC et TRAN Van Minh: op cit, p345.

6 Ibid

de la conciliation et de l'arbitrage. De même, il ne prévoit plus la possibilité pour l'autorité administrative d'arrêter la grève⁷.

Toutefois, à cause de la sévérité des sanctions, en cas de non respect de la procédure et surtout à cause de la lourdeur de cette dernière les travailleurs sont souvent dissuadés de faire grève. Il s'agit pour les employeurs du paiement aux travailleurs des journées de salaires perdues de ce fait, de l'inéligibilité aux fonctions des membres d'une chambre consulaire pendant deux ans ainsi que de l'interdiction de participer à une entreprise de travaux pour le compte de l'Etat (article 165 (a)); pour les travailleurs grévistes, la sanction peut être la rupture du contrat de travail pour faute lourde ou la condamnation à une amende de 20 000 (vingt mille) francs à 100 000 (cent mille) francs CFA. Mais avec la fréquence des licenciements pour motif économique, aucun travailleur n'est prêt à perdre son emploi du fait de la grève.

En ce qui concerne les travailleurs du secteur public notamment les fonctionnaires, en l'absence d'une disposition expresse, on peut déduire de l'article 18 du décret du 6 janvier 1969 fixant les modalités d'application de la loi du 18 novembre 1968 et de l'article 40 du décret n°94/199 du 7 octobre 1994 portant statut général de la fonction publique que la grève leur est interdite.

En effet, l'article 18 qui énumère de façon limitative les moyens d'actions dont disposent les syndicats des fonctionnaires pour la défense des intérêts de leurs membres ne mentionne pas le droit de grève. L'article 40 quant à lui impose au fonctionnaire l'obligation de réserve dans l'exercice de ses fonctions. Et, celle-ci consiste pour le fonctionnaire à s'abstenir d'exprimer publiquement ses opinions politiques, philosophiques, religieuses ou syndicales ou de servir en fonction de celles-ci (article 40 (2)).

Ainsi, la sévérité des sanctions appliquées à certains fonctionnaires grévistes est révélatrice de cette perception. En la matière, nous pouvons citer les décrets n°94/024/PM du 28 janvier 1994 et 94/026/PM du 1^{er} février 1994 par lesquels le Premier ministre avait révoqué d'office certains enseignants grévistes.

Sur la question de savoir s'il faut octroyer le droit de grève aux fonctionnaires, deux thèses s'affrontent:

7 Cf. Article 165 (3) du code du travail de 1974.

- d'un côté , celle qui soutient que l'Etat en tant que représentant de la volonté populaire et de l'intérêt général a le droit indéniable d'agir unilatéralement dans les affaires relevant de sa compétence législative, droit qui ne peut être contesté par des groupes représentant des intérêts particuliers tels les syndicats des fonctionnaires⁸;

- de l'autre côté, celle qui estime qu'il est possible de séparer les deux rôles du gouvernement à savoir l'exercice du pouvoir souverain et l'exercice des responsabilités d'employeurs. Donc, en tant que représentant de la communauté, le gouvernement a le pouvoir souverain de prendre des décisions politiques et son rôle d'employeur des fonctionnaires diffère très peu de celui d'un employeur privé⁹.

Les organes de contrôle de l'O.I.T. ont estimé pour leur part que les grèves pouvaient être interdites aux agents de la fonction publique qui représentent l'autorité publique ou qui assurent les services dont l'interruption mettrait en danger la vie , la sécurité personnelle et la santé de tout ou partie de la population. Mais de telles restrictions doivent être compensées par des procédures de conciliation et d'arbitrage appropriées, impartiales et expéditives auxquelles les parties en cause pourraient accéder à n'importe quel stade et à l'issue desquelles des sentences rendues devraient avoir force obligatoire pour les deux parties¹⁰.

Dans tous les cas, il importe d'établir un juste équilibre devant la nécessité de protéger équitablement les intérêts professionnels des agents de la fonction publique et le besoin de protéger le public contre les inconvénients injustes résultant des perturbations de la fourniture des besoins essentiels. Et ce, d'autant plus que l'idée selon laquelle les agents de la fonction publique sont des représentants du pouvoir souverain et appartiennent à un groupe privilégié a fait place à l'image des travailleurs donc la sécurité de l'emploi se trouve menacée par des mesures gouvernementales. On pourrait par exemple mettre en place le système de services essentiels ou du service minimum, le service devant être accompli même pendant la grève.

Outre le droit de grève, la liberté de créer une organisation syndicale des fonctionnaires fait également l'objet d'importantes restrictions au Cameroun.

8 Cf. BIT: Le travail dans le monde: l'emploi et les revenus du travail, l'Etat et ses agents, Genève, 1989, p130

9 Ibid

10 Ibid

B. L'existence d'une syndicalisation sélective.

Selon l'article 2 de la Convention n°87, *«Les travailleurs et les employeurs sans distinction d'aucune sorte, ont le droit sans autorisation préalable de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières»*.

Si la création d'une organisation professionnelle des travailleurs relevant du code du travail ne pose pas de problème, celle-ci l'est pour les fonctionnaires car subordonnée à l'agrément du Ministre de l'administration territoriale. Ce dernier a le pouvoir discrétionnaire d'apprécier l'opportunité ou non de la création d'un syndicat, ce qui est contraire à l'esprit de la Convention qui confère aux travailleurs sans restriction le droit de créer un syndicat sans autorisation préalable.

Le syndicat étant par essence un groupe de pression c'est-à-dire un groupe qui cherche à influencer les décisions des pouvoirs publics afin d'obtenir d'eux des décisions conformes à leurs intérêts¹¹, il va de soi qu'investie d'un tel pouvoir, l'administration cherchera toujours autant que faire se peut à limiter l'émergence desdits groupes.

Depuis l'adoption de la loi de 1968 sur les organisations syndicales, seuls deux syndicats de fonctionnaires ont pu avoir une existence légale à ce jour: le SYNAFCIF (Syndicat national des corps des fonctionnaires des services civils et financiers) agréé le 11 mai 1994 et le SYNAPTEC (Syndicat national des personnels des services techniques) agréé le 25 juillet 1994.

C'est le lieu ici de relever la dichotomie qui existe dans la fonction publique: tandis que les fonctionnaires relèvent de la loi de 1968, les agents de la fonction publique et les contractuels sont régis plutôt par le code du travail. Ainsi deux personnes ayant les mêmes intérêts professionnels sont soumis à deux régimes juridiques différents en matière syndicale.

Malgré cette quasi-absence des syndicats des fonctionnaires, il existe une série de syndicats qui, bien qu'ayant effectué les formalités procédurales n'ont pas encore obtenu l'agrément du MINAT¹²: c'est le cas du SYNES (Syndicat national des enseignants du supérieur), du SNAES (Syndicat national autonome des enseignants du secondaire), du

11 R.G. SCHWARTZENBERG: op cit, p518

12 Voir attestation de dépôt n°00773/AD/JO6/BAPP du 11 juin 1991 du SYNES.

SYNEPMA (syndicat national des enseignants du primaire et de la maternelle), du CAPSU (Cameroon Public Servants Union) etc....

S'agissant du SYNES, le Bureau international du travail a fait une recommandation à l'intention du gouvernement camerounais qui reste aujourd'hui sans suite¹³.

En définitive le MINAT n'accorde d'existence légale qu'aux organisations dont il juge la création opportune. Ce qui constitue une entrave sérieuse à la liberté syndicale tout comme les ingérences de l'administration dans les affaires syndicales.

Paragraphe 2. LES INGERENCES DU GOUVERNEMENT DANS LES AFFAIRES SYNDICALES.

Il ressort de l'article 3 de la Convention n°87 que les organisations des travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leurs activités et de formuler leurs programmes d'action (al 1). Les autorités publiques doivent donc s'abstenir de tout acte de nature à limiter ou à entraver l'exercice légal.

Par ailleurs si les organisations sont tenues dans l'exercice de ces droits de respecter la légalité, la législation nationale ne doit pas porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la Convention.

Cependant, au Cameroun, malgré la rupture de la Centrale syndicale d'avec l'ex-parti unique, on constate toujours de nombreuses incursions du gouvernement dans les affaires syndicales. Deux cas peuvent être cités en référence: celui du SYNES et celui de la CSTC

A. Le cas du SYNES

Le SYNES bien que n'ayant pas encore d'existence légale connaît des interventions de l'autorité publique qui se manifestent au niveau du pouvoir disciplinaire à l'encontre de ses membres. Pouvoir qui a souvent été interprété de façon extensive pour sanctionner certains enseignants en raison de leurs activités syndicales. On peut citer notamment l'affaire DIPOKO JOMGWANE Dieudonné, chargé de cours à la faculté des sciences de

13 BIT: 258e session, Genève, Novembre 1993, 291e rapport du Comité de liberté syndicale, pp174-182; voir aussi Annexe VI.

l'Université de Yaoundé I et président dudit syndicat qui, après avoir été traduit devant le Conseil de discipline a été frappé d'une suspension temporaire de deux ans de ses fonctions d'enseignement et de recherches par un arrêté du Ministre de l'enseignement supérieur en date du 23 décembre 1993. Les raisons invoquées ont été les suivantes: manquement aux obligations professionnelles caractérisées par le refus de composer des épreuves des sessions de juin et septembre 1992 réclamées par l'administration, le refus de participer au déroulement des examens, à l'élaboration des programmes d'enseignement, l'incitation à la révolte et à l'insubordination de ses collègues¹⁴.

De telles immixtions sont favorisées par l'interprétation extensive et discrétionnaire des dispositions telles l'article 6 al 2 du code du travail qui prévoit des sanctions judiciaires à l'encontre des promoteurs d'un syndicat non encore enregistré qui se comporteraient comme si le dit syndicat avait été enregistré.

B. Le cas de la CSTC.

Tout remonte à la réunion de la commission confédérale des conflits de la CSTC tenue à Douala du 24 au 28 mars 1994, réunion au cours de laquelle avait été prononcée la destitution de M. Louis SOMBES de ses fonctions de secrétaire général de la CSTC. Le 3 août, une autre réunion du Comité exécutif acquittait ce dernier non sans avoir publié un communiqué destituant le président Etame NDEDI et sa bande en dénonçant l'illégalité de la destitution de Louis SOMBES.

Dans cette cacophonie, le gouvernement se jeta dans la scène en mettant sous scellés les bureaux de la CSTC ainsi que le domicile du secrétaire général Louis SOMBES dans son rôle classique de maintien de l'ordre le 6 septembre 1994, suite à un message porté du gouverneur du Centre. Or, la fermeture des bureaux syndicaux par suite d'une décision administrative et non judiciaire est de nature à paralyser l'exercice normal des activités syndicales.

Ce problème demeure aujourd'hui en suspens et résulte de l'ambiguïté des statuts de la CSTC qui attribue d'importants pouvoirs aussi bien au président qu'au secrétaire général. Problème nourri par des ambitions personnelles des uns et des autres voire des querelles

14 Source: Arrêté n°068 portant sanction disciplinaire à l'encontre de M. JOMGWANE DIPOKO Dieudonné du 25 janvier 1993.

politiciennes. Ce qui ouvre la voie à une étude des facteurs socioculturels de limitation de la liberté syndicale au Cameroun.

Section II. LES FACTEURS SOCIOCULTURELS DE LIMITATION DE LA LIBERTE SYNDICALE

La manière dont la société perçoit les syndicats et leur action peut constituer une limitation à l'épanouissement ou à l'effectivité de la liberté syndicale. C'est par exemple le cas lorsque les membres qu'on est censé protéger ne comprennent pas la portée de l'action syndicale ou n'ont pas de véritable culture syndicale (paragraphe 1).

Cela arrive également lorsque ceux qui sont censés protéger les travailleurs utilisent le syndicat comme un tremplin pour leur ascension sociale (paragraphe 2).

Paragraphe 1. LE DEFICIT DE LA CULTURE SYNDICALE

Si la culture est un ensemble cohérent et coordonné des systèmes de valeurs, des représentations et des croyances, des règles de conduite, des techniques matérielles et intellectuelles caractéristiques d'une société ou d'un groupe social permettant l'affirmation de son identité¹⁵, on peut définir la culture syndicale comme un ensemble des valeurs, de représentations des règles de conduite et des techniques relatives aux syndicats.

En effet la complexité des normes internationales nécessite de la part de ceux qui sont chargés de les appliquer des connaissances techniques assez élevées. Ces normes pour qu'elles soient également mieux appliquées nécessitent qu'elles soient réceptives c'est-à-dire accessibles à la compréhension de tous¹⁶.

Au Cameroun beaucoup de salariés bien que souvent syndiqués ne savent rien des institutions syndicales, cette attitude qui est due à l'immobilisme des dirigeants syndicaux mais aussi à l'analphabétisme surtout de la population rurale rend difficile la mobilisation de la masse des travailleurs pour soutenir l'action des syndicats.

En effet l'analphabétisme tout en provoquant une baisse de taux de syndicalisation ne constitue pas une condition propice à l'éclosion de la conscience de classe nécessaire à l'action syndicale¹⁷.

15 Max GOUCELLE: *Relations internationales*, Paris, Dalloz, 1993, p72.

16 Hermann MISSE: *Droit international du travail en Afrique*, op cit, p169.

17 PF Medec et TRAN Van Minh, op cit, p343.

Un effort doit donc être fait dans le sens de la socialisation des militants syndicaux en mettant l'accent sur la formation, la qualification et l'éducation ouvrière. Comme le disait EPITECTE, «*Seuls les hommes éduqués sont libres*»¹⁸. L'éducation ouvrière doit être une priorité parmi les actions d'un syndicat d'autant plus qu'elle «...*aide les militants à mieux comprendre leur position dans la société en tant que travailleurs et syndiqués ainsi que les problèmes qui se posent à eux-mêmes, à leur organisation, à leur branche d'activité et à leur pays. Elle leur permet de pratiquer plus efficacement et par le truchement de leur organisation à la solution de ces problèmes. Elle procure à ceux qui sont élus ou nommés à la charge de leur syndicat le bagage dont ils ont besoin pour s'en acquitter convenablement (...). Enfin elle sert à la formation de ceux-là mêmes qui sont chargés de la dispenser. Les instructeurs et les animateurs qui doivent non seulement posséder les qualifications techniques nécessaires mais aussi comprendre les aspirations des travailleurs et jouir de la confiance de leurs élèves*»¹⁹.

Les thèmes suivants peuvent être considérés comme des nécessités fondamentales d'une formation syndicale: principes, structures et pratiques du syndicalisme, économie et législation du travail, relations professionnelles, sécurité sociale, normes internationales du travail, droits de l'Homme, rôle et place des syndicats dans le processus de démocratisation...

Pour atteindre cet objectif, les syndicats peuvent demander une assistance technique voire financière à l'O.I.T., organiser les séminaires²⁰ ou des cours sur des sujets qui préoccupent les travailleurs. Et, cette éducation doit être dispensée tant dans les secteurs ruraux qu'urbains et avec la participation des jeunes et des femmes qui sont pour la plupart sous représentés dans les instances de direction syndicale²¹. Pourtant avec la féminisation croissante de la main-d'oeuvre, les femmes représentent une force avec laquelle les syndicats doivent désormais compter. Ces derniers, en tant qu'organisation représentative des intérêts des travailleurs, instruments de pression et de pouvoir, éléments clés dans les négociations, moyens privilégiés de conduite et d'opinion, agents de transformation sociale,

18 Cité par Philippe AUGIER: Le citoyen souverain: Education pour la démocratie, Paris, UNESCO, 1994, p15

19 Cf. BIT: Les syndicats et l'OIT: manuel d'éducation ouvrière, Genève, 1988, p107.

20 Ils peuvent organiser des séminaires à l'instar de celui organisé par la fondation allemande FRIEDRICH.Ebert sur le syndicalisme à l'ère de la démocratie du 28 septembre au 1er octobre 1994

21 BIT: Le travail dans le monde, op cit où il ressort que les femmes représentent environ 30% des effectifs des syndicats en Afrique, mais moins de 6% occupent des postes de responsabilité, exception faite de la Sierra Léonne où 2 syndicats d'industrie sont présidés par des femmes.

disposent d'outils nécessaires pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Au Cameroun, l'action syndicale en matière d'éducation ouvrière est insignifiante. Cela se traduit même, par la faiblesse de l'enveloppe financière allouée aux oeuvres sociales (10% seulement des ressources financières des syndicats). Une part de plus en plus importante du budget doit donc être allouée aux oeuvres sociales pour permettre la création des centres d'éducation et de formation ouvrière. Ainsi, les syndicats et leurs membres, connaissant les textes tant internationaux que nationaux qui les protègent, pourraient défendre efficacement leurs droits syndicaux contre toute violation. Et ce faisant les dirigeants syndicaux seront amenés à abandonner leurs luttes d'influences internes pour se consacrer à la défense des intérêts de leurs membres.

Paragraphe 2. LES LUTTES D'INFLUENCE INTERNES

Depuis le début de l'année 1994 il existe une crise au niveau de la centrale syndicale qui tend à l'affaiblissement progressif des syndicats.

En effet, les querelles intestines (nées des divergences d'opinions, d'idéologies ou d'intérêts) favorisent souvent les ingérences du gouvernement et de l'employeur qui divisent pour mieux régner.

Le bras de fer qui existe entre M. Etame Ndedi président de la CSTC et le secrétaire général Louis SOMBES est entretenu par des luttes d'influence, chacun cherchant à imposer sa vision des choses. Et parmi les chefs d'accusation invoqués par la commission confédérale des conflits pour destituer le secrétaire général le 8 avril 1994, on peut citer l'insubordination c'est-à-dire le refus d'exécuter les instructions du président confédéral, le refus manifeste de respecter les résolutions et les recommandations du conseil national, l'engagement de la CSTC dans une épreuve de force à l'échelon national sans consultation ni avis des organes dirigeants ni de la base²²... etc.; le 3 août à l'issue de son congrès le comité exécutif invoque la violation des textes organiques de la CSTC pour suspendre M. Etame Ndedi et les trois autres (MOUSSENI André Jules, BISSELE Damien Richard, TETE Antoine).

22 Cf. Cameroun Tribune n°5663 du 23 août 1994, p2.

Par ailleurs, ce conflit se trouve aggravé par l'ambiguïté des statuts et règlement intérieur de l'Organisation qui attribuent des pouvoirs importants aussi bien au président qu'au secrétaire général.

Alors que le président du comité exécutif veille à la bonne marche de la CSTC, préside de droit toutes les réunions du conseil national et du comité exécutif et est moralement responsable de la CSTC...etc. (article 21 du règlement intérieur); le secrétaire général quant à lui en plus de sa qualité de membre permanent (article 35 (1) du règlement intérieur), est ordonnateur du budget confédéral. Il signe donc tous les ordres de missions des membres de la CSTC, embauche et licencie le personnel du secrétariat du comité exécutif sur proposition du secrétaire aux affaires administratives... etc.

Parlant du secrétaire général, M. KABEYA MUASE dit ceci: *«Rouage fondamental de la confédération, le secrétaire général a d'autant plus de pouvoir et de prestige qu'il ne déçoit pas les attentes des syndiqués. Or ils attendent beaucoup de lui par exemple qu'il défende leurs intérêts professionnels, résolve tel ou tel de leurs problèmes personnels, il aide même les non syndiqués. Il est par là incité à constituer son propre réseau d'informations et des relations, à se comporter en notable, à peser de tout son poids sur l'institution syndicale, en un mot à outrepasser le rôle qui lui est assigné par les statuts et autres règlements de la confédération»*²³.

Une autre imprécision de texte de nature à créer la confusion des pouvoirs se situe au niveau des articles 31 et 50 des statuts de la CSTC puisque l'article 31 donne au Comité exécutif le pouvoir de veiller à la bonne marche de la confédération...Or, l'article 50 mentionne la création d'une commission confédérale des conflits chargée de prononcer les sanctions disciplinaires dont le fonctionnement et la composition sont définis par le règlement intérieur. Or dans ce texte il n'existe aucune disposition y relative: il y a donc un vide juridique qu'il faut combler. Avec la multitude des partis politiques, il est aussi à craindre que les querelles partisans n'affaiblissent les syndicats déjà durement éprouvés par la crise économique.

23 KABEYA MUASE: *Syndicalisme et démocratie en Afrique noire*, op cit, p99.

CHAPITRE IV: LES FACTEURS ECONOMIQUES DE LIMITATION DE LA LIBERTE SYNDICALE AU CAMEROUN

L'application d'une convention internationale dépend tout aussi de l'environnement politique qu'économique du pays où elle est appelée à être mise en pratique. A ce titre, l'un des facteurs de limitation tant de la liberté que de l'action syndicale est la crise économique qui frappe durement le Cameroun.

En fait, les gouvernements africains et les institutions financières internationales, les donateurs bilatéraux et la communauté des chercheurs en Afrique et d'ailleurs sont tous d'accord pour estimer que les économies africaines n'ont pas tiré de grands avantages des politiques menées pendant les années soixante et soixante-dix. Ainsi, le déclin de la production, l'accroissement de l'inflation et l'accentuation des déséquilibres de paiements sont annonciateurs de cette détérioration générale de l'activité économique dudit continent.

Depuis 1974 le produit intérieur brut (PIB) par tête diminue d'environ 1% par an, voire 5% en Afrique sub-saharienne. En ce qui concerne l'inflation, son taux annuel a été d'environ 20% en 1984 et le solde de la balance de paiement de -10,8 milliards de dollars en 1987¹.

Cette précarité de la situation économique qui va appeler des mesures de redressement (SECTION I) est responsable de certains effets dysfonctionnels sur la liberté syndicale au Cameroun (SECTION II).

Section I. LES DONNEES ET LES MESURES DE REDRESSEMENT DE LA CRISE ECONOMIQUE AU CAMEROUN

La crise économique est essentiellement due à l'élévation des prix de céréales et du pétrole, aux récessions et inflations dans les pays industrialisés, à l'augmentation du taux d'intérêts, à la fluctuation des taux de change et à l'effondrement des cours de matières premières etc....

1 Jean-Pierre LACHAUD: Le désengagement de l'Etat et les ajustements structurels sur le marché du travail en Afrique francophone, Genève, IIES, 1992, 2^e édition.

Paragraphe 1. LES DONNEES DE LA CRISE ECONOMIQUE

Après de grands moments de prospérité², les choses vont dégringoler à une vitesse vertigineuse.

C'est surtout au début de l'année budgétaire 1986/1987 que la crise économique a commencé à produire des effets néfastes avec la chute des principaux produits d'exportation (café cacao, coton etc....) et la dépréciation du dollar (environ 40% par rapport au franc CFA). Il faut ajouter à cela la mauvaise performance des entreprises publiques et parapubliques qui a eu comme conséquence la baisse du produit intérieur brut: 11% entre les années budgétaires 1985/1986, une baisse de l'investissement total de 38% en 1987/1988 et une baisse en valeur d'exportation. Ainsi de deux cent un millions de francs d'excédents commerciaux en 1985/1986, on est passé à quarante cinq millions en 1987/1988. Les difficultés en matière de crédits bancaires n'en ont pas été du reste³.

La situation de l'économie camerounaise est très bien résumée par ces lignes de Valentin NDI MBARGA:

«Si le Cameroun est étonnamment calme sur le front politique en ce début des années 1988, la santé de l'économie est très préoccupante. Le pays est plongé dans une grave crise économique résultant de la conjugaison d'une série de facteurs. Les recettes d'exploitation ont diminué de moitié du fait de la détérioration des termes de l'échange. Ces derniers ont baissé de l'équivalent de 16% du produit intérieur brut au cours des trois années en raison essentiellement de l'évolution du prix du pétrole. Par ailleurs on assiste à une diminution de 3,1% de la production pétrolière et à l'effondrement des cours du cacao et du café, principales exportations du Cameroun, en 1985/1986 la chute des recettes d'exportation se chiffre à environ 329 milliards de francs CFA, ce qui correspond à 8,2% du produit intérieur brut.

«Si les grandes dépenses publiques augmentent de 32,6% en 1986/1987, les richesses fléchissent de 16%, le déficit budgétaire global sur la base des encaissements qui représentent 3,3% du produit intérieur brut en 1984/1985 contre 464 milliards de francs CFA, soit 11,8% du produit intérieur brut en 1986/1987, ce qui se traduit par une

2 Cf. Communication du Président BIYA à l'Assemblée Nationale le 14 août 1986: le taux de croissance moyen était de plus de 7% soit une augmentation de 38% du revenu réel par habitant.

3 Cf. Discours de Mme TANKEU Elisabeth, MINPAT, à l'occasion de la semaine sur la stratégie camerounaise de lutte contre la crise in Cameroon Tribune du 26 juillet 1989.

accumulation sensible d'arriérés à l'égard des entreprises locales de construction et de divers fournisseurs.

«A la fin de 1987 l'encours des arriérés se monte à 210 milliards de francs CFA; 102 milliards de francs CFA viennent s'ajouter à ce chiffre en 1988. En outre, l'Etat doit 35 milliards de francs CFA au système postal français; par ailleurs 30 milliards de francs CFA d'arriérés se sont accumulés au titre de crédit à l'exploitation. Jusque là le déficit courant est financé essentiellement par l'accumulation d'un solde débiteur de 75 milliards au compte d'opération du trésor français.

«En outre la mauvaise gestion des entreprises publiques exerce une ponction énorme sur les finances publiques»⁴.

Cette crise économique qui va d'abord frapper les jeunes et les paysans, va appeler des mesures de redressements dont les effets seront encore plus dommageables pour le monde du travail.

Paragraphe 2. LES MESURES DE REDRESSEMENT ECONOMIQUES.

L'ampleur de la crise économique a conduit les gouvernements à mettre en oeuvre des politiques destinées à résorber les déséquilibres et à restaurer les économies pour leur donner une capacité non seulement de résistance aux retournements de conjoncture mais aussi de création de surplus à des niveaux pouvant assurer la continuité et la pérennité de la croissance⁵.

Seulement, avant de recourir aux plans d'ajustements structurels, la quasi-totalité des pays africains ont d'une manière ou d'une autre adopté des mesures d'auto-ajustements internes.

A. Les mesures d'auto-ajustements internes

Le Président Biya, conscient des conséquences sociales qu'implique l'adoption des plans d'ajustements structurels a d'abord opté pour un auto-ajustement interne. En ce sens, une série de mesures avaient été mises en place pour réduire le train de vie de l'Etat. Ce sont: la réduction du parc automobile, la limitation du fonctionnement des caisses

4 Valentin NDI MBARGA: Ruptures et continuités au Cameroun, Paris, l'Harmattan, 1993, p122

5 Bruno BEKOLO HEGBE "Pour une reprise de la planification économique en Afrique" in Afrique et Développement, volume XVIII, n°4, 1993, p37.

d'avances, la limitation des dépenses de personnel et de matériels, l'usage du téléphone, de l'eau et de l'électricité; d'autres mesures visaient à restructurer le secteur des entreprises publiques afin de les rendre plus compétitives.

Toutes ces mesures se révèleront vaines et dans un dernier retranchement, le gouvernement se résoudra à solliciter l'appui financier du Fonds monétaire international pour rétablir l'équilibre de la balance des paiements. Or, l'on sait que cet appui s'accompagne toujours des interventions de la Banque mondiale dans le cadre des prêts d'ajustements structurels (PAS).

B. Les plans d'ajustements structurels

La politique des institutions de Bretton Woods a pour fondement le rapport Berg sur *«Le développement accéléré en Afrique au sud du Sahara»*⁶, publié en 1981 par le professeur américain Elliot Berg. Ce rapport qui formulait la doctrine de la Banque mondiale en direction des pays d'Afrique pour les années 1980 préconisait la libéralisation des économies africaines, le développement des forces du marché, la privatisation des organismes publics, la réduction de la réglementation qui entrave les structures positives, le contrôle des dépenses des appareils de l'Etat et leur désengagement (conditionnalités économiques).

Depuis lors le Fonds monétaire international (F.M.I.) et la Banque mondiale (B.M.) interviennent dans les économies africaines à travers des prêts et programmes d'ajustements structurels. L'application de ces derniers se fait en deux phases: une phase de stabilisation et une phase de restructuration.

1. La phase de stabilisation.

Elle a pour objectif principal de rétablir les grands équilibres rompus à l'intérieur comme à l'extérieur de l'économie notamment le déficit de la balance des paiements, le déséquilibre des finances publiques, de l'offre et de la demande...Elle vise également à maîtriser la demande globale par la réduction du train de vie de l'Etat: réduction des dépenses de consommation courante, des subventions, des soutiens au prix et aux

6 B. CONTAMIN et Y. A. FAURE: La bataille des entreprises publiques en Côte-d'Ivoire. L'histoire d'un ajustement interne, Paris, Karthala, 1990, pp120-121.

entreprises publiques, ainsi que le niveau de rémunération; à l'inverse il faut accroître les recettes par un renforcement des prélèvements fiscaux.

Outre l'adoption des mesures susmentionnées, le Cameroun a connu deux baisses de salaires tout au long de l'année 1993, qui ont amputé les revenus des ménages dans les proportions de 50 à 70%; de nouveaux impôts ont été créés quand on n'a pas procédé tout simplement à une augmentation de ceux existants.

Par ailleurs pour équilibrer la balance commerciale, la dévaluation du franc CFA d'une valeur de 50% par rapport au franc français a été décidée le 12 janvier 1994 à Dakar au Sénégal. Elle a essentiellement pour effet le renchérissement des importations et une augmentation des recettes d'exportations due à un accroissement de la production dans le secteur rural.

A coté de la phase de stabilisation à court terme existe une phase de restructuration dont les effets visent le long terme.

2. La phase de restructuration.

Dans cette phase l'objectif poursuivi était un accroissement de l'offre des biens et des services pour replacer l'économie sur le chemin de la croissance.

Pour cela il fallait restructurer le secteur public en limitant les interventions de l'Etat et rationaliser l'administration publique, secteur géré jusque là selon une mécanique qui ne privilégiait pas toujours la rentabilité et qui avait imposé des coûts d'opportunité élevés à l'économie et accentué les déséquilibres internes et externes. L'Etat n'étant plus en mesure de leur octroyer des subventions, il fallait donc dissoudre purement et simplement certaines, privatiser d'autres et réhabiliter ou restructurer celles devant rester dans son portefeuille. Ainsi, en 1989, trente huit sur cent cinquante des entreprises publiques et parapubliques ont été maintenues parce que présentant une utilité certaine ou stratégique; six étaient à privatiser et douze à liquider⁷. En 1990 quinze autres entreprises ont été admises à procéder à la procédure de privatisation. Et plus récemment par un décret présidentiel du 14 juillet 1994, quinze autres l'ont été également⁸. Même si dans la plupart des cas il s'agit beaucoup

7 Cf. Cameroun Tribune du 26 juillet 1989, op cit.

8 Cf. Cameroun Tribune n°5646 du 28 juillet 1994; dans la liste figurent des entreprises telles la CAMSHIP, la REGIFERCAM, la CDC, la SOTUC,...etc.

plus d'une privatisation de la gestion que d'une privatisation du capital, les effets sociaux comme nous verrons sont les mêmes.

S'agissant de la rationalisation de l'administration publique, tantôt l'Etat prend des mesures ayant un caractère obligatoire pour réduire le nombre de fonctionnaires (exemple de la mise à la retraite anticipée des personnels non qualifiés, la réduction ou suppression des recrutements et instauration de concours d'entrée dans la fonction publique)⁹. Tantôt il s'efforce de le réduire par des mesures incitatives, tel est le cas du programme des départs volontaires dans la fonction publique mis en place récemment.

Par ailleurs l'Etat a procédé à la réforme du marché du travail dans le sens d'une plus grande libéralisation des dispositions légales et réglementaires afin d'assurer plus de flexibilité et de mobilité à la gestion de la main d'oeuvre. Dans ce but, la contractualisation des relations professionnelles occupe une place centrale dans le nouveau code du travail, une plus grande liberté est laissée aux partenaires sociaux (employeurs, travailleurs) dans la négociation des pratiques de l'embauche et dans l'aménagement des rapports du travail. Comme le préconise le professeur Paul Gérard Pougoué : *«Si l'on veut créer un climat de compétitivité, optimiser le rendement, il faut laisser aux partenaires sociaux une part plus importante dans l'élaboration des normes du travail»*¹⁰.

Toutefois, il convient de noter que malgré les conditionnalités économiques, les résultats n'ont pas été à la mesure des attentes. C'est la raison pour laquelle à la fin de l'année 1989 devant l'impasse des programmes d'ajustements structurels, une dimension importante va s'ajouter à l'action de la Banque mondiale en faveur de la modernisation de l'Etat: le concept de gouvernance (conditionnalité politique), c'est-à-dire l'exercice du pouvoir politique en vue de gérer les biens de la nation; c'est selon Dunstan M.Wai, « l'exercice du pouvoir politique, la gestion des ressources d'une nation en vue de son développement »¹¹. Les paramètres de cette conditionnalité selon les responsables de la Banque mondiale sont : l'obligation pour le gouvernement de rendre compte de la gestion au peuple, la transparence, la prévision, la rationalité dans les processus décisionnels, le

9 Cf article 15 alinéa 1 du nouveau statut de la fonction publique.

10 Paul Gérard POUGOUE "la contractualisation des relations de travail... Pour quels résultats ?" in *Juridis info*, n°2, avril-mai-juin 1990, p65.

11 Cité par Adebayo OLUKOSHI: *The World Bank, structural adjustment and governance in Africa: some reflexions*, Lagos, Nigerian institut of international affairs, 1992, volume 18, n°2, p1.

respect de la légalité et des droits de l'Homme. Tout cela conduira les Etats africains à l'ouverture démocratique.

Ces mesures de redressements bien que visant à rétablir la croissance à long terme, sont toutes de nature à susciter des troubles sociaux étant entendu qu'elles affectent le train de vie des groupes et des catégories socioprofessionnelles; les travailleurs (urbains) étant le groupe le plus durement touché. Ces mesures ont une incidence considérable sur les syndicats qui sont appelés à défendre leurs intérêts.

Section II. LES INCIDENCES DE LA CRISE ECONOMIQUE SUR LA LIBERTE SYNDICALE.

La persistance de la crise économique a amené l'Etat à se désengager des secteurs vitaux de l'économie et à adopter des mesures de redressement qui, bien que fructueux à long terme, produisent des effets indésirables sur les couches les plus défavorisées de la population à court terme puisque la prise en compte de la dimension sociale de l'ajustement structurel n'est que récente¹²: *«Jusqu'au milieu des années 1980, la nature des politiques de régulation conjoncturelle et de normalisation structurelle a conduit à ne pas prendre en compte d'emblée les coûts sociaux de l'ajustement. Ces derniers étaient jugés inévitables ou susceptibles d'être atténués par la nature des politiques structurelles (exemple: augmentation des prix à la production) et les modalités de fonctionnement du système social (en particulier une attention croissante accordée au secteur informel urbain)»*¹³.

En effet la mise en oeuvre des nouvelles politiques économiques a eu des conséquences dévastatrices sur le marché du travail, entraînant parfois une modification du système de relations professionnelles. Pire encore, celle-ci s'est réalisée quasi-indépendamment de la présence des syndicats qui sont censés être les premiers défenseurs des intérêts des travailleurs.

Dans un tel contexte, pour palier aux difficultés économiques, la plupart des sans-emplois se sont tournés vers le secteur informel, secteur qui, en l'absence d'une véritable organisation est difficilement contrôlable par les syndicats. La fréquence des licenciements a

12. Ce n'est qu'en 1987 que la Banque Mondiale en collaboration avec le PNUD et la BAD, et d'autres institutions bilatérales et multilatérales lança un projet régional sur les dimensions sociales de l'ajustement.

13. Jean-Pierre LACHAUD, opcit, p5.

aussi pour conséquence non seulement la baisse de participation syndicale (paragraphe 1), mais aussi une diminution des ressources financières des syndicats (paragraphe 2).

Paragraphe 1. LE DEVELOPPEMENT DU SECTEUR INFORMEL ET LA BAISSSE DE LA PARTICIPATION SYNDICALE.

Face aux difficultés économiques, le Cameroun depuis 1986 a conçu un plan de redressement économique approuvé par le F.M.I. en décembre 1988 dans le cadre du premier plan d'ajustement et en décembre 1990 dans le cadre du second.

Les mesures adoptées dans ces cadres ont entraîné une augmentation des effectifs des sans-emplois avec la fermeture des entreprises, le ralentissement et le report des grands projets d'investissement publics; ce qui a produit comme effet la diminution de l'offre d'emploi dans le secteur de la construction et de l'équipement, le gel des recrutements dans la fonction publique, etc.... Ainsi, entre 1987 et 1991, seize mille personnes ont perdu leur emploi dans le secteur public et parapublic, vingt mille dans l'industrie manufacturière, soit environ 5% des employés du secteur moderne non agricole qui comptait cinq cent soixante douze mille personnes. En outre, en 1986 le taux de chômage réel était de 6,2%; en 1989 il était de 9,1%; aujourd'hui, il est d'environ 13,4%¹⁴.

Le chômage frappe également les jeunes car depuis 1986, sur cent jeunes nouveaux demandeurs d'emploi, seuls deux trouvent un emploi. Les jeunes de moins de vingt six ans qui représentaient 55,4% du total des chômeurs en 1985 se sont vus augmentés jusqu'à 70,2% en 1992. Et, le taux de croissance annuel qui était de 4% est maintenant supérieur.

Compte tenu de toutes ces circonstances, la seule alternative qui s'offre à la masse des chômeurs est le recours au secteur informel.

A. Le développement du secteur informel.

L'un des principaux objectifs des plans d'ajustements structurels est de renforcer les capacités du secteur privé. Ainsi donc, depuis 1990 le gouvernement camerounais a opté pour la stratégie du développement économique faisant une place prépondérante à l'initiative privée. Dans ce but il a procédé à la libéralisation des activités économiques et à

14 KEGNE FODOUOP: "Le secteur informel dans le contexte des ajustements au Cameroun: l'exemple de la vente à la sauvette" in *Ajustement et démocratisation en Afrique francophone, travail, capital et société*, volume 26, n°1, Centre for developing area studies, QUEBEC, avril 1993, p52.

la simplification des procédures administratives relatives à leur mise en marche, d'où le développement du secteur informel.

S'agissant par exemple de la vente à la sauvette, l'Etat après s'être montré hostile à son existence l'a finalement légalisée par un arrêté du ministre du développement industriel du 15 novembre 1991.

Depuis lors, on assiste à une réduction du chômage urbain, le secteur informel ayant pris une place majeure dans l'absorption de la main-d'oeuvre. Si l'on s'en tient aux études menées par le B.I.T., le secteur informel représentait au milieu des années 80, 60% de la population active des pays d'Afrique sub-saharienne et 75% des emplois créés en milieu urbain dépendent du secteur informel.

Le tableau ci-dessous indique le rôle des plans d'ajustements structurels sur la structure de l'emploi.

Secteur d'activité	1987	1988	1989	1990	1991	1992
agriculture	73.0	70.7	70.7	70.2	69.1	68.2
industries	9.1	8.6	8.3	7.9	7.1	6.4
services.	17.9	21.0	21.9	21.9	23.8	25.4

Répartition de la population active occupée par secteur d'activités économiques de 1987 à 1992 en pourcentage (%).

Source: Ministère du plan et aménagement du territoire.

Il ressort de ce tableau une augmentation des effectifs du secteur informel résultant des effectifs pléthoriques de la fonction publique, de l'exode rural et de la réduction des effectifs du secteur industriel.

Mais, bien que générateur de nouvelles recettes fiscales pour la puissance publique, le développement du secteur informel pose des problèmes sérieux aux syndicats, car, n'étant pas organisés, ils ont du mal à le contrôler pour y étendre leur action. Une autre difficulté à laquelle les syndicats doivent trouver une solution est la baisse de la participation syndicale due à l'augmentation du nombre de chômeurs.

B. La baisse de la participation syndicale

Selon le Bureau international du travail, relativement, peu de travailleurs sont affiliés à des syndicats: *«Moins de 10% de la main-d'oeuvre travaillent dans le secteur*

structuré et seulement une petite proportion est syndiquée»¹⁵. Cette situation a tendance à s'aggraver aujourd'hui avec la mise en oeuvre des politiques macro-économiques qui augmentent le nombre des licenciés et des chômeurs.

En effet, contrairement à bon nombre de pays Africains¹⁶, la mise en oeuvre des plans d'ajustements structurels ont été réalisés au Cameroun en l'absence des syndicats. Ce faisant, les intérêts du salarié n'ont pas toujours été pris en compte de manière satisfaisante. Dès lors, face à une institution qui n'est pas à mesure de protéger les intérêts de ses adhérents, la réaction des salariés victimes des restructurations est de ne plus s'affilier aux syndicats, bien que la loi donne la possibilité à ceux ayant exercé pendant au moins six mois de rester syndiqués malgré la perte de leur emploi (article 22).

Par ailleurs, nul ne pouvant être membre d'un syndicat de travailleurs s'il n'exerce effectivement une profession salariée au moment de son adhésion (article 7 (1)), des milliers de jeunes sans emploi (ou à la recherche d'un emploi) ou qui se sont tournés vers le secteur informel ne pourront pas se syndiquer. Et, la mobilité de ces travailleurs ne peut qu'engendrer des distances vis-à-vis des syndicats.

Donc, l'ajustement structurel amenuise l'ampleur de la participation syndicale. Pourtant, un syndicat n'est fort et représentatif que lorsqu'il regroupe un grand nombre d'adhérents. Ce phénomène risque de s'aggraver avec la substitution dans les entreprises d'une main-d'oeuvre temporaire à une main-d'oeuvre permanente¹⁷.

Dans le nouveau code du travail, la loi a organisé à coté des contrats à durée indéterminée, d'autres types de contrats qu'on pourrait qualifier de précaires: ce sont des contrats de travail à temps partiel (contrat de travail temporaire ou saisonnier). Ces travailleurs, à cause de leur instabilité ou mobilité seront peu enclins à se syndiquer.

Au Cameroun, pour ne prendre que le cas de la C.S.T.C , en 1992 lors de son congrès elle comptait environ un million d'adhérents¹⁸. Aujourd'hui il n'en reste que près de deux cents mille. Cette baisse de la participation syndicale n'est pas propre au Cameroun.

15 BIT: Le travail dans le monde, Genève, 1993, p53.

16 Au Caire, les syndicats participent aux décisions de restructuration au sein du conseil exécutif; en Côte-d'Ivoire l'UGTCI collabore avec les pouvoirs publics pour la réussite des programmes de stabilisation.

17 Cf. Juridis info n°12 spécial, octobre-novembre 1992.

18 Voir BIT: Bulletin d'information sociale, publication trimestrielle n°4, décembre 1992, p451.

Au Sénégal par exemple, il ressort d'une enquête menée dans quatre entreprises que 32.7% des individus étaient syndiqués après la restructuration, mais que le pourcentage est tombé à 20.9% après la mise en oeuvre de la nouvelle politique (Jean-Pierre Lachaud).

Enfin, le développement du secteur informel et la baisse de participation syndicale ont une incidence considérable sur l'autonomie financière des syndicats, leurs recettes provenant essentiellement des cotisations de leurs membres.

Paragraphe 2. L'INSUFFISANCE DES RESSOURCES FINANCIERES DES SYNDICATS.

Conformément à l'esprit de la Convention n°87 de l'O.I.T., les travailleurs ont le droit de s'organiser et de gérer leurs activités sans ingérence des autorités publiques et des employeurs. Seulement il convient de remarquer qu'un "...*syndicat ne peut être réellement indépendant et défendre les intérêts de ses membres que s'il est financièrement autonome, c'est-à-dire s'il possède l'argent nécessaire à son fonctionnement et si cet argent provient de ses membres*"¹⁹.

Au Cameroun la principale source de recettes pour les syndicats provient des cotisations de leurs membres et l'article 44 des statuts de la C.S.T.C énumère de façon détaillée l'origine des ressources financières des syndicats: le produit des cotisations (article 44 (1)), les subventions, les legs et dons (article 44 (2)), les collectes, souscriptions et héritages perçus dans le cadre de la législation en vigueur (alinéa 3), le produit des placements en banque ou dans tout établissement public habilité à recevoir des fonds en dépôt moyennant rémunérations.

Des cotisations syndicales sont prélevées par un système de retenue à la source (check-off) prévu par la législation en vigueur car en effet l'article 21 (1) du code du travail dispose qu' «*Il est admis qu'un employeur prélève directement sur le ^{salaire} acquis par un travailleur relevant de son autorité, le montant des cotisations syndicales ordinaires dues par ce dernier à charge d'en opérer le reversement immédiat, à l'organisation syndicale désignée par l'intéressé*». Cette cotisation dont le montant est fixé à 1% du salaire de base du salarié est volontaire et peut être dénoncé à tout moment.

19 BIT: Structures et administrations syndicales: la gestion financière des syndicats, 1ère édition, Genève 1984, P3.

Cette somme qui est appelée à être redistribuée entre les différents syndicats est largement insuffisant. 50% de ces ressources doivent être affectés aux syndicats de base, 20% à la centrale syndicale et 10% aux oeuvres sociales. Avec la création récente des fédérations syndicales, il se pose le problème de leur quote-part. En l'absence d'une disposition expresse et à cause de la minceur de l'enveloppe allouée aux différentes sections, on ne sait plus quelle part grignoter pour le leur accorder.

L'insuffisance des recettes syndicales est essentiellement due au fait de l'interdiction des subventions, dons et legs par la nouvelle loi sur les associations²⁰, le gouvernement ayant supprimé ses subventions aux syndicats après que ceux-ci se soient déclarés apolitiques et indépendants des partis politiques. En outre, la fréquence des licenciements pour motifs économiques, les pertes d'emplois occasionnées par la restructuration des entreprises publiques et parapubliques, les baisses de salaires voire l'irrégularité de ceux-ci ont fortement contribué à l'épuisement des ressources syndicales issues des cotisations de ses adhérents.

Un autre facteur d'appauvrissement ou de paupérisation syndicale est la qualité de la gestion des recettes recueillies. En effet, *«Une bonne administration financière est celle qui permet à un syndicat d'être sûr que ses ressources ne sont ni perdues, ni volées, ni gaspillées, ni mal utilisées. Et tout cela est d'autant plus important que cet argent est celui des travailleurs»*²¹. Les syndicats devraient donc malgré la modicité des ressources, mettre en place des mesures de contrôle et de planification efficaces afin d'éviter toute gestion hasardeuse. Pour faciliter ce contrôle, le trésorier confédéral doit tenir régulièrement les livres comptables.

Etant par ailleurs chargé de rechercher et de proposer au Comité exécutif tout moyen tendant à assurer l'alimentation centrale des finances de la CSTC, le trésorier confédéral peut rechercher des recettes complémentaires provenant du rapport ou du revenu des biens que possède le syndicat ou des activités qu'il organise; ça peut être le loyer des locaux appartenant au syndicat et loués à des particuliers, l'organisation d'une séance récréative, d'un bal, d'une tombola dont les billets sont vendus par les membres et dont le produit net

20 Cf. Article 11 de la loi n°90/053 du 09 décembre 1990 qui dispose que: "Hormis les associations reconnues d'utilité publique, aucune association déclarée ne peut recevoir ni subvention des personnes publiques, ni dons et legs des personnes privées".

21 BIT: Gestion financière syndicale, op cit, p3.

va à la caisse syndicale; ou alors les recettes issues de la publication des brochures, livres ou journaux syndicaux...

Mais dans tous les cas ces activités tout en restant légales et secondaires ne doivent pas entraver de quelque manière que ce soit l'objectif principal du syndicat qui est la représentation des travailleurs.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

CONCLUSION GENERALE

CODESRIA BIBLIOTHEQUE

Au terme de cette analyse, l'ouverture démocratique ou mieux la démocratie pluraliste est apparue comme un gage pour l'émergence et l'épanouissement des libertés publiques au Cameroun en général et de la liberté syndicale en particulier.

Aussi malgré la survivance de la loi n°68/LF/19 du 18 novembre 1968 qui subordonne la création des syndicats des fonctionnaires à l'agrément du Ministre de l'administration territoriale, deux syndicats de fonctionnaires ont-ils été créés, de nouvelles autres organisations syndicales voire des fédérations également enregistrées, sans oublier la rupture qui s'est opérée entre la centrale syndicale et les partis politiques.

Par ailleurs la protection de la liberté syndicale s'est trouvée renforcée tant au plan national qu'international.

Néanmoins beaucoup reste encore à faire compte tenu des nombreuses pesanteurs qui empêchent l'efficacité de la liberté syndicale dans la pratique. On peut citer à cet égard les facteurs d'ordre politique avec les restrictions à certaines libertés civiles et politiques et les ingérences du gouvernement, les facteurs d'ordre culturel avec les luttes internes, l'absence d'une véritable éducation ouvrière, enfin les facteurs d'ordre économique notamment la crise économique qui a entraîné la mise en place des mesures de redressement avec une incidence considérable sur le niveau de vie et le pouvoir d'achat des travailleurs. Ainsi donc *«La reconnaissance juridique de la liberté syndicale n'est pas en soi satisfaisante, elle doit s'accompagner des mesures tendant à supprimer les obstacles physiques, psychologiques et autres...»*²²

Compte tenu de toutes ces contraintes, la loi du 18 novembre 1968 doit être réactualisée, les interventions de l'administration limitées et un accent doit être mis sur l'éducation ouvrière ainsi que la participation syndicale. En ce sens, les travailleurs et les employeurs du secteur privé et parapublic devraient participer de plus en plus selon leur importance sociale et économique croissante à la formation de l'opinion publique et au processus de décision.

Le développement d'une conscience civique des travailleurs devrait soutenir le processus de libéralisation.

Les syndicats devraient de plus en plus être associés aux instances où sont élaborées les politiques macro-économiques susceptibles d'avoir des répercussions sur les salariés.

22 Rapport du Directeur général de l'OIT à la conférence internationale in Action de l'OIT, Genève, BIT, 1974, p 56.

Leur participation ne doit pas se limiter à endosser la mise en pratique des plans unilatéralement élaborés par les autorités publiques, mais bien à assurer une participation active et concrète dans la conception, la formulation et l'implantation des plans et des stratégies. Par exemple participer à l'élaboration et à la mise en application des plans d'ajustements structurels et monétaires. Il devraient même dans la mesure du possible comme c'est le cas en Russie élaborer des propositions de lois²³.

La négociation entre le syndicat, l'employeur et l'Etat doit être encouragée afin que soit évitée la fréquence des grèves qui sont perturbatrices et coûteuses à tous les partenaires sociaux. Un pas avait été fait dans ce sens le 10 mars 1994 quand les représentants des pouvoirs publics et les syndicats s'étaient réunis pour poursuivre l'analyse de la situation née des réductions des salaires décidées le 24 novembre 1993 par le gouvernement afin de chercher les voies et moyens de ramener le calme et la confiance des travailleurs publics. Il reste seulement à souhaiter que les résolutions prises à l'issue de cette réunion soient mises en application.

La liberté syndicale dans la fonction publique devrait être également réglementée de façon libérale. Le nouveau statut de la fonction publique réaffirme le droit pour les fonctionnaires d'adhérer à un syndicat professionnel pour défendre leurs intérêts; il reste qu'une loi intervienne pour indiquer les modalités d'application effective de cette liberté.

S'agissant des conflits au niveau de la C.T.S.C., une révision de ses statuts et règlement intérieur s'impose ainsi que la convocation d'un congrès extraordinaire où pourraient être débattus et résolus les problèmes internes de la confédération. Et puisque le poids d'un syndicat dépend du nombre de ses adhérents, les dirigeants syndicaux pourraient consacrer leurs efforts non aux querelles internes mais à la sensibilisation de la population surtout féminine, rurale et du secteur informel. *«La liberté syndicale ne peut pas signifier grand chose dans un pays où seule une minorité relativement limitée de la population active est en mesure de s'organiser pour défendre ses intérêts»²⁴*

Par ces actes la démocratie bien qu'étant un idéal, une conquête perpétuelle marquera encore d'autres grands pas dans notre pays. En effet, comme le souligne M. PEIRENS délégué des travailleurs de Belgique, *«Le non respect ou le respect partiel des*

23 YANAEV. G.I «la perestroïka et les syndicats en Union soviétique» in Revue, Travail et sociétés n°15, Genève, IIES, mars 1990, p 363.

24 cf. Rapport du Directeur général, op cit p 56.

*normes internationales de travail est en général l'indice d'un mauvais fonctionnement de la démocratie voire du maintien d'une simple façade démocratique*²⁵. Il se pourrait que la démocratie ne soit pas la meilleure forme de gouvernement mais, jusqu'ici, pour reprendre les propos de WINSTON CHURCHILL, on n'a rien trouvé de mieux.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

25 Willy PEIRENS «l'impératif d'universalité» in Magazine de l'OIT: Travail: Les normes à l'épreuve des changements, Genève, BIT, décembre 1992.

ANNEXES DOCUMENTAIRES

ANNEXE I

**TEXTE DES DISPOSITIONS DE FOND DES CONVENTIONS N^{os} 87 ET 98
Convention (n^o87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948**

Article 1

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à donner effet aux dispositions suivantes.

Article 2

Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

Article 3

1. Les organisations des travailleurs et les employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action.

2. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

Article 4

Les organisations des travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative.

Article 5

Les organisations des travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que de celui de s'y affilier, et toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales des travailleurs et d'employeurs.

Article 6

Les dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessus s'appliquent aux fédérations et aux confédérations des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Article 7

L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations des travailleurs et d'employeurs, leurs fédérations et confédérations ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessus.

Article 8

1. Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente convention, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité.

2. La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention.

Article 9

1. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale.

2. Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'organisation internationale du travail, la ratification de cette convention par un Membre ne devra pas être considérée comme affectant toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existants qui accordent aux membres des forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.

Article 10

Dans la présente convention, le terme «organisation» signifie toute organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs et des employeurs.

Article 11

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical.

Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Article 1

1. Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

2. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de:

- a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat;
- b) congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.

Article 2

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

2. Sont notamment assimilées à des actes d'ingérence au sens du présent article des mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs.

Article 3

Des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents.

Article 4

Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.

Article 5

1. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces ou à la police sera déterminée par la législation nationale.

2. Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, la ratification de cette convention par un Membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existants qui accordent aux membres des forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.

Article 6

La présente convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics et ne pourra, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut.

ANNEXE II.

**Résolution de 1952 concernant l'indépendance
du mouvement syndical**

Attendu qu'à ses récentes sessions, la Conférence Internationale du Travail a formulé, dans les conventions et recommandations internationales, des principes visant à l'établissement de la liberté syndicale et de bonnes relations professionnelles;

Attendu que l'existence d'un mouvement syndical stable, libre et indépendant est une condition indispensable à l'établissement de bonnes relations professionnelles et devrait contribuer à améliorer, dans tous les pays, les conditions sociales en général;

Attendu que les relations entre le mouvement syndical et les partis politiques doivent inévitablement varier selon les pays, et

Attendu que toute affiliation politique ou action politique de la part des syndicats dépend des conditions particulières prévalant dans chaque pays;

Considérant néanmoins qu'à cet égard il y a lieu d'énoncer certains principes indispensables pour la protection de la liberté et de l'indépendance du mouvement syndical et la sauvegarde de sa mission fondamentale, qui est d'assurer le développement du bien-être économique et social de tous les travailleurs,

La Conférence internationale du travail, réunie en sa 35^e session, adopte, ce vingt sixième jour de juin 1952, la présente résolution:

1. L'objectif fondamental et permanent du mouvement syndical est le progrès économique et social des travailleurs.

2. Les syndicats ont également un rôle important à jouer en participant aux efforts déployés dans chaque pays en vue de promouvoir le développement économique et social et le progrès de l'ensemble de la population.

3. A ces fins, il est indispensable de préserver, dans chaque pays, la liberté et l'indépendance du mouvement syndical : afin de mettre ce dernier en mesure de remplir sa mission économique et sociale indépendamment des changements politiques qui peuvent survenir.

4. L'une des conditions de cette liberté et de cette indépendance est que les syndicats soient constitués, quant à leurs membres, sans considération de race, d'origine nationale ou d'affiliation politique et s'efforcent d'atteindre leurs objectifs syndicaux en se fondant sur la solidarité et les intérêts économiques et sociaux de tous les travailleurs.

5. Lorsque les syndicats décident, en se conformant aux lois et usages en vigueur dans leurs pays respectifs et à la volonté de leurs objectifs économiques et sociaux; ces relations ou cette action politique ne doivent pas être de nature à compromettre la continuité du mouvement syndical ou de ses fonctions sociales et économiques, quels que soient les changements politiques qui peuvent survenir dans le pays.

6. Lorsqu'ils s'efforcent d'obtenir la collaboration des syndicats pour l'application de leur politique économique et sociale, les gouvernements devraient avoir conscience que la valeur de cette collaboration dépend dans une large mesure de la liberté et de l'indépendance du mouvement syndical, considéré comme facteur essentiel pour favoriser le progrès social, et ils ne devraient pas chercher à transformer le mouvement syndical en un instrument politique qu'ils utiliseraient pour atteindre leurs objectifs politiques. Ils ne devraient pas non plus essayer de s'immiscer dans les fonctions normales d'un syndicat, en prenant prétexte de ses rapports librement établis avec un parti politique.

ANNEXE III

Résolution de 1970 concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles (extraits)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Considérant que le Préambule de la constitution de l'organisation internationale du Travail proclame que l'affirmation du principe de la liberté syndicale est l'un des objectifs de l'organisation;

Considérant que la Déclaration de Philadelphie, partie intégrante de la Constitution, proclame que la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu, et fait référence à d'autres droits de l'Homme fondamentaux inhérents à la dignité humaine;

Considérant que l'Organisation internationale du Travail a établi les normes fondamentales de la liberté d'association à des fins syndicales dans la convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949;

Considérant que, sans indépendance nationale et liberté politique, il ne peut y avoir pleinement et véritablement de droits syndicaux;...

Considérant que les organes de contrôle de l'O.I.T., et en particulier le Comité de la liberté syndicale du conseil d'administration, ont adopté, sur la base des normes existantes, des décisions concernant les violations des droits syndicaux, se référant notamment à des libertés civiles spécifiques;...

Considérant qu'il existe des principes fermement établis et universellement reconnus, qui définissent les garanties fondamentales des libertés civiles et qui doivent constituer un idéal commun à atteindre par tous les peuples et par toutes les nations, principes énoncés en particulier dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme et dans les pactes internationaux relatifs aux droits de l'Homme,...

1. Reconnaît que les droits conférés aux organisations de travailleurs et d'employeurs doivent se fonder sur le respect des libertés civiles qui ont été énoncées notamment dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme et dans le Pacte

international relatif aux droits civils et politiques, et que l'absence de ces libertés civiles enlève toute signification au concept des droits syndicaux.

2. Met un accent particulier sur les libertés civiles suivantes définies dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme, qui sont essentielles à l'exercice normal des droits syndicaux:

- a) le droit à la liberté et à la sûreté de la personne ainsi qu'à la protection contre les arrestations et les détentions arbitraires;
- b) la liberté d'opinion et d'expression, et en particulier le droit de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répandre, sans considération de frontière, Les informations et les idées par quelque moyen d'expression que ce soit:
 - a) La liberté de réunion;
 - b) Le droit à un jugement équitable par un tribunal indépendant et impartial;
 - c) Le droit à la protection des biens des syndicats.

3. Réaffirme la compétence spécifique de l'O.I.T. au sein du système des Nations Unies dans le domaine de la liberté syndicale et des droits syndicaux (principes formes procédures de contrôle) et des libertés civiles qui s'y rattachent.

4. Souligne la responsabilité qui incombe aux Nations Unies de protéger et de promouvoir les droits de l'Homme en général, les droits politiques et les libertés civiles dans le monde entier.

5. Exprime sa profonde inquiétude au sujet des violations répétées des droits syndicaux et d'autres droits de l'Homme et condamne ces violations. ...

9. Réaffirme sa foi dans les autres principes qui ont inspiré la convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 et la convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et insiste fermement auprès des Etats membres qui ne l'ont pas encore fait pour qu'ils ratifient ces conventions et, en attendant la ratification, qu'ils garantissent que les principes incorporés dans ces conventions soient observés et qu'ils respectent les principes consacrés dans ces conventions lors de l'adoption de leur législation nationale. ...

13. Invite le directeur général du BIT à exprimer le soutien de l'O.I.T. à l'action des Nations Unies dans le domaine des droits de l'Homme et à attirer l'attention des organes concernés des Nations Unies sur la relation qui existe entre droits syndicaux et libertés civiles.

14. Invite le conseil d'administration à déployer tous ses efforts en vue de renforcer les procédures de l'O.I.T. destinées à assurer l'observation par les Etats membres des principes de l'O.I.T. concernant la liberté syndicale et les droits syndicaux.

15. Invite le conseil d'administration à charger le directeur général à entreprendre de nouvelles recherches approfondies et de préparer des rapports sur la législation et des domaines rentrant dans la compétence de l'O.I.T., concernant la liberté d'association, les droits syndicaux et les libertés civiles ayant un rapport avec ceux-ci, en vue d'étudier les nouvelles mesures destinées à assurer le respect total et universel des droits syndicaux au sens le plus large.

A cet effet, une attention particulière devrait être donnée aux questions suivantes:

- droit des syndicats à exercer leurs activités au sein des entreprises et autres lieux de travail;
- droit des syndicats à négocier les salaires et toutes les autres conditions de travail;
- droit de participation des syndicats dans les entreprises et dans l'économie générale;
- droit de grève;
- droit de participer pleinement aux activités syndicales nationales et internationales;

- droit à l'inviolabilité des locaux syndicaux, ainsi que de la correspondance et des conversations téléphoniques;
- droit à la protection des fonds et biens syndicaux contre les interventions des autorités publiques;
- droit des syndicats à accéder aux moyens de communications de masse;
- droit à la protection contre toutes discriminations en matière d'affiliation et d'activité syndicale;
- droit d'accéder à des procédures de conciliation et d'arbitrage volontaire;
- droit à l'éducation ouvrière et au perfectionnement.

ANNEXE IV

Liste de quelques syndicats et de leurs principaux responsables jusqu'à l'avènement de l'unité syndicale au Cameroun en 1972.

- USCC: Union des syndicats confédérés du Cameroun (1944) MM. Um Nyobé et Assalé Charles.
- UT/CFTC: Union territoriale de la Confédération française des travailleurs chrétiens (1946) MM. De Gaillande, James Moukoko, D^r Aujoulat.
- CGKT: Confédération générale kamerounaise du Travail (1956) MM. Mayoa Beck et Ngom Jacques.
- UGTC: Union générale des travailleurs du Cameroun (1958). M. Ngom Jacques.
- USLC: Union des syndicats libres du Cameroun (1948). M. Amouhou Joseph.
- USAC: Union des syndicats autonomes du Cameroun (1951). MM. Assalé Charles, Moudourou Samuel.
- UCSC: Union camerounaise des syndicats chrétiens(1958). MM. Mongory Ernest, Tina Michel.
- USCC: Union des syndicats croyants du Cameroun (1962). MM. Din Samé, Tina Michel.
- CGCT: Confédération générale camerounaise du travail. M. Nkeng Lapé.
- UNASABEC: Union nationale des syndicats agricoles, forestiers du bois et de l'élevage. M. Ngambi R.
- SCAAC: Syndicat des cadres, agents de maîtrises et assimilés du Cameroun.
- FSC: Fédération des syndicats du Cameroun (1963). M. Ngom Jacques. La FSC est née de la fusion des quatre syndicats (UGTC, USLC, CGCT, UNASABEC).
- WCTUC: West Cameroon Trade Union Congress. MM. Agbor et Fogam Gabriel.
- UNTC: Union nationale des travailleurs du Cameroun (1972). MM. Satouglé Defith Moïse, Jérôme Abondo. L'UNTC est née de la fusion de 3 centrales syndicales: la FSC, l'USCC, la WCTUC. NB USCC (Union des syndicats croyants du Cameroun).
- OSTC: Organisation syndicale des travailleurs du Cameroun (1985). M. Fouda Dominique. L'OSTC a remplacé l'UNTC.

ANNEXE V

Liste des syndicats enregistrés ou agréés depuis 1990 jusqu'au 15 octobre 1994

I. Les syndicats relevant du code du travail.

1. Syndicats départementaux

1. Syndicat départemental des travailleurs des travaux publics et Bâtiments de la Menoua BP. 51. Dschang enregistrement n°244/OSTC/SD du 14/06/1990.

2. Manyu Road Transport Workers union BP.72. Manfé. Enregistrement n°245/OSTC/SD du 17/12/90.

3. Syndicat départemental de l'enseignement privé du Nyong et Kellé BP. 108 Eseka n°246/OSTC/SD du 16/01/91.

4. Syndicat départemental des travailleurs des Transports express du Mfoundi BP.39 Yaoundé n°247/OSTC/SD du 11/05/92.

5. Ndian Divisionnal Union of Road transport Workers: BP 26 Ekondo Titi n°248/OSTC/SD du 11/05/92.

6. Syndicat départemental des travailleurs de la Manutention et assimilés BP.215 Douala n°249/OSTC/SD du 23/07/92 annulé le 17/02/92.

7. Syndicat départemental des travailleurs express sur Rail du Mfoundi n°250/OSTC/SD du 12/11/93.

Syndicat départemental des employeurs des communes du Mfoundi BP 3339. Yaoundé n°251/OSTC/SD du 12/04/94.

2. Syndicats nationaux.

1. Syndicat National des délégués Médicaux du Cameroun n°9/OSTC/N du 2/03/90.

2. Syndicats National des Contrôleurs d'Administration et agents de l'Etat du Cameroun. N°1/SN/I du 16/04/93.

3. National syndicate of security agents of Cameroon BP 8578 Douala. N°/SN/I/2 du 12/04/94.

4. Le syndicat national des chauffeurs de taxis du Cameroun BP 206 Douala. N°3/SN/I/3 du 28/06/94.

5. Syndicat national des vendeurs d'huile de palme BP 5524 Yaoundé n°61/E4/61 du 01/11/94.

6. Syndicat national des auxiliaires de transports et des transits. BP 5117 Douala n°62/E4/62 du 02/12/93.

Syndicat national des organisateurs des courses des chevaux, des chiens et patinage du Cameroun BP 20018 Yaoundé n°63/E4/63 du 12/11/93.

8. Syndicat national des vétérinaires privés du Cameroun BP 187 Yaoundé n°64/E4/64 du 08/02/94.

9. Syndicat national des acupuncteurs et homéopathes du Cameroun BP 5702 Douala n°65/E4/65 du 08/02/94.

10. Syndicat national des opticiens du Cameroun BP 6256 Yaoundé n°66/E4/66 du 10/05/94.

3. Fédérations

1. Fédération syndicale des travailleurs du transport du Cameroun. BP 39 Yaoundé n°1/CSTC/FED/1 du 24/08/94.

2. Fédération nationale des syndicats de l'Energie Electrique et Eau du Cameroun BP 4077 Douala n°2/CSTC/FED/ du 13/04/94.

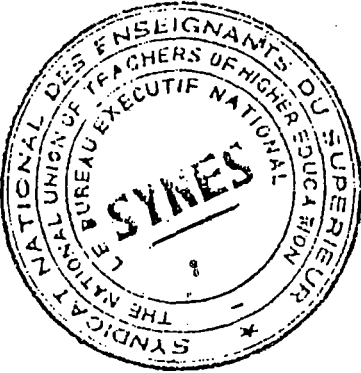
**II. Des syndicats non régis par le code du travail:
relevant de la loi n°68/LF/19 du 18 novembre 1968.**

1. Le syndicat national des fonctionnaires des services civils et financiers (SYNAFCIF) agréé par décision du MINAT n°0010 du 11 mai 1994.

2. Le syndicat national des personnels des services techniques (SYNAPTEC) agréé par décision du MINAT n°0168 du 25 juillet 1994

Annexe VI

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE



Quatrième question à l'ordre du jour

291e RAPPORT DU COMITE DE LA LIBERTE SYNDICALE

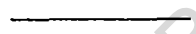
TABLE DES MATIERES

	<u>Paragraphes</u>
I. <u>INTRODUCTION</u>	1 - 29
II. <u>CAS N'APPELANT PAS UN EXAMEN PLUS APPROFONDI</u>	30 - 110
<u>Cas no 1634 (Fédération de Russie): Plainte contre le gouvernement de la Fédération de Russie présentée par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation et des branches connexes (UITA)</u>	30 - 41
Conclusion du comité	39 - 40
<u>Recommandation du comité</u>	41
<u>Cas no 1662 (Argentine): Plainte contre le gouvernement de l'Argentine présentée par le Syndicat uni des travailleurs de l'enseignement de Mendoza (SUTE)</u>	42 - 53
Conclusions du comité	49 - 52
<u>Recommandation du comité</u>	53

Paragraphes

<u>Cas no 1693 (El Salvador):</u> Plainte contre le gouvernement d'El Salvador présentée par la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB)	505 - 515
Conclusions du comité	511 - 514
<u>Recommandations du comité</u>	515
<u>Cas no 1699 (Cameroun):</u> Plainte contre le gouvernement du Cameroun présentée par le Syndicat national des enseignants du supérieur (SYNES)	516 - 551
Conclusions du comité	537 - 550
<u>Recommandations du comité</u>	551
<u>Cas no 1713 (Kenya):</u> Plainte contre le gouvernement du Kenya présentée par l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA) et la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)	552 - 577
Conclusions du comité	572 - 576
<u>Recommandations du comité</u>	577

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE



- a) Le comité regrette de constater que le gouvernement n'a pas répondu à l'allégation concernant le licenciement de cinquante travailleurs de la société ARCO Ingenieros SA de C.V., et il lui demande de le faire avant sa prochaine session.
- b) Le comité demande instamment au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que les travailleurs licenciés à l'occasion d'une grève déclenchée dans la société susmentionnée soient réintégrés dans leur emploi et pour que l'article 553 du Code du travail soit modifié de manière à ce que la grève ne puisse être interdite que dans les services essentiels au sens strict du terme.
- c) Le comité demande au gouvernement de le tenir informé du résultat de la procédure judiciaire engagée contre les travailleurs - actuellement en liberté - arrêtés le 19 août 1992 à l'occasion d'une marche des grévistes de la société ARCO.

Cas no 1699

PLAINTÉ CONTRE LE GOUVERNEMENT DU CAMEROUN
PRESENTÉE PAR
LE SYNDICAT NATIONAL DES ENSEIGNANTS DU SUPÉRIEUR (SYNES)

516. Par une communication en date du 26 janvier 1993, le Syndicat national des enseignants du supérieur (SYNES) a présenté une plainte en violation des droits syndicaux contre le gouvernement du Cameroun. Par la suite, ce syndicat a transmis des informations complémentaires concernant cette affaire par des communications des 12 avril et 12 juillet 1993. Le gouvernement, pour sa part, a envoyé ses commentaires et observations sur ce cas dans des communications des 7 juin et 9 septembre 1993.

517. Le Cameroun a ratifié la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. En revanche, il n'a pas ratifié la convention (no 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

A. Allégations du syndicat plaignant

518. Le SYNES, dans sa communication du 26 janvier 1993, allègue que le gouvernement du Cameroun a porté atteinte aux conventions nos 87 et 98 qu'il a ratifiées en refusant de le reconnaître et en laissant se perpétrer des agressions, intimidations, pressions et répressions qui rendent les activités des syndicats indépendants impossibles, sinon dangereuses.

519. Cette plainte formelle fait suite à une demande d'intervention que le syndicat plaignant avait adressée au BIT par une communication en date du 25 juin 1992. Dans cette demande d'intervention, il faisait état de diverses entraves portées à son fonctionnement. Ladite communication avait été transmise au gouvernement le 7 juillet 1992 afin qu'il fournisse ses observations sur cette affaire. Elle était restée sans réponse.

520. Dans cette demande d'intervention, le SYNES expliquait que par une lettre du 21 octobre 1991 le ministre de l'Enseignement supérieur, de l'Informatique et de la Recherche scientifique avait voulu soumettre sa constitution à une législation inexistante. La lettre du ministre faisait référence à une loi du 19 décembre 1990 relative aux libertés d'association qui prévoyait que les syndicats devaient être régis par des textes particuliers, lesquels n'avaient pas encore été adoptés.

521. Toujours dans cette demande d'intervention, le SYNES faisait état du fait que, dans la nuit du 11 au 12 décembre 1991, le président du bureau exécutif national du SYNES, M. Jongwane Dipoko, avait été l'objet d'une tentative d'assassinat devant son domicile.

522. Le SYNES indiquait également qu'il avait vainement sollicité de l'université l'octroi de locaux pour exercer ses activités syndicales et que le chancelier de l'université avait non seulement refusé l'octroi desdits locaux, mais il avait interdit les manifestations prévues au motif de l'absence d'une reconnaissance officielle du syndicat. Estimant que ces comportements étaient contraires aux articles 2 et 3 de la convention no 87, le SYNES précisait qu'il avait tenu une manifestation sur l'esplanade du campus universitaire, l'administration ayant fait fermer hermétiquement toutes les salles et que, dès que son président avait commencé à prononcer un discours, l'assistance avait été dispersée par les forces de l'ordre. Depuis, les responsables du SYNES faisaient l'objet de nombreuses tracasseries.

523. Dans la plainte qu'il soumet le 26 janvier 1993, le SYNES réitère les informations qu'il a déjà fournies dans sa demande d'intervention, insistant sur le fait que le ministre de l'Enseignement supérieur a voulu le soumettre à une législation inexistante, alors que la Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC) et les syndicats de base qui lui sont affiliés et qui sont proches du gouvernement fonctionnent sans problème.

524. Il ressort de la documentation jointe par le SYNES qu'une assemblée constitutive du 1er juin 1991 avait constitué une structure permanente portant création de ce syndicat dont les statuts et règlements avaient été déposés à la préfecture de Mfoundi à Yaoundé, le 11 juin 1991, sous la référence no 773/AD/JO6/BAPP. Cependant, ce syndicat n'avait pas obtenu d'autorisation administrative de fonctionner au motif que la loi no 90/53 du 19 décembre 1990 prévoyait que des dispositions devaient être adoptées pour régir la vie des syndicats. La copie de la déclaration de dépôt du 11 juin 1991 est effectivement signée pour le préfet de Yaoundé par un administrateur civil sur papier à en-tête du bureau des associations et des partis politiques. Dans cette déclaration, il est certifié que le dossier du SYNES ainsi que les exemplaires des statuts et la liste des membres du bureau exécutif ont été reçus. Cette déclaration de dépôt ajoute que "la présente attestation ne tient nullement lieu d'autorisation d'exercer des activités afférentes audit syndicat avant l'autorisation du ministre de l'Administration territoriale".

525. Le SYNES regrette, par ailleurs, que la tentative d'assassinat devant son domicile du président de son bureau exécutif n'ait toujours pas fait l'objet d'une enquête judiciaire malgré les demandes en ce sens déposées auprès des autorités administratives.

526. Il fait état également du fait que l'ex-ministre de l'Enseignement supérieur, devenu secrétaire général de la Présidence de la République, exigeait pour la création et le fonctionnement du SYNES que les textes d'application prévus à l'article 5 (4) de la loi no 90/53 du 19 décembre 1990 sur la liberté d'association soient adoptés et que le ministre qui lui succède ne demande plus officiellement d'attendre l'adoption de ces textes, mais se contente d'exiger un dossier administratif relatif au syndicat.

527. S'agissant des entraves perpétrées à l'encontre du SYNES depuis le 23 juin 1992, le syndicat plaignant explique que les militants syndicaux ayant respecté le mot d'ordre de grève du SYNES suite au non-paiement des salaires et à la suspension arbitraire de l'un d'entre eux se sont vu infliger des demandes d'explication qui sont des mesures administratives préalables à une procédure disciplinaire. En outre, au mépris des règles de procédure disciplinaire, un enseignant, M. Nounba Issidor, a été suspendu pour deux ans au motif fallacieux que ses épreuves auraient été subversives. Enfin, depuis novembre 1992, des notes circulaires du chancelier de l'Université de Yaoundé et des télex du ministre de l'Enseignement supérieur mettent en demeure les enseignants du supérieur de fournir un dossier en vue de la prise en charge de leur traitement par un organisme spécialisé. D'après le syndicat plaignant, cette mesure vise à mettre en cause le statut particulier des enseignants du supérieur et l'autonomie des universités, et donc l'opportunité de l'existence d'un syndicat réservé aux enseignants du supérieur, cet enseignement devenant une tâche administrative comme les autres.

528. Dans une communication ultérieure du 12 avril 1993, le SYNES fournit une copie de la lettre du ministre de l'Enseignement supérieur du 26 mars 1993 adressée au recteur de l'Université de Yaoundé affirmant que "le SYNES ne peut être considéré valablement comme syndicat", ainsi que la copie d'une note de service du vice-recteur de l'Université de Yaoundé du 30 mars 1993 mettant fin au sein du campus à toute activité de l'association illégale dite "Syndicat des enseignants du supérieur" (SYNES). Il fournit également une copie d'une demande d'explication écrite des autorités adressée à un militant du syndicat, le chef du Département de la presse écrite, qui avait fait saisir sur ordinateur à des fins de publication des ouvrages intitulés "Le tribalisme, un monstre" et "La presse et les tyrans africains: immobilisme et mensonges grossiers".

529. Enfin, dans une communication du 12 juillet 1993, le SYNES fournit une lettre du 2 juin 1993 du recteur de l'Université de Yaoundé adressée au président du bureau exécutif du SYNES tendant à impliquer sans enquête préalable le syndicat d'actes de violence, d'incendie et d'assassinat survenus sur le campus. Le recteur y rappelle que "malgré les instructions de Monsieur le Ministre de l'Enseignement supérieur interdisant toute activité du syndicat illégal dit "SYNES", celui-ci continue à tenir des réunions au sein du campus, à écrire des mots d'ordre de grève et autres tracts incitant à la démobilisation". Le recteur demande en conséquence de "faire savoir par écrit que les enseignants ne continueront pas à mener des activités dans ce regroupement illégal, dit SYNES, regroupement qui aurait appuyé les actes de violence et les assassinats perpétrés par le regroupement d'étudiants dit "Parlement".

B. Réponse du gouvernement

530. Dans sa réponse du 7 juin 1993, le gouvernement transmet une lettre du ministre de l'Enseignement supérieur sur cette affaire datée du 19 janvier 1993. Le ministre de l'Enseignement supérieur y estime que le SYNES, ne remplissant pas les conditions exigées par la législation nationale et en attendant les textes devant être adoptés par le législateur, n'a sur toute l'étendue du territoire aucune existence légale. Il n'a donc pas de personnalité juridique qui lui permette de fonctionner légalement ou de "porter plainte" contre le gouvernement du Cameroun devant le BIT.

531. Sur le fond, le gouvernement indique que la création du SYNES en 1991 appelle les observations suivantes:

L'article 6 des statuts dispose que "le SYNES peut se prononcer publiquement en assemblée générale après vote majoritaire sur tel ou tel grand sujet engageant la vie ou le devenir de la nation". Or, d'après le gouvernement, le but poursuivi par tout syndicat devrait être la défense des intérêts professionnels de ses membres. Par les dispositions de l'article 6, le SYNES sort du cadre de ses attributions ordinaires et légitimes et tend à engager les enseignants membres dans des voies d'intervention dangereuses, tant pour eux-mêmes que pour la nation tout entière.

532. Le gouvernement communique les observations de forme suivantes: selon lui, le problème juridique important que pose le dossier SYNES est celui de son existence juridique et, plus précisément, de la question de savoir lequel des textes suivants devrait le régir:

- la loi no 68/LF/19 du 18 novembre 1968 (relative aux associations ou syndicats professionnels non régis par le Code du travail) et son décret d'application no 69/DF/7 du 6 janvier 1969;
- la loi no 74/14 du 26 novembre 1974 portant Code du travail modifiée par la loi no 92/007 du 14 août 1992;
- ou la loi no 90-53 du 19 décembre 1990 sur la liberté d'association.

Aux termes du premier texte, l'article premier dispose que les personnes relevant du statut de la fonction publique fédérale ou fédérée et les agents de la fonction publique du Cameroun occidental, à l'exception des membres des forces armées ou assimilés et des forces de police, peuvent se regrouper en associations ou syndicats professionnels dans le cadre de la loi no 67/LF/19 du 12 juin 1967 sur la liberté d'association. L'article 2 dispose que les associations ou syndicats visés par le présent décret doivent demander leur agrément au ministre chargé de l'Administration territoriale, responsable du contrôle des libertés publiques. L'article 9 dispose que l'absence de réponse du ministre de l'Administration territoriale pendant trois mois équivaut à un refus d'agrément. Cette loi intéresse donc uniquement les fonctionnaires relevant du statut de la fonction publique. Or, dans le cas d'espèce, le SYNES est formé d'un mélange d'enseignants fonctionnaires et contractuels. Le SYNES a régulièrement fait sa déclaration depuis plus d'un an. Cette déclaration est demeurée jusqu'ici sans aucune réponse du ministre compétent, ce qui équivaut à un refus d'agrément. Le deuxième texte, le Code du travail de 1974 modifié en 1992, prévoit que, sans aucune restriction et sans autorisation préalable, la loi reconnaît aux travailleurs et aux employeurs le droit de créer librement des syndicats professionnels (article 3 de la loi no 74/14 du 27.11.1974), lesquels n'ont d'existence légale qu'à partir du jour où un certificat d'enregistrement leur est délivré par le greffier des syndicats (article 6 de la même loi). A cause du caractère hétérogène déjà dénoncé de la composition du SYNES, ce certificat d'enregistrement ne lui a été et ne peut lui être délivré, les enseignants contractuels pouvant seuls y prétendre éventuellement. Troisième texte: la loi du 19 décembre 1992. L'article premier de cette loi dispose que la liberté d'association proclamée par le préambule de la Constitution est reconnue à toute personne physique ou morale sur l'ensemble du territoire national. Il existe deux régimes d'association: le régime de la déclaration et le régime de l'autorisation (article 5, alinéa 1). Relèvent du régime de l'autorisation les associations étrangères et les associations religieuses (article 5, alinéa 2). Toutes les autres formes d'association sont soumises au régime de la déclaration (article 5, alinéa 3).

... faite par les fondateurs de l'association à la préfecture du département où celle-ci a son siège. Un récépissé leur est délivré si l'association n'est pas frappée de nullité (article 7, alinéa 1). Le silence du préfet gardé pendant deux mois après le dépôt du dossier de déclaration vaut acceptation et emporte acquisition de la personnalité juridique (article 7, alinéa 3). Si, par définition (article 2), le syndicat est une association puisque évoqué dans les dispositions générales de la loi du 19 décembre 1990 portant sur la liberté d'association, le syndicat est une association spéciale qui est de ce fait régie par des textes spéciaux selon les dispositions précises de l'article 5, alinéa 4, de la loi qui prévoit: "les partis politiques et les syndicats sont régis par des textes particuliers". Dans le cas d'espèce, le SYNES, qui se veut un syndicat, a malheureusement suivi la procédure de la déclaration des associations prévue à l'article 7, alinéa 1, précité pour obtenir un récépissé et brandir plus de deux mois après sa personnalité juridique, faute de réaction du préfet (article 7, alinéa 3), ce qui est manifestement illégal, l'article 7, alinéa 1, ne visant que les associations ordinaires au sens classique du terme.

533. Le gouvernement poursuit en indiquant que s'il est vrai que les dispositions finales de la dernière loi précisent, à l'article 35, que la loi no 67/LF/19 du 12 juin 1967 sur la liberté d'association est abrogée et remplacée par les dispositions de la présente loi, c'est-à-dire qu'il n'a pas été fait allusion aux lois précitées de 1968 et de 1974, ce qui permettrait de conclure qu'elles n'auraient pas été abrogées, il n'en est pas moins exact que, selon l'article 5, alinéa 4, de la même loi qui dispose que "les partis politiques et les syndicats sont régis par des textes particuliers", aucun autre texte que ceux encore attendus (puisque les textes régissant les partis politiques existent déjà) sur les syndicats ne devrait plus être applicable, exception faite de la loi no 92/007 du 14 août 1992, promulguée après celle du 19 décembre 1990, mais loi qui, elle aussi, pour les raisons précitées, n'est d'aucun secours pour le SYNES.

534. Le gouvernement conclut en indiquant qu'il estime que le SYNES ne remplit pas les conditions exigées par les textes visés et, en attendant celui promis par le législateur, il n'a aucune existence légale sur toute l'étendue du territoire. Selon le gouvernement, il n'a donc pas de personnalité juridique lui permettant de fonctionner légalement et de "porter plainte" contre le gouvernement camerounais devant le BIT.

535. Dans une communication ultérieure du 9 septembre 1993, le gouvernement insiste sur le fait que les statuts du SYNES disposent en leur article 6 que "le SYNES peut se prononcer publiquement en assemblée générale sur tel ou tel sujet engageant l'avenir de la nation". Il souligne que, si l'avenir de la nation camerounaise dépend de l'ensemble de ses citoyens y compris ceux membres du SYNES, il n'en demeure pas moins qu'un syndicat professionnel n'est pas le cadre approprié pour en débattre. En effet, la convention no 87 en son article 10 dispose que "le but des syndicats professionnels est de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs et des employeurs". Quant à la loi no 92/007 du 14 août 1992 portant Code du travail, elle précise en son article 3 la nature de ces intérêts. Celui-ci stipule en effet que les syndicats professionnels ont pour objet l'étude, la défense, le développement et la protection de leurs intérêts notamment économiques, industriels et agricoles. En clair, le but des syndicats professionnels est la défense des intérêts professionnels de leurs membres.

536. En conséquence, selon le gouvernement, le SYNES en s'occupant de l'avenir de la nation camerounaise outrepassa son objet et s'exclut de lui-même du cadre défini par la loi pour les syndicats professionnels. Il est évident que, si le SYNES venait à se conformer à la loi, rien ne saurait

entraver dès lors l'exercice par les enseignants du supérieur de cette liberté fondamentale qu'est la liberté syndicale, étant entendu qu'il s'agira ici des enseignants du supérieur régis par le Code du travail. Quant aux enseignants du supérieur ayant la qualité de fonctionnaires donc régis par le statut général de la fonction publique, ils demeurent régis par la loi no 68/LF/19 du 18 novembre 1968 en attendant que les textes particuliers annoncés par la loi du 19 décembre 1990 sur les associations syndicales soient adoptés.

C. Conclusions du comité

537. Le comité observe que la présente plainte porte sur le refus du gouvernement du Cameroun de reconnaître le Syndicat national des enseignants du supérieur (SYNES); elle porte également sur le fait qu'aucune enquête judiciaire n'a été ouverte contre l'allégation de tentative d'assassinat du président de son comité exécutif, sur le refus d'octroi de locaux à ce syndicat, sur l'interdiction de toute activité syndicale au SYNES et à ses membres et sur les tracasseries dont ses membres auraient été l'objet.

538. Le comité observe que le gouvernement déclare que le SYNES n'a pas de personnalité juridique lui permettant de fonctionner légalement et de "porter plainte" devant le BIT.

539. A cet égard, le comité rappelle qu'aux termes de la procédure spéciale de plainte en violation de la liberté syndicale (paragraphe 35 de la procédure), il possède entière liberté pour décider si une organisation peut être considérée comme une organisation professionnelle au sens de la Constitution de l'OIT et qu'il ne se considère lié par aucune définition nationale de ce terme. En outre, l'absence d'une reconnaissance officielle d'une organisation ne peut justifier le rejet des allégations lorsqu'il ressort de la plainte que cette organisation a, pour le moins, une existence de fait (paragraphe 38 de la procédure).

540. Dans le cas d'espèce, le comité observe que les enseignants du supérieur au Cameroun, qu'il s'agisse de fonctionnaires ou de contractuels, se sont regroupés en syndicat dans une structure permanente lors de leur assemblée constitutive le 1er juin 1991, et qu'ils ont déposé leurs statuts et règlements à la préfecture de Mfoundi à Yaoundé, le 11 juin 1991, sous la référence no 773/AD/JO6/BAPP. Ils ont d'ailleurs dûment reçu copie de cette déclaration de dépôt. Le comité observe cependant que la copie en question, communiquée par les plaignants, mentionne "la présente attestation ne tient nullement lieu d'autorisation d'exercer les activités afférentes audit syndicat".

541. Le comité relève que le gouvernement insiste sur le fait de l'article 6 des statuts du SYNES dispose que "le SYNES peut se prononcer publiquement en assemblée générale sur tel ou tel sujet engageant l'avenir de la nation". Il argue du fait qu'aux termes de l'article 10 de la convention no 87, "le but des syndicats professionnels est de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs et des employeurs". Il ajoute que le Code du travail de 1992 précise en son article 3 la nature de ces intérêts en prévoyant que les syndicats professionnels ont pour objet l'étude, la défense, le développement et la protection de leurs intérêts, notamment économiques, industriels et agricoles.

- a) regrouper tous les enseignants du supérieur autour d'un même idéal de défense des intérêts matériels, académiques et moraux;
- b) représenter ses adhérents partout où besoin sera;
- c) défendre la qualité de l'enseignement et de la recherche;
- d) veiller à ce que l'université, une des premières forces de la nation, constitue une référence permanente dans la recherche des solutions aux problèmes du pays;
- e) sensibiliser le milieu enseignants camerounais sur la nécessité de comportements individuels et collectifs à la hauteur de la dignité universellement attachée à l'exercice de cette profession;
- f) concourir à la protection sociale des enseignants et de leurs familles par la création de mutuelles;
- g) oeuvrer pour l'instauration des conditions optimales de travail et de sécurité des enseignants, des étudiants et des techniciens dans les laboratoires de formation et de recherche, les amphithéâtres et dans tout déplacement à caractère professionnel.

Aux termes de l'article 6, le SYNES est un syndicat indépendant. Il peut se prononcer publiquement en assemblée générale après vote majoritaire sur tel ou tel grand sujet engageant la vie ou le devenir de la nation. Toutefois, chaque membre reste libre et responsable de son opinion dans la formation politique ou religieuse de son choix.

543. Le comité en conclut que l'article 5 des statuts du SYNES qui vise la défense des intérêts matériels académiques et moraux des enseignants, la protection sociale des enseignants et de leurs familles par la création de mutuelles et l'instauration de conditions optimales de travail et de sécurité des enseignants et techniciens de laboratoire est en conformité avec l'article 10 de la convention no 87.

544. Pour ce qui est de l'article 6 qui insiste sur l'indépendance du syndicat, il prévoit que ses membres sont libres de leurs opinions et autorise le SYNES à se prononcer par vote majoritaire sur les grands sujets de la vie ou du devenir de la nation. Le comité estime que le souhait du SYNES d'être indépendant, de laisser ses adhérents libres de leurs opinions et de se prononcer majoritairement sur les grands sujets de la vie et du devenir de la nation constitue des buts légitimes. De même que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations dans son Etude d'ensemble sur la liberté syndicale et la négociation collective, 1983, le comité rappelle que l'action syndicale ne saurait être restreinte au seul domaine professionnel. En effet, le choix d'une politique générale, notamment en matière économique, entraîne des conséquences affectant la condition des salariés (rémunération, congés, conditions de travail, marche de l'entreprise, etc.). L'évolution du mouvement syndical montre que l'objectif de promotion des conditions de travail par la négociation collective, tout en demeurant un axe fondamental de l'action des syndicats, s'accompagne de manière de plus en plus prononcée de leur participation dans les organes appelés à se prononcer sur les politiques économiques et sociales. Cette participation requiert en échange que les syndicats puissent porter attention aux problèmes d'intérêt général et donc politiques au sens le plus large du terme et que, entre

autres, ils puissent manifester publiquement leur opinion sur la politique économique et sociale du gouvernement, étant entendu que la mission fondamentale des syndicats devrait être d'assurer le développement du bien-être économique et social de tous les travailleurs. [Etude d'ensemble, paragr. 195.]

545. En outre, le comité lui-même a déjà signalé dans des cas antérieurs que le contrôle normal de l'activité des syndicats devrait être effectué a posteriori et par le juge; et que le fait qu'une organisation qui demande à bénéficier du statut de syndicat professionnel pourrait, le cas échéant, se livrer à une activité étrangère à l'activité syndicale ne constitue pas un motif suffisant pour que les organisations syndicales soient soumises à un contrôle a priori de leur composition et de la composition de leur comité directeur. Le refus d'enregistrer un syndicat parce que les autorités considèrent, d'avance et de leur propre chef, qu'un tel enregistrement pourrait ne pas être souhaitable du point de vue politique, équivaut à subordonner l'enregistrement obligatoire d'un syndicat à une autorisation préalable de la part des autorités, ce qui n'est pas compatible avec les dispositions de la convention no 87. [Voir Recueil de décisions et de principes de la liberté syndicale, troisième édition, 1985, paragr. 279.]

546. Le comité ne peut qu'insister sur le fait qu'en ratifiant la convention no 87 le gouvernement du Cameroun s'est engagé à accorder aux travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, y compris donc évidemment aux fonctionnaires et aux contractuels de l'enseignement, et ce sans autorisation préalable, le droit de constituer les organisations de leur choix et de s'affilier à ces organisations.

547. Le comité observe en conséquence avec préoccupation que, contrairement aux engagements internationaux découlant de la ratification de la convention no 87, le Syndicat national des enseignants du supérieur (SYNES) ne jouit toujours pas de la personnalité juridique alors qu'il a déposé sa demande de reconnaissance il y a plus de deux ans.

548. Par ailleurs, s'agissant du fait que le SYNES regroupe des fonctionnaires de l'enseignement, à l'instar de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, dans l'observation qu'elle adresse au gouvernement du Cameroun sur l'application de la convention no 87 (Conférence internationale du Travail, 80e session, 1993, rapport III, partie IV A, pp. 190 et 191), le comité note avec regret que le nouveau Code du travail n'a pas abrogé la loi no 68/LF/19 du 18 novembre 1968 qui soumet l'existence juridique d'un syndicat ou d'une association professionnelle de fonctionnaires à l'agrément préalable du ministre de l'Administration territoriale. Il regrette également le libellé de l'article 6 (2) du nouveau Code du travail qui dispose que les promoteurs d'un syndicat non encore enregistré qui se comporteraient comme si ledit syndicat avait été enregistré sont passibles de poursuites judiciaires en violation de l'article 1er de la convention no 98, ratifiée par le Cameroun, qui prévoit que les travailleurs, donc y compris les fonctionnaires et les contractuels de l'enseignement supérieur, doivent bénéficier d'une protection adéquate contre les actes de discrimination antisyndicale.

549. Le comité demande en conséquence instamment au gouvernement de reconnaître aux enseignants du supérieur le droit de se syndiquer dans le syndicat de leur choix, sans autorisation préalable, et de modifier sa législation et sa pratique en conséquence. Il lui demande en outre de garantir que des locaux leur soient accordés pour leur permettre d'exercer leurs activités et de le tenir informé de tout développement à cet égard.

550. Le comité rappelle par ailleurs que la liberté syndicale ne peut s'exercer que dans un climat exempt de violence et de crainte et observe avec regret que le gouvernement n'a pas encore répondu aux allégations du SYNES relatives à la tentative d'assassinat devant son domicile dont aurait été victime le président du comité exécutif de ce syndicat ainsi que les agressions, intimidations et pressions dont auraient été l'objet les membres du SYNES. Il demande par conséquent au gouvernement d'envoyer ses observations à cet égard.

Recommandations du comité

551. Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:

- a) Constatant avec regret que le Syndicat national des enseignants du supérieur ne jouit toujours pas de la personnalité juridique, alors qu'il a déposé sa demande de reconnaissance en juin 1991, il y a plus de deux ans, le comité demande instamment au gouvernement de reconnaître aux enseignants du supérieur, qu'il s'agisse de fonctionnaires ou de contractuels, le droit de se syndiquer dans le syndicat de leur choix sans autorisation préalable pour la défense de leurs intérêts professionnels et de modifier sa législation et sa pratique en conséquence. Il lui demande en outre de garantir que les enseignants du supérieur bénéficient des locaux leur permettant d'exercer leurs activités syndicales. Il prie le gouvernement de le tenir informé de tout développement à cet égard.
- b) Le comité demande au gouvernement d'abroger la loi no 68/LF/19 du 18 novembre 1968 qui soumet l'existence juridique d'un syndicat de fonctionnaires à l'agrément préalable du ministre de l'Administration territoriale et d'abroger l'article 6 (2) de la loi no 92/007 du 14 août 1992 portant Code du travail qui permet de poursuivre judiciairement les promoteurs d'un syndicat non enregistré qui se comporteraient comme si le syndicat était enregistré, contrairement aux dispositions des conventions nos 87 et 98. Il prie le gouvernement de communiquer des informations sur les mesures prises à cet égard.
- c) Le comité demande au gouvernement d'envoyer ses observations sur les allégations du syndicat plaignant concernant la tentative d'assassinat, devant son domicile, dont a été victime son président du comité exécutif ainsi que sur les agressions, intimidations et pressions dont ses membres sont l'objet.
- d) Le comité attire l'attention de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sur les aspects législatifs de ce cas au regard des conventions nos 87 et 98.

BIBLIOGRAPHIE

I. Références méthodologiques.

1. DURKHEIM (Emile); Les règles de la méthode sociologique, Paris, PUF, 1987
23^{ème} édition.
- DUVERGER (Maurice): Méthodes de la science politique, Paris, PUF 1959, 1^{ère}
édition.
3. KAMTO (Maurice): Pouvoir et droit en Afrique noire: Essai sur les fondements
du constitutionnalisme dans les Etats d'Afrique noire francophone, Paris LGDJ, 1987.
4. GRAWITZ (Madeleine): Méthodes des Sciences sociales, Paris, Dalloz, 1981,
5^{ème} édition.
5. MOUCHE (Ibrahim): Les autorités traditionnelles dans la vie politique moderne
au Cameroun: le cas de l'organisation municipale du Noun, thèse de 3^{ème} cycle en science
politique Yaoundé, FDSE, 1991-1992.
6. PAYSANT (André) «Sociologie du droit» in Encyclopédie de la sociologie, Paris,
Presses des petits-fils de Léonard Daniel, 1970.

II. Ouvrages spécialisés

1. EYINGA (Abel): La démocratie de Yaoundé: Syndicalisme d'abord (1944-1946)
Paris, l'Harmattan 1985.
2. Erstling (Jay) le droit de se syndiquer, Genève BIT, 1977.
3. KABEYA MUASE: Syndicalisme et démocratie en Afrique noire: l'expérience du
Burkina Faso (1936-1988), Paris, Karthala, 1989.
4. BIT La liberté syndicale: manuel d'éducation ouvrière, Genève, 1988.
5. BIT: Liberté syndicale et négociation collective, Genève, 1994.
6. BIT: les syndicats et l'O.I.T., Genève, 1989
7. MID DIALLO, Maurice DOPAVOGUI, Gérard Keler: Guinée: pour un nouveau
syndicalisme en Afrique, Paris, l'Harmattan, 1992
8. Structures et administrations syndicales: La gestion financière des syndicats, 1^{ère}
édition, Genève, BIT, 1984.
9. YIANNOPOULOS (Demetre C.): La protection internationale de la liberté
syndicale: La commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale
de l'O.I.T., Paris, LGDJ, 1973.

Revues, articles journaux etc....

Journaux et publications.

- Cameroun tribune du 26 juillet 1989
- Cameroun tribune n°5646 du 28 juillet 1994
- Cameroun tribune n°5663 du 23 août 1994
- Cameroun tribune n°5657 du 10 octobre 1994
- Dikalo n°146 du 10 octobre 1994
- La nouvelle expression n°187 du 03 au 12 septembre 1994
- Travail: magazine de l'O.I.T. n°1, BIT décembre 1992

- Travail : magazine de l'O.I.T. n°8, BIT, juin 1994
- Le travail dans le monde, Genève, BIT, numéro de 1989, 1992, 1993 et 1994.
- Jimi Adesina, mouvement ouvrier et le processus décisionnel en Afrique, Dakar, CODESRIA, 1992.
- Néo A Simultanyi: Trade unions and the democratization process in Zambia, septieme assemblée générale du CODESRIA, Dakar conseil pour le développement de la recherche Economique et sociale en Afrique, décembre 1991.

Articles

1. Anonyme: Encyclopédie de la République unie du Cameroun , Douala, Eddy Ness, 1981.
2. BABACAR Diop BUUBA «Les syndicats et les partis politiques» in Momar COUMBA Diop (sous la direction de): Sénégal: trajectoire d'un Etat, Paris, Karthala, 1992.
3. BEKOLO EGBE (Bruno): «Pour une reprise de la planification économique en Afrique» in Afrique et Développement, volume VIII, n°4, 1993.
4. BIT: «Métamorphose syndicale au Cameroun» in Bulletin des sciences sociales n°4, Genève, 1994.
5. KEGNE FODOUOP: «Le secteur informel dans le contexte des ajustements au Cameroun: l'exemple de la vente à la sauvette» in Ajustements et démocratisation en Afrique francophone, travail, capital et société, volume 26, n°1, Québec, Center for developing area studies, avril 1993.
6. LOKO BALOSSA (Elie-Joseph): «Droit du travail et liberté syndicale» in Revue congolaise de droit n°4, Université Marien Ngouabi, juillet-décembre 1988.
7. PEIRENS Willy: «L'impératif d'universalité» in Magazine de l'O.I.T.: les normes à l'épreuve des changements, Genève, BIT, numéro de décembre 1992.
8. POUGOUE (Paul-Gérard): «La contractualisation des relations professionnelles... pour quel resultat» in Juridis Info n°2: avril, mai, juin 1990.
- 9, POUGOUE (Paul-Gérard): «Commentaire de la loi n°92-007 du 14 Août 1992 portant nouveau code du travail» in Juridis info n°12 spécial, Octobre-Novembre-Décembre 1992
- 10, VALINET (Raymonde): «L'expression des salariés» in Les transformations du monde du travail. Etudes offertes en hommage à Lyon Caen, Paris, Dalloz, 1982.
11. YANAEV.G.I: «La Perestroïka et les syndicats en Union Soviétique» in Revue travail et sociétés n°15 Genève, IIES, 1990.
12. Zeghidi Salah: «Le syndicalisme tunisien: pôle centrale de la contestation sociale et démocratique» in séminaire du CODESRIA sur les mouvements sociaux, Mutations sociales et lutte pour la démocratie en Afrique, Dakar, conseil pour le développement de la recherche économique et sociale en Afrique, 1992.

Thèses, mémoires et cours photocopiés

1. Kaptué (Léon): Le syndicalisme à l'époque coloniale: thèse de doctorat d'Etat en histoire, Université de Yaoundé, FLSH, 1977.
2. Ngo Nyemeck (Elise): La grève en droit camerounais: Mémoire en Droit privé francophone, Université de Yaoundé, FDSE, 1989.
3. Ngongo (Louis Paul): Histoire des institutions et des faits sociaux, cours photocopié Tome II, Université de Yaoundé, FDSE 1989.

4. Sintat: Libertés publiques, cours polycopié, Université de Yaoundé, FDSE 1987.
5. Wafo (Dieubéni): Le syndicalisme ouvrier au Cameroun, leurs et leurs. Mémoire en Droit privé francophone, Université de Yaoundé, FDSE, 1988.

Documents

- Constitution du 2 juin 1972 modifiée de la République du Cameroun.
- Constitution de l'O.I.T., Genève, BIT édition de 1963
- Convention n°87 de l'O.I.T. sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.
- Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.
- Résolution O.I.T. 1952 concernant l'indépendance du mouvement syndical.
- Résolution O.I.T. 1970 concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles.
- Code du travail du Cameroun de 1974 (loi n°74/14 du 27 novembre 1974).
- Code du travail du Cameroun de 1992 (loi n°92/007 du 14 août 1992).
- Loi n°68/LF/19 du 18 novembre 1968 portant réglementation des associations et organisations professionnelles non régies par le code du travail.
- Décret n°69/98/17 du 6 janvier 1969 fixant les modalités d'application de la loi de 1968 (sus mentionnée).
- Décret n°94/199 du 07 octobre 1994 portant statut général de la fonction publique de l'Etat.
- Statuts et règlements intérieurs de la CSTC et de l'OSTC.
- Textes de base du R.D.P.C.

TABLE DES MATIERES

DEDICACE	i
REMERCIEMENTS	ii
SIGLES ET ABREVIATIONS	iii
INTRODUCTION GENERALE	1
LA DEFINITION DES CONCEPTS DE LIBERTE SYNDICALE ET DE DEMOCRATIE PLURALISTE	
PLURALISTE	2
LES CONCEPTS VOISINS.....	2
<i>Les droits de l'Homme</i>	2
<i>Le concept des libertés publiques</i>	3
LE CONCEPT DE DEMOCRATIE PLURALISTE.....	3
LE CONCEPT DE LIBERTE SYNDICALE.....	4
PRESENTATION DU SUJET	5
HISTORIQUE DE LA LIBERTE SYNDICALE.....	5
<i>La promotion de la liberté syndicale au sein de l'O.I.T.</i>	5
<i>La réception de la liberté syndicale au Cameroun</i>	7
PRESENTATION DU CADRE JURIDIQUE D'ANALYSE:.....	9
INTERET DU SUJET	9
L'INTERET DU SUJET AU REGARD DE LA LITTERATURE EXISTANTE.....	10
L'INTERET DU SUJET PAR RAPPORT AUX BESOINS D'UN PAYS EN DEVELOPPEMENT:.....	11
PROBLEMATIQUE ET HYPOTHESES DE TRAVAIL	12
PROBLEMATIQUE.....	12
LES HYPOTHESES DE TRAVAIL.....	12
<i>l'hypothèse principale: la démocratie pluraliste comme gage de la liberté syndicale</i>	12
<i>l'hypothèse connexe: les facteurs de limitation de la liberté syndicale</i>	13
LA DEMARCHE METHODOLOGIQUE	14
LE DEPASSEMENT DE L'EXEGESE JURIDIQUE.....	14
POUR UNE SOCIOLOGIE VOIRE UNE APPROCHE TRANSDISCIPLINAIRE DU DROIT.....	16
PREMIERE PARTIE: DEMOCRATIE PLURALISTE ET AFFIRMATION PROGRESSIVE DE LA LIBERTE SYNDICALE AU CAMEROUN	
CHAPITRE I: L'OUVERTURE DEMOCRATIQUE ET LE PLURALISME SYNDICAL AU CAMEROUN	
24	
L'INDISSOLUBLE CONNEXITE ENTRE LES DROITS SYNDICAUX ET LES LIBERTES CIVILES ET POLITIQUES	
24	
L'APPORT DES LOIS DE 1990 SUR LES LIBERTES CIVILES ET POLITIQUES.....	22
<i>Le droit à la liberté et à la sûreté individuelle</i>	22
<i>La liberté d'opinion et d'expression</i>	23
La liberté d'opinion.....	24
La liberté d'expression.....	25
LA LIBERTE DE REUNION ET DE MANIFESTATION	26
LA LIBERTE SYNDICALE EN POINTILLE AU CAMEROUN.....	28
LA LIBERTE SYNDICALE, COROLLAIRE DU PLURALISME POLITIQUE	29
LA RUPTURE ENTRE LA CENTRALE SYNDICALE ET LES PARTIS POLITIQUES.....	29
<i>Rappel historique</i>	30

<i>Le congrès de rupture entre la centrale syndicale et les partis politiques</i>	34
LA CONQUETE PROGRESSIVE DE LA LIBERTE SYNDICALE	32
<i>L'apparition de nouvelles organisations syndicales</i>	33
La procédure d'enregistrement des travailleurs relevant du code du travail.	34
La procédure d'agrément de la loi de 1968.....	36
<i>La liberté d'adhésion syndicale</i>	37
<i>Le libre fonctionnement des organisations syndicales</i>	39
CHAPITRE II: OUVERTURE DEMOCRATIQUE ET PROTECTION DE LA LIBERTE SYNDICALE	41
LE DOMAINE DE LA PROTECTION	42
LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS CONTRE LES ACTES DE DISCRIMINATIONS ANTISYNDICALES.....	43
LA PROTECTION DES ORGANISATIONS SYNDICALES CONTRE LES ACTES D'INGERENCE.....	45
LES ORGANES DE PROTECTION	47
LES ORGANES DE PROTECTION NATIONAUX.....	47
<i>La protection par l'inspecteur du travail</i>	48
<i>La protection par le juge</i>	49
LES ORGANES DE PROTECTION INTERNATIONAUX.....	49
<i>les moyens de protection communs à toutes les normes internationales du travail:</i>	50
La procédure de réclamation:.....	51
La procédure des plaintes:.....	51
Les rapports annuels sur les conventions ratifiées:.....	52
LES MOYENS DE PROTECTION SPECIFIQUES A LA LIBERTE SYNDICALE:	53
Le comité de liberté syndicale:.....	53
La Commission d'investigation et de conciliation.....	55
DEUXIEME PARTIE: DEMOCRATIE PLURALISTE ET FACTEURS DE LIMITATION DE LA LIBERTE SYNDICALE AU CAMEROUN	57
CHAPITRE III: LES FACTEURS SOCIOCULTURELS ET POLITIQUES DE LIMITATION DE LA LIBERTE SYNDICALE	59
UN ENVIRONNEMENT POLITIQUE PEU LIBERAL DANS LA REALITE	59
LES RESTRICTIONS A CERTAINES LIBERTES CIVILES ET POLITIQUES.....	59
LES RESTRICTIONS AU DROIT DE GREVE	60
<i>L'existence d'une syndicalisation sélective</i>	63
LES INGERENCES DU GOUVERNEMENT DANS LES AFFAIRES SYNDICALES.....	64
<i>Le cas du SYNES</i>	64
<i>Le cas de la CSTC</i>	65
LES FACTEURS SOCIOCULTURELS DE LIMITATION DE LA LIBERTE SYNDICALE	66
LE DEFICIT DE LA CULTURE SYNDICALE.....	66
LES LUTTES D'INFLUENCE INTERNES.....	68
CHAPITRE IV: LES FACTEURS ECONOMIQUES DE LIMITATION DE LA LIBERTE SYNDICALE AU CAMEROUN	70
LES DONNEES ET LES MESURES DE REDRESSEMENT DE LA CRISE ECONOMIQUE AU CAMEROUN	70
LES DONNEES DE LA CRISE ECONOMIQUE.....	71
LES MESURES DE REDRESSEMENT ECONOMIQUES.....	72
<i>Les mesures d'auto-ajustements internes</i>	72
<i>Les plans d'ajustements structurels</i>	73
La phase de stabilisation.....	73
La phase de restructuration.....	74
LES INCIDENCES DE LA CRISE ECONOMIQUE SUR LA LIBERTE SYNDICALE	76
LE DEVELOPPEMENT DU SECTEUR INFORMEL ET LA BAISSSE DE LA PARTICIPATION SYNDICALE.....	76

<i>Le développement du secteur informel</i>	77
<i>La baisse de la participation syndicale</i>	78
L'INSUFFISANCE DES RESSOURCES FINANCIERES DES SYNDICATS.	80
CONCLUSION GENERALE	83
ANNEXES DOCUMENTAIRES	87
BIBLIOGRAPHIE	106
TABLE DES MATIERES	109

8

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE