

Projet« Protection des travailleuses et travailleurs domestiques contre toutes formes de violence et de harcèlement sur le lieu du travail, dans un contexte marqué par la crise sanitaire du Covid-19 ».OIT- Yaoundé.

Accord d'Exécution N° : 40419096/0

Livrable 2

Rapport sur l'organisation des activités de mobilisation sociale, de sensibilisation (caravanes de sensibilisation, mobilisation en vue de la réalisation de la campagne d'information et de sensibilisation sur la base du Cahier des Droits et obligations des travailleurs et travailleuses domestiques et de leurs employeurs).

Septembre 2023



Une Production de la CSP-EST

SEPTEMBRE 2023

SOMMAIRE	2
SIGLES ET ABREVIATIONS	4
INTRODUCTION	5
1. DES CARAVANES MOBILES	5
1.1. Caravane piétonne dans la localité d’Abong Mbang	6
1.2. Caravane piétonne dans la localité de Garoua Boulai	7
1.3. Caravane piétonne dans la localité de Bertoua 1et 2	7
1.4. Caravane piétonne dans la localité de Batouri	7
1.5 Des associations des travailleurs domestiques existant dans la région de l’Est	7
2. DES ATELIERS DE SENSIBILISATION, D’INFORMATION ET D’EDUCATION DES ACTEURS DU TRAVAIL DOMESTIQUE	8
2.1. Atelier d’information de sensibilisation et d’éducation sur les droits et les obligations des employeurs de la main d’œuvre domestique sur le cahier des droits et obligations des travailleurs domestiques et leurs employeurs.	8
2.2. Atelier d’information de sensibilisation et d’éducation sur les droits et les obligations des travailleurs domestiques sur le cahier des droits et obligations des travailleurs domestiques et leurs employeurs.	10
3 DES CAUSERIES EDUCATIVES	11
3.1. Causeries éducatives dans la commune de Bertoua1	12
3.2. Causeries éducatives dans la commune de Bertoua 2	12
3.3. Causeries éducatives dans la commune Abong Mbang	13
3.4. Causeries éducatives dans la commune Batouri	14
3.5. Causeries éducatives dans la commune Garoua Boulai	15
4 DES EMISSIONS RADIO	16
Conclusion	17
ANNEXES	18
Galerie Photo	
-Rapport synthèse des caravanes piétonnes	
-Rapport atelier d’information et de sensibilisation des employeurs sur le cahier des droits et obligations des travailleurs domestiques et leurs employeurs	
- Rapport atelier d’information et de sensibilisation des travailleurs et travailleuses domestiques	

sur le cahier des droits et obligations des travailleurs domestiques et leurs employeurs

- Rapports causeries éducatives dans la commune d'Abong Mbang
- Rapports causeries éducatives dans la commune de Batouri
- Rapports causeries éducatives dans la commune Garoua Boulai
- Rapports causeries éducatives dans la commune de Bertoua 1
- Rapports causeries éducatives dans la commune de Bertoua 2

SIGLES ET ABEVIATIONS

CSP	Centrale Syndicale du secteur Public
FAJEFIM	Foyer Associatif des Jeunes Filles Meres
FEMPLEM	Femmes Pour le Leadership Moral
SNAEF	Syndicat National Autonome de l'Education et la la Formation
SYNATDPRO	Syndicat National des Travailleurs Domestiques Professionnels
OIT	Organisation International du Travail

INTRODUCTION

Conformément aux termes de référence relatifs à l'accord d'exécution entre le BIT et la CSP-EST, dans le cadre de la réalisation des sessions de plaidoyer, de sensibilisation et de communication en faveur de la main d'œuvre domestique, l'un des résultats attendu est la production du **livrable 2 portant** « Rapport sur l'organisation des activités de mobilisation sociale, de sensibilisation (caravanes de sensibilisation, mobilisation en vue de la réalisation de la campagne d'information et de sensibilisation sur la base du Cahier des Droits et obligations des travailleurs et travailleuses domestiques et de leurs employeurs) ». Le présent rapport va ainsi s'articuler sur la réalisation des caravanes mobiles piétonnes, les ateliers de sensibilisation, les causeries éducatives et les émissions radio.

1. CARAVANE MOBILE

Les caravanes mobiles avaient pour objectif de combler le déficit d'information des populations notamment les travailleurs domestiques, associations des travailleurs domestiques, employeurs de la main d'œuvre domestique par la sensibilisation, afin de susciter leur intérêt pour ce secteur d'activités, y compris la nécessité d'acquérir une formation professionnelle préalable et des connaissances pour la promotion des droits humains, gage d'assurance d'un travail décent dans le secteur des métiers domestiques. Pour la CSP-EST, il s'est agi de :

- ✓ Sensibiliser les employeurs de main d'œuvre domestique dans leurs lieux de service sur les diverses opportunités de travail qu'offre ce corps de métiers, ainsi que les associations des travailleurs domestiques sur le rôle qui est le leur notamment celui de la défense et la préservation des intérêts des travailleurs domestiques.
- ✓ Informer les travailleurs domestiques et leurs employeurs des procédures d'immatriculation à la CNPS et d'affiliation dans les syndicats/associations de main d'œuvre domestique,
- ✓ Sensibiliser et informer les employeurs de main d'œuvre domestique sur le respect des droits et l'amélioration des conditions de travail dans le secteur des métiers domestiques ;
- ✓ Dénicher et sensibiliser les associations existantes dans le secteur de l'emploi domestique au sein des régions ciblées dans la perspective d'un travail en réseau

Ainsi, pour parvenir à la réalisation de ces objectifs, la méthodologie utilisée par la CSP-EST a consisté en : la constitution d'une équipe mixte de 14 personnes pour les descentes de terrain dont les

membres de la CSP- EST et des travailleuses domestiques. A la suite, la conception d'un outil de recueil des avis des usagers sensibilisés, l'identification des services vers lesquels les sensibilisations doivent être menées ; la formation des agents de terrain sur la manière de sensibiliser, la répartition des animateurs en équipes en vu de leur déploiement.

Il faut relever ici que ces caravanes se sont déroulées en deux temps dont le premier dans deux grandes villes de la région de l'EST (Bertoua et AbongMbang) et le second temps dans les autres localités d'intervention.

Ces caravanes ont permis de toucher 4581 personnes globalement dont **89 utilisateurs de main d'œuvre domestique**, **66 Travailleuses domestiques**, 06 responsables institutionnels, 469 responsables et cadres des bureaux, et 4020 autres personnes de la société.

Il faut noter qu'il était plus facile de toucher les utilisateurs de main d'œuvre domestique que l'on dénichait dans les services publics dont l'accès est favorable pour tous contrairement aux travailleurs domestiques dont l'accès à leur service n'était pas aisé pour les équipes de CSP-EST.

Tableau 1 : Répartition des catégories d'acteurs rencontrées lors des caravanes piétonnes par commune.

Catégories des personnes rencontrées	Bertoua et 2	ABONG MBANG	BATOURI	GAROUA BOULAI	TOTAL
Responsables institutionnels	03	03	/	/	06
Cadres des services déconcentrés	278	102	/	/	380
Utilisateurs de main d'œuvre domestique	63	26	/	/	89
Travailleuses domestiques	12	04	04	46	66
Autres personnes	3070	450	150	350	4020
Total	3426	585	154	396	4561

1.1.Caravane piétonne dans la localité d'ABONG MBANG

La caravane mobile d'Abong Mbang s'est déroulée en deux moments : le premier temps dans le mois de Mai 2023 auprès des services départementaux et des responsables en charge des structures institutionnelles. Et la seconde phase cumulée aux causeries éducatives dans la période du mois d'Aout 2023.

IL ressort que 585 Personnes confondues ont été touchées dans cette localité soit 03 responsables institutionnels ; 102 cadres de service déconcentrés, **26 utilisateurs de main d'œuvre, 04 travailleuses domestiques** et 450 autres personnes.

1.2. Caravane piétonne dans la localité de Garoua Boulai

La caravane mobile dans la ville de Garoua Boulai s'est effectuée au cours du mois d'Aout 2023 dans le marché de Garoua Boulai, et des églises de la localité. Celle-ci a permis de toucher **46 travailleuses domestiques** et 450 autres personnes. Il faut rappeler que ces campagnes se sont effectuées auprès des églises évangéliques, Catholique et sur la place du marché car ces endroits sont des localités publiques qui abritent le plus de monde. De manière globale, 416 personnes ont été touchées dans cette localité.

1.3. Caravane mobile dans les localités de Bertoua 1 et 2



Une équipe au Marché Central en face Ecole inclusive

Dans la ville de Bertoua deux communes constituent la localité. Ainsi, les caravanes démarrées au mois de Mai ont continué au mois d'Aout 2023. Globalement l'on a enregistré **3426 personnes** touchées par des caravanes dont 03 Responsables

institutionnels ; 278 cadres des services publics et privés, 63 utilisateurs de main d'œuvre domestique, 12 travailleurs domestiques et 3070 autres populations.

1.4. Caravane mobile dans la localité de Batouri

La caravane de Batouri s'est effectuée durant le mois d'Aout 2023 à l'esplanade de la poste de Batouri. Celle ci a permis la sensibilisation de **07 travailleuses domestiques** et plus de 200 autres personnes avec la distribution de **150 dépliants**.

1.5. Des associations des travailleurs domestiques existant dans la région de l'Est

En termes des associations œuvrant dans le secteur du travail domestique, En dehors de « Alternative solidaire », du point focal de SYNATPRO, la plupart des associations féminines dénichées dans la

région travaillant avec les travailleuses domestiques le font dans un pan de leur occupation comme accompagnement. C'est le cas de FAJEFIM, et de FEPELEM qui accompagnent en leur sein les travailleuses du secteur domestique.

2. DES ATELIERS DE SENSIBILISATION

L'organisation des ateliers de sensibilisation, de communication et d'éducation des travailleurs et utilisateurs de main d'œuvre s'inscrit sur l'objectif de mobiliser les travailleurs.euse.s et employeurs de main d'œuvre domestiques, les autorités administratives, et les responsables sectoriels de la région de l'EST dans le cadre des sessions d'information et de sensibilisation sur la base du « Cahier des droits et obligations des travailleurs et travailleuses domestiques et de leurs employeurs » élaboré par l'OIT.

Dans le cadre de cette prestation deux ateliers ont été organisés le premier le 22 juillet 2023 avec les utilisateurs de main d'œuvre domestique à Bertoua et le second le 26 Juillet 2023 avec les travailleuses domestiques à Batouri.

2.1. Atelier d'information de sensibilisation et d'éducation sur les droits et les obligations des employeurs de la main d'œuvre domestique sur le cahier des droits et obligations des travailleurs domestiques et leurs employeurs.



Une présentation des droits et obligations aux utilisateurs de main d'oeuvre domestique par le chef de projet du BIT Dr BWAKA

Cet atelier avait pour objectifs de :

- Partager les informations sur les pratiques d'utilisation de la main d'œuvre domestique
- Présenter le cahier des droits et obligations des travailleuses et travailleurs domestiques et de leurs employeurs ;
- Informer et sensibiliser les employeurs de la main d'œuvre domestique sur les procédures de protection sociale de leurs employés et notamment leur affiliation à la CNPS ;
- Encourager les utilisateurs de la main d'œuvre domestique à garantir la sécurité sociale de leur travailleur domestique ;
- Faire des propositions d'amélioration du cadre juridique et réglementaire en matière du travail domestique.



Une vue partielle des participants .

Il en découle de cet atelier les résultats suivants :

INFORMATION	CONTENU
Pratiques des utilisateurs de main d'œuvre	recrutement de bouche à oreille ; placement Traitement des travailleurs domestiques (accès limité dans le domicile de l'employeur ; restriction d'usage des parties du domicile et du matériel Traitement comme enfant de la maison,
Les droits et obligations des utilisateurs de la main d'œuvre domestique	Des droits de l'employeur : pouvoir d'organisation ou de direction, pouvoir normatif ou réglementaire, pouvoir disciplinaire. Des obligations : signer le contrat, d'assurer un salaire et ses compléments, d'accorder un congé annuel, d'assurer la sécurité sociale à son employé.
Les procédures de protection sociale des travailleuses et travailleurs domestiques	Signature du contrat, enregistrement du contrat à l'inspection du travail, enregistrement du travailleur à la CNPS.
Les propositions d'amélioration des conditions de travail domestique	<ol style="list-style-type: none"> 1. Encourager tous les travailleurs domestiques ainsi que leurs employeurs à se cultiver en visitant le site de la CNPS ; 2. Sensibiliser davantage les travailleurs de la main d'œuvre domestique sur les avantages contractuels de l'un ou de l'autre. 3. Impliquer tous les sectoriels à la professionnalisation des travailleurs domestiques. 4. Harmoniser les modules de formation relatifs aux différents métiers du secteur du travail domestique par toutes les associations y compris les centres de formations opérant dans la formation et le placement des travailleurs domestiques afin de promouvoir une formation intégrale de ceux-ci;

	<ol style="list-style-type: none"> 5. Multiplier les séances de sensibilisation des employés et employeurs de main d'œuvre domestique sur les droits et obligations qui les incombent dans ce secteur ; 6. Mener des actions de sensibilisation auprès des jeunes filles des centres de formation au MINPROF, CEFOF ,CMPJ et autres dont les intentions sont de pratiquer cette activité. 7. Créer des plates-formes d'échange multisectorielles à l'effet d'harmoniser les procédures et les mécanismes en matière de travail domestique pour aboutir à un canevas de référencement. 8. Élaborer et mettre en place un carnet unique du travailleur domestique dans lequel on peut trouver tous le parcours professionnel de ce dernier.
Cibles/Participants	<ul style="list-style-type: none"> - 46 participants soit 31 femmes et 15 Hommes correspondant aux catégories : - Soit 07 travailleurs domestiques issus des organisations syndicales de ce secteur et des associations les encadrant, - 21 utilisateurs de main d'œuvre domestiques - 04 responsables des organisations de la société civile de la région de l'Est, - 04 responsables des institutions étatiques (DRPFF, DRTSS, DRFOP,CDH) - 02 Medias (Le Messenger et DBS TV)

2.2. Atelier d'information de sensibilisation et d'éducation sur les droits et les obligations des travailleurs domestiques sur le cahier des droits et obligations des travailleurs domestiques et leurs employeurs.

Ce deuxième atelier organisé en faveur des travailleurs et travailleuses domestiques s'est tenu à Batouri le 26 Juillet 2023 dans la salle de conférence du CMPJ. Les objectifs poursuivis par cet atelier étaient entre autres :

- Partager les informations sur les pratiques dans le cadre de la relation employeur-travailleur ;
- Présenter le cahier des droits et obligations des travailleuses et travailleurs domestiques et de leurs employeurs ;
- Informer et sensibiliser les travailleurs.ses domestiques sur les procédures de protection sociale de leurs employés et notamment leur affiliation à la CNPS ;
- Informer les travailleuses domestiques sur la nécessité d'appartenir à une corporation syndicale pour mieux défendre ses intérêts



Photo de famille atelier de Batouri

Les aspects abordés portaient sur les conditions de recrutement ; la rémunération ; la durée sur le lieu de travail : les avancements ; la protection sociale en lien avec l'affiliation à la CNPS, les violences et harcèlement en milieu du travail et l'enregistrement des contrats à l'inspection du travail

En termes de résultat cet atelier a connu la participation de **37** Personnes soit deux **(02)** Responsables institutionnels dont le délégué Départemental du Lom et Djerem de la jeunesse et de l'éducation civique et un inspecteur du travail et la sécurité sociale ; **23** Travailleuses domestiques. 02 Médias, 03 Associations et organisations des femmes.

Tableau 2 : répartition des acteurs présents par atelier outre les membres de la CSP.

Atelier	Lieu	Date	Resp Inst	Travailleurs domestiques	utilisateurs de main d'œuvre domestique	OSC et médias	Total
Atelier d'information des utilisateurs de main d'œuvre domestique	Bertoua	22/07/2023	04	07	21	06	40
Atelier d'information des Travailleuses domestiques	Batouri	26 /07/2023	02	23	02	06	33
TOTAL			06	30	23	12	71

Les ateliers étant des moments de partage et d'échanges, ne pouvant pas réunir un nombre assez élevé des participants, la CSP-EST a opté pour les causeries éducatives afin de mobiliser les petits groupes et mieux échanger sur les problématiques des travailleurs domestiques.

3. DES CAUSERIES EDUCATIVES

Etant donné que toutes les cibles ne pouvaient pas prendre part aux différents ateliers d'échanges, de sensibilisation et d'éducation, la CSP-EST a prévue l'animation des causeries éducatives dans les 6 communes d'intervention pour toucher un maximum de travailleurs domestiques. Chaque commune devait recevoir une causerie éducative par mois pendant quatre mois. Considérant que le lancement des activités de mobilisation a été fait le 22 juillet 2023 par le BIT, la CSP-Est a du ramener toutes ces causeries dans la période du 23 Juillet au 27 Aout 2023 en considérant que les travailleuses

domestiques sont généralement libres soit le samedi soit le dimanche. Cela dit, la stratégie de travail a consisté à impliquer davantage les OSC travaillant avec les travailleuses domestiques dans la mobilisation, se déployer dans les marchés de la ville les Samedis et dimanches ou elles sont supposées être libre.

Ainsi donc ; à l'exception de la commune de Yokadouma qui ne disposait pas d'un échantillon assez représentatif ; 25 causeries éducatives ont été tenues dans les communes de Garoua Boulai, Batouri, Abong Mbang , Bertoua1 et 2. Ces dernières se répartissent ainsi que suit :

	Bertoua 1	Bertoua 2	Abong Mbang	Batouri	Garoua Boulai	Total
Nbre de causeries	06	06	05	04	04	25
Nbre de travailleurs domestiques touchés	62	53	45	50	82	292

3.1.Causeries éducatives dans la commune de Bertoua 1^{er}

06 causeries éducatives ont été menées dans cette commune couplée des sensibilisations de masse. Ces causeries ont permis d'informer et d'éduquer 62 travailleuses domestiques sur les thèmes différents contenus dans le cahier des droits et obligations des travailleurs et travailleuses domestiques et leurs employeurs. Lesdites causeries se sont tenues respectivement dans des lieux publics à occurrence le Marché de NKOLBIKON , l'église Catholique de TIGAZA , le CMPJ de Mandjou et enfin le domicile privé du point focal SYNATPRO. Les thématiques abordées ici étaient entre autres : Le contrat de travail, la rémunération, les congés , l'affiliation à la CNPS, les droits des employeurs. Le tableau suivant fait état du nombre des travailleuses domestiques touchées à cet effet.

Tableau 3 : répartition des travailleurs domestiques par localité dans la commune de Bertoua 1^{er}

LIEU	Nombre de travailleuses domestiques	Date
Marché Nkolbikon	11	23 Juillet 2023
Eglise de TIGAZA	13	30 Juillet 2023
CMPJ Mandjou	11	05 Aout 2023
TINDAMBA	09	12 Aout 2023
Tindamba	09	13 Aout 2023
Tindamba	09	19 Aout 2023
Total	62	

3.2. Causeries éducatives dans la commune de Bertoua 2^e



1 au Marché Centrale de Bertoua face école inclusive

Dans la localité de Bertoua 2eme, les causeries se sont tenues dans 06 Localités. Tant dans des espaces publics que privés. Ces causeries étaient la suite des sensibilisations de masse suivies de distribution des dépliants. Dans cette commune, les lieux retenus ici étaient entre autre le Marché central face école inclusive de Bertoua le 23 Juillet 2023, Le marché central /ancien dépôt de bois le 29 juillet 2023 , la Cathédrale

sainte Famille, le bureau de la CSP-EST, le domicile privée d'une responsable de structure au Quartier ENYA et enfin dans un centre scolaire de Yademe.

Tableau 4 : répartition des travailleurs domestiques par localité dans la commune de Bertoua2e

LIEU	Nbre de travailleuses domestiques	Date
Marché centrale/Ecole inclusive de BERTOUA	02	23 Juillet 2023
Marché centrale/Dépôt de Bois	07	29 Juillet 2023
Cathédrale sainte famille de Bertoua	12	30 juillet 2023
CSP Tigaza /Bertoua 1	12	05 Aout 2023
Domicile présidente FAJEFIM	07	12 Aout 2023
Centre scolaire de Yademe	13	13 Aout 2023
Total	53	

3.3. Causerie éducative dans la commune d'Abong Mbang

05 causeries ont été tenues dans la ville d'Abong -Mbang sur les thèmes suivants : Harcèlement sexuel par les employeurs; le non paiement des salaires à date. ; les droits des travailleurs et ceux des employeurs, le contrat de travail, l'immatriculation à la CNPS. Ces causeries ont permis de sensibiliser, d'éduquer et former 68 employées de main d'œuvre domestique. Le tableau suivant présente le nombre de travailleuses rencontrées par séance de travail.

Tableau5 : répartition des travailleurs domestiques par localité dans la commune de Abong-Mbang

LIEU	Nombre de travailleuses domestiques	Date
Domicile personnel à Mampang	35	29 Juillet 2023
Domicile Privé /Quartier KANO	15	30 Juillet 2023

Marché B secteur gare routière ,	10	05 Aout 2023
marché A secteur des vivres	05	06 Aout2023
Agence de voyage Mampang	03	13 Aout 2023
TOTAL	68	



Une causerie tenue à KANO-Abong Mbang

3.4. Causeries éducatives dans la commune de Batouri

Dans la commune de Batouri et respectant la stratégie initialement adoptée, les équipes se sont rendues dans les quartiers TRYPANO, Camp Prison, SAMBO et Mongo Nam. S'appuyant sur le cahier des droits et obligations des travailleurs domestiques et leurs employeurs, cette équipe a entretenue les travailleurs sur les thématiques relatives aux conditions de travail, de la rémunération, du contrat de travail, des congés payés et du repos hebdomadaire.



Tableau6 : répartition des travailleurs domestiques par localité dans la commune de Batouri

LIEU	Nombre de travailleuses domestiques	Date
Quartier TRYPANO	15	30 Juillet 2023
Camp Prison	13	06 Aout 2023
Quartier SAMBO	12	13 Aout 2023
Quartier Mongo Nam	10	20 Aout 2023
Total	50	

3.5.Causeries éducatives dans la commune de Garoua Boulai

Dans la commune de Garoua Boulai, les causeries éducatives se sont tenues dans le respect du calendrier et la stratégie adoptés par la CSP. Ainsi les équipes ont travaillé au marché de Garoua Boulai distribuant ainsi les dépliants, et trouvant ainsi des points d'arrêts pour des causeries éducatives à l'effet d'entretenir les travailleuses domestiques. Les églises ont été à cet effet sollicité à l'instar des églises Catholique et Evangélique. Toutefois une organisation (FEPEM) a mobiliser la cible pour le compte de la CSP et ce qui a permis à l'équipe d'échanger avec les travailleuses de cette contrée sur différentes thématiques.

Tableau 7 : répartition des travailleurs domestiques par localité dans la commune de Garoua Boulai

LIEU	Nombre de travailleuses domestiques	Date
Marché Central	17	30 Juillet 2023
Siege de FEPEM	36	06 Aout 2023
Cathédrale Catholique	04	13 Aout 2023
EEC	25	20 Aout 2023
Total	82	

De manière globale les 25 Causeries éducatives tenues dans les 05 communes ont permis de mobiliser 292 employés de maison, malgré les craintes de représailles de la plupart d'entre elle et une faible ouverture à exprimer leur problématiques.

Tableau récapitulatif des effectifs des travailleuses domestiques mobilisées par commune

Bertoua 1	Bertoua 2	Abong-Mbang	Batouri	Gaoua Boulai	Total
62	53	45	50	82	292



4. DES EMISSIONS RADIO



Passage à la CRTV Radio

panélistes étaient une travailleuse domestique, le chef service de la régularisation des métiers due la délégation Régionale de l'emploi et la Formation Professionnelle.

A Côte de la CRTV, Radio Aurore a ouvert une émission spéciale d'une heure à ces trois thématiques dans la journée de Mercredi 13 Septembre 2023.



Passage à Radio AURORE de Bertoua

Concernant les émissions radio, la CRTV a permis à la CSP-EST de s'exprimer dans son émission « **Bousculade** » de Lundi à Mercredi qui passe sur les ondes de 10h à 11h 30. Ainsi, les trois passages de la CSP-EST, ont permis de communiquer sur l'environnement et les conditions du travail domestique, les droits et obligations des travailleurs et des employeurs de main d'œuvre domestique, l'avenir du travail domestique. Les

CONCLUSION

En définitive, la mobilisation axée autour des caravanes mobiles, des ateliers de sensibilisation et des causeries éducatives ont permis de toucher globalement un nombre de 4915 personnes parmi lesquelles 390 travailleurs et travailleuses domestiques ;112 utilisateurs de main d'œuvre domestique et 12 responsables institutionnels.

Toutefois, le manque d'ouverture des travailleuses domestiques et la crainte des représailles de la part de leurs utilisateurs ont été des freins à la forte mobilisation de ces dernières. Par ailleurs, avec l'implication des autorités religieuses à l'instar ceux des églises catholiques et évangéliques, les organisations syndicales à la base (SNAEF et SYNATPRO) et les associations FAJEFIM et FEPEM qui ont contribué à la mobilisation, l'on est parvenu aux résultats inscrits dans les différents tableaux.

SYNTHESE DES DONNEES PAR LOCALITE ET PAR TYPE D'ACTIVITE

ACTIVITE		Abong Mbang	BATOURI	Bertoua 1	Bertoua 2	GAROUA BOULAI	Total
Caravanes piétonnes	Travailleur Domestique	04	04	12		46	66
	Utilisateurs de Main d'œuvre domestique	26	/	63			89
	Responsables institutionnels	03		03	/		06
	Autres	552	150	278	3070	350	4404
Total caravane		585	154	356	3070	396	4565
Atelier d'utilisateurs de main d'œuvre domestique et des travailleurs domestiques	Travailleur Domestique	/	23	7	/	/	30
	Utilisateurs de Main d'œuvre domestique	/	2	21	/	/	23
	Responsables institutionnels	/	2	4	/	/	6
Total ateliers			27	32	/	/	59
Causeries éducatives	Travailleur Domestique	45	50	61	53	82	291
	Utilisateurs de Main d'œuvre domestique	/	/	/	/	/	/
	Autres						
Total causeries éducatives		45	50	61	53	82	291
Total		630	231	449	3123	478	4915

STATISTIQUES PAR GROUPE DE CIBLE

	Travailleur Domestique	Utilisateurs de Main d'œuvre domestique	Responsables institutionnels
Caravanes piétonnes	66	89	06
Ateliers	30	23	06
Causeries éducatives	291	/	/
Total	390	112	12
TOTAL GLOBAL	514		

ANNEXES

- GALERIE PHOTOS
- Rapport caravane mobile piétonne
- Rapport atelier de sensibilisation et d'information des employeurs de main d'œuvre domestique
- Rapport atelier de sensibilisation, information et d'éducation des travailleurs domestiques sur le cahier des droits et obligations des travailleurs et travailleuses domestiques et leurs employeurs
- Rapports causeries éducatives dans les localités de Bertoua1er, Bertoua2e , Batouri, Abong Mbang et Garoua Boulai.

RAPPORT CARAVANE PIETONNE

INTRODUCTION

C'est dans le cadre d'une série d'activités menées par l'équipe d'appui technique de l'OIT au travail décent, en faveur de la valorisation et de la préservation des droits de la main d'œuvre domestique au Cameroun, que la Centrale Syndicale du Secteur Public pour l'Est en sa qualité de partenaire de mise en œuvre des actions de sensibilisation, d'information, d'éducation et de plaidoyer des droits des travailleurs et travailleuses domestiques, a procédé à une **Caravane piétonne** à travers une équipe constituée des animateurs de la CSP-EST et des responsables des travailleurs domestiques. Celle-ci s'est déroulée en deux phases dont la première du 08 au 12 Mai 2023 au sein de deux villes (Bertoua et Abong Mbang), en occurrence au sein des administrations publiques, parapubliques et privées ; et la seconde phase du 23 Juillet au 13 Aout 2023 dans les autres localités du projet.

Le présent rapport va faire état du déroulement des deux phases ainsi que des statistiques assorties de catégories de personnes sensibilisées.

I. PHASE 1

Cette phase a consisté pour les animateurs de sillonner les structures institutionnelles afin de les sensibiliser sur la nécessité de valoriser et promouvoir le travail domestique. Celle-ci s'est déroulée dans deux grandes localités de la région de l'EST à savoir Abong –Mbang et Bertoua. Elle s'est soldée par la sensibilisation de **469 Personnes** parmi **lesquels 89 utilisateurs de main d'œuvre domestique**.



Avec madame la Délégué Régionale de la Promotion de la Femme et la Famille de l'Est

Les thèmes abordés tout au long des échanges avec les différents acteurs ont porté sur : type d'emploi exercé au sein des ménages ; les conditions de travail ; des pratiques abusives, la sécurité sociale et même la santé et sécurité dans les lieux du travail.

II. Phase 2

La seconde phase a démarré le 23 juillet 2023 après le lancement des activités de mobilisation par le BIT et la mise à disposition de la CSP des outils de visibilité tels que les tee shirts, polo, les roll up, les dépliants et les pancartes. Cette phase a permis aux animateurs de la CSP de se mouvoir dans les 05 communes de la région de l'EST à savoir Bertoua 2 Abong-Mbang, Batouri et Garoua Boulai.

Au terme de cette caravane piétonne, de la seconde phase, 4020 personnes ont été touchées parmi lesquelles **66 travailleuses domestiques**.

Le récapitulatif des statistiques des catégories d'acteurs touchés par ces caravanes se présente ainsi que suit :



une sensibilisation sur le marché central de Bertoua.

Catégories des personnes rencontrées	Bertoua1et 2	ABONG MBANG	BATOURI	GAROUA BOULAI	TOTAL
Responsables institutionnels	03	03	/	/	06
Cadres des services déconcentrés	278	102	/	/	380
Utilisateurs de main d'œuvre domestique	63	26	/	/	89
Travailleuses domestiques	12	04	04	46	66
Autres personnes	3070	450	150	350	4020
Total	3426	585	154	396	4561

RAPPORT TECHNIQUE

Titre de l'activité	CARAVANE PIETONNE
LIEUX et dates	ABONG-MBANG et BERTOUA Du 08 au 12 Mai 2023
	Abong Mbang, Batouri, Garoua Boulai, Bertoua 1 et 2 Du 23 Juillet au 20 aout 2023
Nombre de structures parcourues	29
Types de personnes rencontrées	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 3^e Adjoint préfectoral d'Abong Mbang ❖ Cadres de la préfecture d'Abong Mbang ; ❖ Délégué départemental du MINTSS et les cadres ❖ Chef de district de santé et cadres ❖ Chef de centre des impôts et cadres ❖ 1^{er} Adjoint Préfectoral du Lom et Djerem ; ❖
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser et informer les employeurs de main d'œuvre domestique sur le respect des droits et l'amélioration des conditions de travail dans le secteur des métiers domestiques ; - Informer les travailleurs domestiques et leurs employeurs des procédures d'immatriculation à la CNPS et d'affiliation dans les syndicats/associations de main d'œuvre domestique,
Méthodologie	<ul style="list-style-type: none"> - Constitution d'une équipe de 14 personnes pour les descentes de terrain ;(07de la CSP- EST et 07 travailleurs domestiques) - Conception d'un outil de recueil des avis des usagers sensibilisés - Identification des services vers lesquels les sensibilisations doivent être menées ; - Découpage de la ville de Bertoua en pool ; - Formation des animateurs de terrain sur la manière de sensibiliser - Répartition des animateurs en 03 équipes. Equipe de ABONG MBANG 04 personnes soit 03 CSP et une travailleuse domestique ; équipe de Bertoua en deux groupes dont de 05 personnes. - Répartition et définition des rôles au sein de chaque équipe (prise des notes par deux personnes ; et l'entretien par deux autres personnes)
	RESULTATS
Nombre des personnes touchées dans la phase 1	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ABONG- MBANG : 68 femmes et 60 hommes soit un total de 128. ✓ BERTOUA : 183 femmes et 158 Hommes soit un total de 341. ✓ Globalement : 251 femmes et 218 hommes soit un total de 469.
Nombre des personnes touchées dans la phase 2	4086 Repartie ainsi que suit travailleurs domestiques : 66 Autres membres de la communauté 4020
Nombre de potentiels utilisateurs de main d'œuvre domestique	<ul style="list-style-type: none"> ✚ ABONG-MBANG : 11 femmes et 15 Hommes ✚ BERTOUA : 40 femmes et 23 hommes ✚ GLOBAL : 51 femmes et 38 hommes soit 89. <p>Il est à noter que de manière globale, que ce sont les femmes qui utilisent le plus la main d'œuvre domestique et ceci s'explique par le fait que ces dernières ont plus besoin d'aide dans leur tâches quotidiennes du fait de leur occupation par leur emploi. Ceci s'observe plus dans la ville de Bertoua où l'on note les responsabilités des femmes à divers postes au sein de l'administration. Par contre la tendance est différente dans la ville d'Abong-Mbang où les hommes sont les plus nombreux à utiliser la main d'œuvre domestique. La réponse apportée à ce phénomène est le fait</p>

	que ces hommes se retrouvent dans cette localité seul en laissant leurs épouses dans les chefs lieux de région.
	DES SUJETS ABORDES
Du type d'emploi exercé au sein des ménages	Des 39 personnes qui emploient les travailleurs domestiques, il ressort que : <ul style="list-style-type: none"> - 30 emploient le personnel pour s'occuper des enfants et les travailleurs ont le nécessaire pour bien faire leur travail. - 9 autres utilisent le personnel pour les tâches de ménage, cuisine pour les enfants. Ainsi, les employeurs dans la majorité ont déclaré leurs employés protégés sur le lieu du travail. Ils ont leurs outils de travail, ils ont leur cadre d'intimité.
Des conditions d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre d'heures de travail varie entre 8h et 10h par jour. • 28 employeurs font travailler leur personnel pendant 5 jours sur 7 ; • 8 employeurs les font travailler quelques jours (3à 4) la semaine • 3 employeurs utilisent leur personnel pendant 6 Jours • Concernant les salaires, ceux-ci oscillent entre 25 000FCFA et 30 000FCFA selon la position économique et sociale de l'employeur ; • Impossibilité des employeurs de respecter le SMIG car leurs salaires ne sont pas valorisés ; • 37 employeurs ont chacun conclu un contrat verbal et la durée du contrat n'est pas clairement définie, elle dépend de la qualité du travail rendu. • Toute fois on note la difficulté de travailler avec les filles de la région car elles sont les premières à rompre le contrat de travail • Tous connaissent le domicile de leur personnel et ont une copie de sa CNI et parfois un engagement sur l'honneur des parents pour le cas des mineurs employés.
De la violence et harcèlement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trop d'exigeantes venant des employeurs femmes ce qui rend le climat de travail tendu et cause les ruptures de contrat (exigence des formations préalables de ces personnels) ▪ Séduction des maris et création du désordre dans le couple. ▪ Maltraitance des enfants qui conduit à la rupture du contrat. ▪ Potentielles rivales de la propriétaire de la maison ▪ Beaucoup seraient prêts à employer et bien traités leurs personnels s'il ya avait des garantis de recruter un personnel qualifié et capable de bien travailler. ▪
Santé et sécurité au travail	Affirmation des employeurs dans la majorité de protéger leurs employés sur le lieu du travail. Ils avouent que ceux-ci ont leurs outils de travail, et leur cadre d'intimité.
Du dialogue social	Les décisions sont à sens unique, du patron vers l'employé 01 employeur reconnaît négocier les heures supplémentaires avec son personnel et les paye. « je suis humain et je reconnais qu'au delà de notre entente verbale, je paie quelque chose de plus quand je retiens ma ménagère, et elle aime bien ça. » Tous les employeurs ont dit être partant pour un dialogue bipartite avec leurs employés.
Des pratiques abusives	Les employeurs se sentent abusés par leur personnel domestique à travers : → Les ruptures de contrat avant terme ;

	<ul style="list-style-type: none"> → La maltraitance des enfants qu'on leur confie ; → Le vol des provisions dans la maison ; → La somnolence pendant les heures de travail due à la consommation des stupéfiants pour certaines ; → La réception de leurs copains et l'entretien des rapports sexuels devant les enfants qui leur sont confiés ; → L'essayage des vêtements ou des chaussures du couples
De la sécurité sociale	1 seul employeur a reconnu avoir affilié son employé à la CNPS ; Pas des congés de maternité octroyés. Etant donné leur remplacement de suite de grossesse.
Sur les questions de filles mères	Les employeurs autorisent leurs personnels à venir au travail avec leurs enfants en bas âges (moins de 2 ans).
Axes transversaux (jeunesse, filles, consommation des stupéfiants et drogues ;	la majorité des travailleurs-ses domestiques dans la région de l'Est sont des jeunes sans éducations qui se lancent dans l'activité sans formation et sans vocation à la recherche d'un peu d'argent pour satisfaire un besoin pressant. Les filles sont parfois des travailleuses de sexe qui après avoir travaillé dans la nuit et pris des stupéfiants, viennent somnoler au lieu de service abandonnant le travail ou bâclant les tâches. Valorisation des salaires actuels des employeurs pour permettre à ceux-ci de tenir le coup face au SMIG à payer aux employés des maisons.

GALERIE PHOTOS



Avec la DRPF de l'EST



Au MINDEVEL



Au MINAS



Les animateurs face écoles inclusib=ve au Marché de Bertoua.



Animateur distribuant les flyers à la cathédrale de Bertoua



A l'EEC de Garoua Boulai.

GALERIE PHOTOS



Une équipe auprès de Madame la Délégué Régionale de la promotion de la femme et la famille.



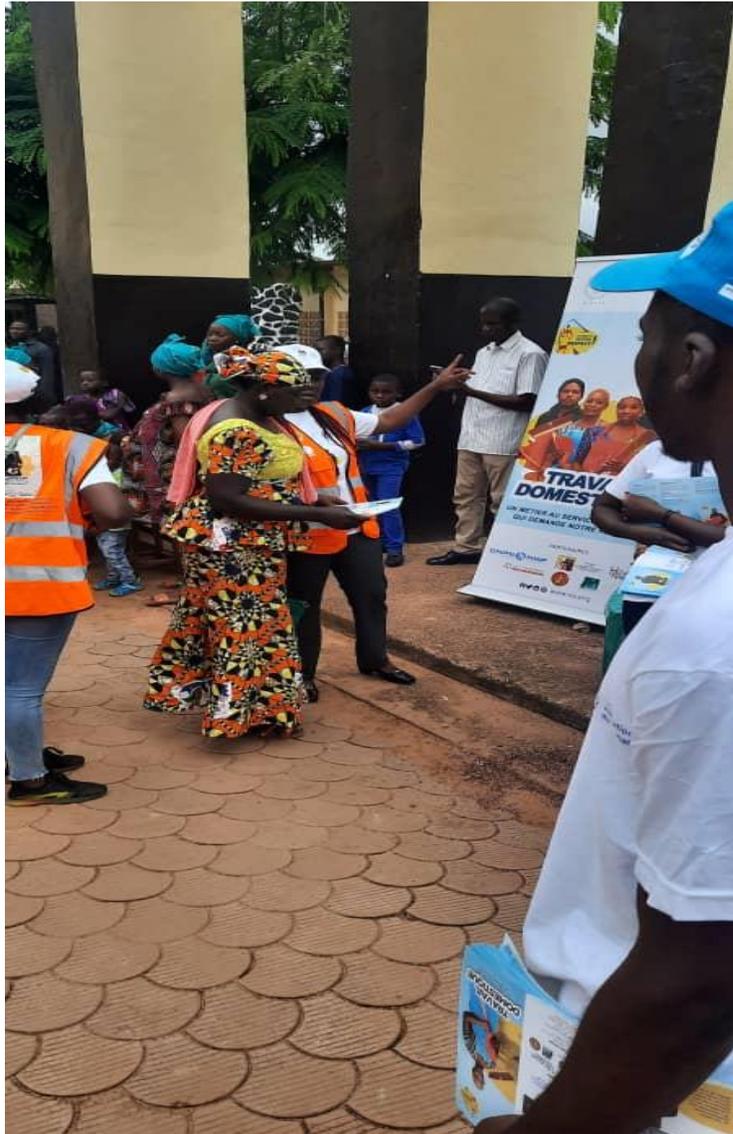
Dans les bureaux du délégué départemental du travail et la sécurité social du Haut Nyong



Caravane piétonne dans le marché central de Bertoua



Nos équipes au marché central



Une sensibilisation au niveau de la cathédrale sainte famille de Bertoua



Au marché de NKOLBIKON /Bertoua1



Avec les fidèles de l'Eglise de TIGAZA



Au marché Nkolbikon



ANNEXE 2

ATELIER D'INFORMATION DE SENSIBILISATION ET D'ÉDUCATION SUR LES DROITS ET LES OBLIGATIONS
DES EMPLOYEURS DE LA MAIN D'ŒUVRE DOMESTIQUE.

Hôtel Martino de Bertoua, 23 juillet 2023

RAPPORT



FICHE TECHNIQUE

Titre du projet,	Protection des travailleuses et travailleurs domestiques contre toutes formes de violence et de harcèlement sur le lieu du travail, dans un contexte marqué par la crise sanitaire du Covid-19 ». OIT- Yaoundé.
Libellé de la prestation,	« SESSIONS DE PLAIDOYER, DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION EN FAVEUR DE LA MAIN D'OUVRE DOMESTIQUE »
Objectif spécifique de la prestation	Objectif 2 : Mmobiliser les travailleurs.eusses et employeurs de main d'œuvre domestiques, les autorités administratives, et les ministères partenaires des régions indiquées dans le cadre des sessions d'information et de sensibilisation sur la base du « <i>Cahier des droits et obligations des travailleurs et travailleuses domestiques et de leurs employeurs</i> » élaboré par l'OIT.
Activité menée	Atelier d'information de sensibilisation et d'éducation sur les droits et les obligations des employeurs de la main d'œuvre domestique.
Partenaires techniques et financiers	BIT
Objectifs de l'activité	<ul style="list-style-type: none"> • Partager les informations sur les pratiques d'utilisation de la main d'œuvre domestique • Présenter le cahier des droits et obligations des travailleuses et travailleurs domestiques et de leurs employeurs ; • Informer et sensibiliser les employeurs de la main d'œuvre domestique sur les procédures de protection sociale de leurs employés et notamment leur affiliation à la CNPS ; • Encourager les utilisateurs de la main d'œuvre domestique à garantir la sécurité sociale de leur travailleur domestique ; • Faire des propositions d'amélioration du cadre juridique et réglementaire en matière du travail domestique.
Lieu et date du déroulement de l'activité,	Bertoua le 22 Juillet 2023 (Hôtel Martino)
Public cible	Responsables institutionnels (DRTSS, DRPROFF, DRFOP, DRAS , CDH, Syndicats, Associations des travailleurs domestiques, et organisations de la société civile, travailleuses domestiques
Partenaire de mise en œuvre	CSP-EST
Brève analyse de l'intervention	<p><u>Aspects abordés (thématiques abordées par les participants)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conditions de recrutement - Rémunération - Durée sur le lieu de travail - Les avancements

	<ul style="list-style-type: none"> - Protection sociale en lien avec l'affiliation à la CNPS - Perspectives d'amélioration - Enregistrement des contrats a l'inspection du travail - Conflit de loi entre le code du travail et la constitution
Résultats obtenus/ Résolutions/	
Des cibles /Participants	<ul style="list-style-type: none"> - 46 participants soit 31 femmes et 15 Hommes correspondant aux catégories : - Soit 07 travailleurs domestiques issus des organisations syndicales de ce secteur et des associations les encadrant, - 21 utilisateurs de main d'œuvre domestiques - 04 responsables des organisations de la société civile de la région de l'Est, - 04 responsables des institutions étatiques (DRPFF, DRTSS, DRFOP,CDH) - 02 Medias (Le Messenger et DBS TV)
Informations relatives aux pratiques des utilisateurs de main d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> -recrutement de bouche à oreille ; placement Traitement des travailleurs domestiques (accès limité dans le domicile de l'employeur ; restriction d'usage des parties du domicile et du matériel Traitement comme enfant de la maison,
Les droits et obligations des utilisateurs de la main d'œuvre domestique	<p>Des droits de l'employeur : pouvoir d'organisation ou de direction, pouvoir normatif ou règlementaire, pouvoir disciplinaire.</p> <p>Des obligations : signer le contrat, d'assurer un salaire et ses compléments, d'accorder un congé annuel, d'assurer la sécurité sociale à son employé.</p>
Les procédures de protection sociale des travailleuses et travailleurs domestiques	Signature du contrat, enregistrement du contrat à l'inspection du travail, enregistrement du travailleur à la CNPS.
Les propositions d'amélioration des conditions de travail domestique	<ol style="list-style-type: none"> 9. Encourager tous les travailleurs domestiques ainsi que leurs employeurs à se cultiver en visitant le site de la CNPS ; 10. Sensibiliser davantage les travailleurs de la main d'œuvre domestique sur les avantages contractuels de l'un ou de l'autre. 11. Impliquer tous les sectoriels à la professionnalisation des travailleurs domestiques. 12. Harmoniser les modules de formation relatifs aux différents métiers du secteur du travail domestique par toutes les associations y compris les centres de formations opérant dans la formation et le placement des travailleurs domestiques afin de promouvoir une formation intégrale de ceux-ci; 13. Multiplier les séances de sensibilisation des employés et employeurs de main d'œuvre domestique sur les droits et obligations qui les incombent dans ce secteur ; 14. Mener des actions de sensibilisation auprès des jeunes filles des centres de formation au MINPROF, CEFOF ,CMPJ et autres dont les intentions sont de pratiquer cette activité.

	<p>15. Créer des plates-formes d'échange multisectorielles à l'effet d'harmoniser les procédures et les mécanismes en matière de travail domestique pour aboutir à un canevas de référencement.</p> <p>16. Élaborer et mettre en place un carnet unique du travailleur domestique dans lequel on peut trouver tous le parcours professionnel de ce dernier.</p>
<p>Préparé par :</p> <p>Madame et Messieurs Ngo Yana Elisabeth, Loukane Willy Martin. Bingana Martin</p> <p>Animateurs CSP-EST.</p>	<p>Relu par : Céline Nathalie AMANA</p> <p>Coordonnatrice Régionale du CEFAN-EST.</p>
<p>Cout de l'activité</p>	

Depuis quelques années le travail domestique est au centre des préoccupations de l'Organisation Internationale du Travail(OIT) à travers une série d'actions menées auprès des travailleurs domestiques, les utilisateurs de la main d'œuvre domestique et les institutionnels.

Toutes ces activités s'inscrivent dans le cadre de la mise en œuvre du projet : **Protection des travailleuses et travailleurs domestiques contre toutes formes de violences et de harcèlement sur le lieu du travail, dans un contexte marqué par la crise sanitaire du COVID 19** », porté par le BIT Cameroun et dont la mise en œuvre des prestations de sensibilisation et de plaidoyer en faveur des travailleurs domestiques est assurée par les organisations partenaires, à l'instar de la CSP-Est.

C'est dans cette perspective que l'atelier organisé par la CSP-Est le 22 juillet 2023, dans l'une des salles de l'hôtel Martino de Bertoua, sur le thème : **information, sensibilisation et éducation sur les droits et obligations des employeurs de la main d'œuvre domestiques**, a connu la participation trente-huit acteurs multi sectoriels au rang desquels : les responsables institutionnels, les employeurs de la main d'œuvre domestique, les employés domestiques, les représentants de l'OIT, les associations de la société civile et l'équipe de la CSP-Est. Le présent rapport est articulé autour de trois moments : des civilités d'usage, des présentations des communications et des perspectives d'amélioration.

I. DES CIVILITES D'USAGE

Il s'est agit de l'accueil, enregistrement des participants et la cérémonie d'ouverture

✓ *Accueil et enregistrement des participants*

L'atelier a débuté à 8h30 par l'arrivée, l'accueil et l'enregistrement des participants sur une fiche élaborée pour la circonstance. Cette tâche était assurée par une équipe de deux jeunes stagiaires de la CSP-EST sous le couvert du comité d'organisation.

✓ *De la cérémonie d'ouverture*

La cérémonie d'ouverture a démarré par l'exécution de l'hymne national par tous les participants. Cette étape a permis de donner un caractère public à l'atelier et de rappeler l'attachement de tous aux valeurs républicaines.



Il s'en est suivi le mot de bienvenu de la Coordinatrice de la CSP-Est, maitre d'ouvrage dudit atelier. À l'entame de son propos, elle n'a pas dérogé aux règles d'usage en souhaitant à tous les participants une chaleureuse bienvenue. Elle a également exprimé sa gratitude vis-à-vis des participants qui ont abandonné leurs nombreuses occupations pour répondre massivement à l'invitation à eux faite.

La Coordinatrice a rappelé par la suite que l'atelier s'inscrit dans une continuité d'une série d'actions de plaidoyer déjà engagées par le BIT et ses partenaires en faveur des travailleuses domestiques.

Enfin elle a formulé le vœu de voir la situation du travail domestique changer.

La représentante du Bureau International du Travail, chef dudit projet, a souligné l'importance que les participants venus nombreux accordent à cette thématique. Elle a exhorté les participants à participer activement aux travaux, en formulant le souhait de voir au final le travail domestique bien perçu dans la région de l'Est. A la suite de son propos s'en est suivie des présentations individuelles et des objectifs de l'atelier.

Présentation des objectifs de l'atelier

La présentation des objectifs et les résultats de l'atelier a été faite par la modératrice du jour. Cette présentation à consister à lire à haute voix les objectifs et les résultats attendus contenu dans les termes de références et servi à chaque participant.

En termes d'objectifs, **l'objectif général de l'atelier** consistait à informer les utilisateurs de la main d'œuvre domestique sur les droits et obligations qui sont les leurs dans le cadre du travail domestique.

Spécifiquement, il s'agissait de :

- De partager les informations sur les pratiques de l'utilisation de la main d'œuvre domestique ;
- Présenter le cahier des droits et obligations des travailleurs et travailleuses domestiques et leurs employeurs ;

- Informer et sensibiliser les employeurs de la main d'œuvre domestique sur les procédures de protection sociale de leurs employés et notamment leur affiliation à la CNPS ;
- Encourager les utilisateurs de la main d'œuvre domestique à garantir la sécurité sociale de leur travailleurs domestiques ;
- Faire des propositions d'amélioration du cadre juridique et réglementaire en matière du travail domestique.

Comme résultats attendus :

- Les informations relatives aux pratiques des utilisateurs de la main d'œuvre sont partagées et connues ;
- Les droits et obligations des utilisateurs de la main d'œuvre domestique sont connus ;
- Les procédures de protection sociale des travailleurs et travailleuses domestiques sont connus des utilisateurs de la main d'œuvre domestique ;
- Les utilisateurs de la main d'œuvre domestique sont encouragés au respect de leurs droits et obligations ;
- Les propositions d'amélioration des conditions de travail domestique et du cadre juridique et légal sont connues.

Expression des attentes par les participants

Les participants à l'atelier ont exprimé des attentes diverses et variées à l'entame des travaux. Ils ont émis le vœu de voir leurs attentes être satisfaites à l'issue de l'atelier ; ils ont sollicité entre autres :

- Voir la situation des travailleurs domestiques s'améliorer ;
- Faire de l'activité des travailleurs domestiques, un travail noble ;
- Connaître aussi bien les droits et les obligations des travailleurs et des utilisateurs de la main d'œuvre domestique ;
- Connaître les procédures d'immatriculation d'un employé domestique à la CNPS ;
- Sensibiliser les travailleurs à adopter un nouveau comportement au sortir de cet atelier ;
- Renforcer la sensibilisation du grand public sur les droits et obligations des travailleurs (es) domestiques.

II. DES PRESENTATIONS DES COMMUNICATIONS

Deux communications ont été faites durant cet atelier, dont l'une sur le cahier des droits et obligations des travailleurs domestiques et leurs employeurs et l'autre sur la protection sociale des travailleuses domestiques. Toute fois, un brainstorming sur les pratiques d'utilisation de la main d'œuvre domestique par les employeurs a été fait autour d'un ensemble de préoccupations.

Brainstorming sur la situation du travail domestique dans la région de l'Est



La modératrice a lancé les échanges en demandant à chaque participant de décrire les conditions de recrutement et d'emploi du personnel domestique dans son environnement.

À cette préoccupation, il ressort des expériences de plusieurs participants que le recrutement se fait sans un profil légal préalable. Sans contrat en bonne et due forme, parfois par recommandation d'un tiers. Pour la plus part, le recrutement se fait sur la base des besoins de l'employeur, et dans l'ignorance de ceux de l'employé.

Une participante relève que parfois les travailleurs (es) sont ignorants de leurs droits, car au moment du recrutement, ils sont incapables de définir ou de discuter des termes de leur contrat. Cette ignorance constitue un véritable obstacle à l'affiliation de ces derniers à la CNPS et au respect des délais de leur payement. En somme les travailleurs domestiques considèrent leurs droits comme des faveurs à eux accordées par leurs employeurs.

À la question de savoir si le travail domestique est reconnu au Cameroun ?

La représentante experte de l'OIT dira que le travail domestique est bel et bien reconnu par l'administration du travail au même titre que tous les travaux professionnels privés.

À la question du respect des termes du contrat, il ressort qu'un contrat qu'il soit verbal ou écrit est valable et s'impose aux deux parties. Toutefois les termes du contrat peuvent changer si les tâches, objet du contrat ont également changé. A ce titre le contrat peut être révisé au cours de la période du travail. Par ailleurs, la communication active entre les deux parties demeure un gage de bonne gestion du contrat ; qui constitue la loi des parties.

Au cours des échanges, la problématique de la formation s'est posé avec acuité, car sans formation, l'activité des travailleurs domestiques risque ne pas sortir de l'ornière.

2.1. Présentation du cahier des droits et obligations des travailleurs domestiques et leurs employeurs.

Cette partie a été présentée par le Dr Arlette BWAKA, représentante de l'Organisation International du Travail à l'atelier. Trois grands moments ont ponctué son intervention à savoir : le contexte d'élaboration du cahier, des droits et obligations des travailleurs et travailleuses domestiques et leurs employeurs et enfin quelques morceaux choisis.



- Le contexte d'élaboration du cahier

Le cahier a été élaboré dans un contexte d'ignorance des travailleurs de la main d'œuvre domestique sur leur secteur d'activité en dépit de toute la législation et la réglementation existant dans le domaine.

Il a également été élaboré dans un contexte où le travail domestique prend de plus en plus l'ampleur du fait du choix professionnel pour la plus part des femmes au détriment de leur foyer.

Aussi les abus subits par les travailleurs domestiques de la part de leurs employeurs ont meublé le contexte d'élaboration du cahier.

- Présentation du cahier proprement dit

Il se présente sous une forme simple pour faciliter la compréhension des utilisateurs. D'ailleurs il est rédigé dans un français simple, en évitant l'usage des termes juridiques complexes. Il traite en gros des droits et obligations aussi bien de l'employeur que de l'employé ; ainsi que toutes les procédures y afférentes au travail domestique. C'est un document au service de son utilisateur.

- Des morceaux choisis

La présentatrice a sélectionné quelques morceaux choisis pour aider les participants à mieux comprendre le cahier. Ils se déclinent ainsi qu'il suit :

Qui est travailleur domestique ?

Trois éléments déterminent un travail domestique :

- L'activité exercée de façon continue ;
- Le lieu d'exercice de l'activité ; c'est un travail qui s'exerce au sein ou pour le compte d'un domicile
- La rémunération mensuelle,

Elle a souligné à cet effet que le travail domestique n'est pas un tremplin, mais une activité qui s'exerce de façon permanente. À ne pas confondre la relation de travail domestique à une relation de confiance.

Elle a poursuivi son exposé en énonçant les points ci-après :

- Qui est employeur ?
- Que faut-il savoir au moment de la conclusion d'un contrat de travail ?
- Quels sont les prérogatives de l'employeur ?
- Les déclinaisons et les limites des prérogatives de l'employeur ?

2.2. Protection sociale des travailleurs et travailleuses domestiques : quels avantages pour les travailleuses et leurs employeurs ; quels risques pour l'employeur et pour les travailleuses ? Procédure d'immatriculation.

Cet exposé a été présenté par une responsable représentante de la délégation régionale du travail et de la sécurité sociale pour l'Est ; par ailleurs inspectrice du travail.

Elle a fait noter qu'il n'y a pas une protection propre de l'activité de travail domestique, car les textes en la matière ne sont pas actualisés, ils sont dépassés donc désuets.

Il faut également souligner que si l'employeur n'affilie pas son employé, ce dernier peut lui-même le faire et présenter le document en question à son employeur. En outre tout travailleur doit payer les taxes relevant de son activité.



Composition du dossier d'immatriculation d'un employé :

Pour engager l'immatriculation de son employé, l'employeur doit lui-même avoir une immatriculation à la CNPS. L'employeur comme l'employé doivent fournir un dossier complet à la CNPS. Cette composition du dossier est disponible dans les services de la CNPS.

Toute personne tierce peut dénoncer la situation précaire d'un employé à l'effet de contraindre son employeur à se conformer.

Le numéro matricule acquis par un travailleur en début de carrière l'accompagne tout au long de sa carrière.

En cas de cessation de l'emploi le travailleur est en droit de conserver son matricule. Ce dernier doit déclarer à la CNPS la date de cessation du contrat. Le délai de déclaration de la cession de l'activité est de huit jours.

L'immatriculation d'un employé lui donne le droit de bénéficier de tous les avantages prévus par la législation en vigueur.

L'immatriculation est obligatoire pour tout travailleur qu'il soit formel ou informel.

2.3.Échanges

Dans le cadre des échanges les participants ont posé plusieurs préoccupations à savoir :

Quel est l'avantage pour un employeur à affilier son employé ?

quelle est la conduite à tenir face au conflit de loi entre la constitution et le code du travail au sujet de la visite des inspecteurs dans le lieu du travail, étant donné l'inviolabilité du domicile qui est en même temps un lieu de service?

Quelle conduite à tenir face à l'exigence de la CNPS vis-à-vis des employeurs à régulariser le passif des mois antérieurs dans le cadre de la relation contractuelle ?

A ces interrogations, Le Dr Arlette et l'inspectrice du travail ont prodigué quelques conseils sur les avantages à respecter la législation en vigueur en matière du travail domestique.

Ces dernières proposent à cet effet quelques avantages pour un employeur qui affilie son employé :

En cas d'accident de travail, l'employeur est exonéré des dépenses liées à la prise en charge de cet accident.

Puisqu'il y'a un conflit de loi qui existe entre la constitution et le code du travail au sujet des visites d'inspection de travail sur les lieux de travail (domicile étant inviolable), il est suggéré de promouvoir la signature des contrats de travail qui seront déposés à l'inspection du travail. À partir de ce moment l'inspecteur du travail peut convoquer les deux contractants à l'effet d'engager une tentative de conciliation.

Subordonner le placement des travailleurs domestiques à l'autorisation préalable de l'inspection du travail procure un avantage à l'employé de se mettre à l'abri des abus.

Concernant le passif évoqué plus haut, la loi en la matière prévoit que l'employeur est tenu par l'obligation de régler les mois antérieurs au cas où la déclaration intervient au cours du contrat. Néanmoins les deux parties peuvent s'entendre en révisant le contrat pour faciliter l'affiliation du travailleur.



III. Propositions d'amélioration du travail domestique

A l'effet d'améliorer le secteur d'activité du travail domestique, les participants présents à cet atelier ont formulés ainsi 08 propositions ainsi que suit :

1. Encourager tous les travailleurs domestiques ainsi que leurs employeurs à se cultiver en visitant le site de la CNPS ;
2. Sensibiliser davantage les travailleurs de la main d'œuvre domestique sur les avantages contractuels de l'un ou de l'autre.
3. Impliquer tous les sectoriels à la professionnalisation des travailleurs domestiques.
4. Harmoniser les modules de formation relatifs aux différents métiers du secteur du travail domestique par toutes les associations y compris les centres de formations opérant dans la formation et le placement des travailleurs domestiques afin de promouvoir une formation intégrale de ceux-ci;
5. Multiplier les séances de sensibilisation des employés et employeurs de main d'œuvre domestique sur les droits et obligations qui les incombent dans ce secteur ;
6. Mener des actions de sensibilisation auprès des jeunes filles des centres de formation au MINPROF, CEFOF ,CMPJ et autres dont les intentions sont de pratiquer cette activité.
7. Créer des plates-formes d'échange multisectorielles à l'effet d'harmoniser les procédures et les mécanismes en matière de travail domestique pour aboutir à un canevas de référencement.
8. Élaborer et mettre en place un carnet unique du travailleur domestique dans lequel on peut trouver tous le parcours professionnel de ce dernier.

Mot de clôture

La Coordonnatrice Régionale à remercier tous les participants en particuliers les institutionnels pour leur participation active tout au long des travaux. Elle a souligné par ailleurs que tous les résultats attendus ont été atteints. Les stéréotypes ont été levés à travers les échanges et les éclaircissements sur certaines zones d'ombres. L'atelier s'est refermé aux environs de 16h30 minutes.

Le Secrétariat

ANNEXES

Fiche de présence

Tdrs

Lettre d'information au sous préfet

Décharge des correspondances.

**ATELIER D'INFORMATION DE SENSIBILISATION ET D'ÉDUCATION
SUR LES DROITS ET LES OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS
DOMESTIQUES OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS
BATOURI LE 26 JUILLET 2023**



Une production de la CSP-EST

FICHE TECHNIQUE

Titre du projet,	Protection des travailleuses et travailleurs domestiques contre toutes formes de violence et de harcèlement sur le lieu du travail, dans un contexte marqué par la crise sanitaire du Covid-19 ». OIT- Yaoundé.
Libellé de la prestation,	« SESSIONS DE PLAIDOYER, DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION EN FAVEUR DE LA MAIN D'OUVRE DOMESTIQUE »
Objectif spécifique de la prestation	Objectif 2 : Mobiliser les travailleurs.euses et employeurs de main d'œuvre domestiques, les autorités administratives, et les ministères partenaires des régions indiquées dans le cadre des sessions d'information et de sensibilisation sur la base du « <i>Cahier des droits et obligations des travailleurs et travailleuses domestiques et de leurs employeurs</i> » élaboré par l'OIT.
Activité menée	Atelier d'information de sensibilisation et d'éducation sur les droits et les obligations des travailleurs euses domestique.
Partenaires techniques et financiers	BIT
Objectifs de l'activité	<ul style="list-style-type: none"> • Partager les informations sur les pratiques dans le cadre de la relation employeur-travailleur (recrutement, modalités de travail, rémunération, les taches effectuées, protection sociale) • Présenter le cahier des droits et obligations des travailleuses et travailleurs domestiques et de leurs employeurs ; • Informer et sensibiliser les travailleurs.ses domestiques sur les procédures de protection sociale de leurs employés et notamment leur affiliation à la CNPS ; • Informer les travailleuses domestiques sur la nécessité d'appartenir à une corporation syndicale pour mieux défendre ses intérêts
Lieu et date du déroulement de l'activité,	Bartouri le 26 Juillet 2023 (salle de conférence C MPJ)
Public cible	Responsables institutionnels (DRTSS, DRPROFF, Syndicats, Associations des travailleurs domestiques, et organisations de la société civile, travailleuses domestiques
Partenaire de mise en œuvre	CSP-EST
Brève analyse de l'intervention	<p>Aspects abordés (thématiques abordées par les participants)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conditions de recrutement - Rémunération - Durée sur le lieu de travail - Les avancements - Protection sociale en lien avec l'affiliation à la CNPS - Violence et harcèlement en milieu du travail - Enregistrement des contrats à l'inspection du travail
Résultats obtenus/ Résolutions/	
Des cibles	- 38 participants

/Participants	<ul style="list-style-type: none"> - 14 femmes et 14 Hommes présents - soit 17 travailleurs domestiques issus des organisations syndicales de ce secteur et des associations les encadrant, - 13 responsables des organisations de la société civile de la région de l'Est, - 03 responsables des institutions étatiques (DRTSS, DRFOP, CDH)
Informations relatives aux pratiques des utilisateurs de main d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - recrutement de bouche à oreille ; placement <p>Traitement des travailleurs domestiques (accès limité dans le domicile de l'employeur ; restriction d'usage des parties du domicile et du matériel)</p> <p>Traitement comme enfant de la maison,</p>
Violence et harcèlement	Enregistrement de deux témoignages sur les faits de harcèlement par une travailleuse domestique.
Les droits et obligations des travailleuses domestique	Des obligations : signer le contrat, d'assurer un salaire et ses compléments, d'accorder un congé annuel, d'assurer la sécurité sociale à son employé.
Les procédures de protection sociale des travailleuses et travailleurs domestiques	Signature du contrat, enregistrement du contrat à l'inspection du travail, enregistrement du travailleur à la CNPS.
Les propositions d'amélioration des conditions de travail domestique	<ul style="list-style-type: none"> - Créer les structures de formation des travailleuses domestiques dans toutes les localités, - Mettre en place une représentation syndicale des travailleurs domestiques dans toutes les localités à l'effet de promouvoir et défendre les intérêts de ces derniers, - Vulgariser et sensibiliser les travailleurs domestiques sur le rôle du service de l'inspection du travail - Réviser la loi de 1968 portant statut des travailleurs domestiques au Cameroun, à l'effet de l'adapter aux réalités de l'heure, - Proposer la CNPS de faciliter les procédures sur la protection sociale.
Préparé par : Madame et Messieurs Ngo Yana Elisabeth, Loukane Willy Martin. Bingana Martin Animateurs CSP- EST.	Relu par : Céline Nathalie AMANA Coordonnatrice Régionale du CSP- EST.
Cout de l'activité	Xxxxxxx

Depuis quelques années le travail domestique est au centre des préoccupations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) à travers l'organisation d'une série d'actions menées auprès des travailleurs domestiques, les utilisateurs de la main d'œuvre domestique et les institutionnels.

Ces activités s'inscrivent dans le cadre de la mise en œuvre du projet : **Protection des travailleuses et travailleurs domestiques contre toutes formes de violences et de harcèlement sur le lieu du travail, dans un contexte marqué par la crise sanitaire du COVID 19** », porté par le BIT Cameroun et dont la mise en œuvre technique est assurée par les organisations partenaires, à l'instar de la CSP-Est.

C'est dans cette perspective qu'un second atelier du genre est organisé par la CSP-Est le 26 juillet 2023, au centre multifonctionnel de promotion de la jeunesse (CMPJ) de Batouri sur le thème : **information, sensibilisation et éducation sur les droits et obligations des employeurs de la main d'œuvre domestiques**. Cet atelier a connu la participation d'une trentaine de participations divers et variés ; au rang desquels : les Responsables institutionnels, les responsables des organisations de la société civile, les employés domestiques et l'équipe de la CSP-Est.

I- De la cérémonie d'ouverture

L'atelier d'information, de sensibilisation et d'éducation sur les droits et obligations des travailleurs de la main domestique s'est ouvert par l'exécution de l'hymne national, suivi de l'allocution de bienvenue de la Coordonnatrice Régionale de la CSP-Est. Dans ses propos a bien voulu engager les participants à être actifs et participatifs au cours des échanges à l'effet d'atteindre les résultats de l'atelier. Cette phase a été poursuivie par les présentations individuelles des membres afin de mieux se connaître et de briser la glace.

La présentation des objectifs a été faite par un membre de l'équipe de la CSP-Est. En effet il a été question de lire et rappeler les objectifs de l'atelier à tous les participants pour tracer la ligne de conduite de l'atelier. Cette présentation s'est achevée avec la lecture des résultats attendus de l'atelier.

Avant la photo de famille, les participants ont exprimé leurs attentes qui se déclinent ainsi qu'il suit :

- Que les travailleurs et travailleuses connaissent leurs droits et obligations et les appliquent ;
- Connaitre le salaire minimum d'un travailleur domestique et la procédure appropriée en cas d'abus dans le cadre de son service ;
- Stratégie à adopter pour amener l'employeur à affilier son employé ;
- Avoir des informations fiables sur le travail domestique en vue de sensibiliser ses pairs ;
- Améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs domestiques ;
- Renforcement des capacités sur le travail domestique ;
- Connaitre l'importance du syndicat et ce qu'on entend par protection sociale.

II- Brainstorming sur la situation du travail domestique dans la région de l'Est (présentation des expériences).

Cette partie a constitué un échange libre des participants auquel chacun devait partager son expérience personnelle ou celles vécues des autres travailleurs sur les conditions de recrutement, le contrat de travail, le salaire et la prise en charge sur la sécurité sociale.

Il ressort de ces échanges que sur 09 travailleuses domestiques présentes à l'atelier 08 ont obtenu leur emploi sur recommandation et 01 à partir d'une plaque affichée sur le mur d'un domicile. Ce qui démontre qu'aucune offre d'emploi formel n'a été faite pour le recrutement de ces dernières.



Deux cas de contrats écrits ont été relevés avec une entorse sur le respect des termes du contrat. Une travailleuse souligne n'avoir jamais reçu sa copie de contrat après signature.

Il est également à noter dans le cadre des échanges que les salaires sont réguliers les premiers mois, et ne le sont plus le reste de temps.

Les travailleuses domestiques subissent de plus en plus des violences verbales, aucun cas de violence physique n'a été relevé.

Deux cas de harcèlement sexuel ont été évoqués dans le cadre des échanges, conduisant ainsi à l'abandon des emplois par les victimes.

La prise en charge sociale n'est pas la chose la plus partagée par les employeurs, car aucun travailleur n'est affilié à la CNPS. D'ailleurs beaucoup de travailleurs ignorent que les employeurs ont l'obligation d'assurer leur protection sociale.

Par ailleurs les employeurs de la main d'œuvre domestique pointent un doigt accusateur sur les travailleurs domestiques, en ce sens que ces derniers n'ont aucune formation sur les tâches qui leur sont confiées ; abandonnent régulièrement le travail à leur guise sans préavis. En effet, ils sont des mercenaires qui cherchent un peu d'argent pour résoudre des problèmes ponctuels. En effet ils ne font pas de ce travail un emploi permanent.

III- Exposé 1 : Présentation du cahier des droits et obligations des travailleurs

Exposé présenté par la Coordonnatrice elle-même, à travers la sélection de quelques morceaux choisis sur les droits et obligations des travailleurs et travailleuses domestiques pour non seulement faciliter leur compréhension, mais aussi et surtout satisfaire leurs attentes préalablement exprimés.



Sa

présentation va susciter au sein des participants des questions qui vont trouver réponses soit par l'exposant ou d'autres intervenants.

- Qui est travailleur domestique ?
- En cas de litige comment prouver qu'on est travailleur ?
- Quelle différence y'a-t-il entre un contrat à durée indéterminée et un contrat à durée déterminée ?

À l'issue des interventions des panélistes, l'on retient qu'un travailleur domestique est celui ou celle qui travaille de façon continue pour le compte d'un domicile, sous les ordres d'un employeur et en contrepartie d'un salaire défini. À ce titre un moto taximan qui accompagne les enfants d'un domicile à l'école tous les matins n'est pas un travailleur domestique, car la moto objet du contrat n'appartient pas à l'employeur, donc ce dernier fait une prestation de service dans ledit domicile.

En cas de litige l'employé doit prouver par toute trace écrite qu'il a exercé dans le domicile de son ex employeur. Il doit également se rapprocher des services de l'inspecteur du travail de sa localité pour une tentative de conciliation.

La différence qu'il y'a entre un contrat à durée déterminée et un contrat à durée indéterminée est que : le contrat à durée déterminée est établi pour période bien connue. Aucune partie au contrat ne peut décider de rompre unilatéralement le contrat avant les délais requis. Parallèlement le contrat à durée indéterminée ne définit aucune période légale. Le contrat produit ses effets aussi longtemps que les

deux parties consentent. Toutefois toutes les deux parties ont le droit de rompre le contrat à tout moment.

A la question de savoir si la mise à pied conduit à une suspension de travail ? L'inspecteur du travail présent à l'atelier explique que la mise à pied est la sanction ultime après avoir servi au travailleur une lettre d'observation, un avertissement et enfin un blâme. La mise à pied est donnée pour une période donnée et doit être déposée à l'inspection du travail pour conformité à la loi. Elle ne donne donc pas forcément lieu à une suspension du salaire. Au cas où la procédure en vigueur est respectée le travailleur peut se voir perdre une partie de son salaire en fonction de la durée de la mise à pied.

IV- Exposé 2 sur l'importance d'adhérer à un syndicat.



L'exposant syndicaliste à présenter aux participants le paysage non reluisant des syndicats dans notre contexte. Car les syndicalistes sont taxés d'opposants d'une autre forme. Après avoir défini le syndicat comme un regroupement des personnes physiques ou morales qui agissent pour la défense ou la gestion d'intérêts communs, il a décliné ses rôles, l'utilité d'appartenir à un syndicat et ses implications dans la vie économique et sociale.

Le syndicat a pour rôles d'assurer la défense individuelle et collective à ses membres au sein de l'entreprise mais aussi au niveau national;

Il peut également négocier et signer les conventions collectives au niveau national ;

Qui peut adhérer à un syndicat ? Toute personne appartenant à un corps de métier reconnu par la législation camerounaise;

Jouir de ses droits civiques et dispose de toutes ses facultés mentales;

Ayant un souci de défendre les intérêts et promouvoir ses droits dans le cadre d'une association.

Pourquoi adhérer à un syndicat ? L'exposant propose que adhérer à un syndicat permet de :

- ne pas rester seul en cas de conflit avec l'employeur ;
- de se faire aider ou d'aider les autres ;
- S'impliquer dans la vie de l'entreprise/ association ou organisation;
- Mieux connaître ses droits et mieux comprendre les règles liées au travail ;
- Élargir son réseau grâce aux nombreuses rencontres et aux échanges.

L'implication syndicale consiste à :

La vitalité et la pérennité des entreprises qui exigent une implication des travailleurs et leur syndicat. Leur participation aux innovations de l'entreprise est un gage de réussite. Cette implication doit se faire au début des changements organisationnels et non quand les décisions sont déjà prises.

Une meilleure connaissance par les syndicats de la situation économique et opérationnelle de l'entreprise. Ils doivent établir leur crédibilité sur une connaissance approfondie de la situation de l'entreprise et formuler les propositions qui invitent l'employeur à planifier les changements avant que les problèmes deviennent insurmontables. Ils peuvent favoriser le passage d'une gestion à court terme à une vision à long terme.

Dans le cadre des échanges, une employeuse a voulu comprendre comment un syndicat peut aider une entreprise à passer de la gestion à court terme à une vision à long terme.

L'exposant explique que les syndicats doivent bien connaître la situation économique et opérationnelle de l'entreprise. Ils doivent établir leur crédibilité sur une connaissance approfondie de la situation de l'entreprise et formuler les propositions qui invitent l'employeur à planifier les changements avant que les problèmes deviennent insurmontables. Ils peuvent donc à cet effet favoriser le passage d'une gestion à court terme à une vision à long terme.

Propositions d'amélioration :

- Mettre en place une représentation syndicale des travailleurs domestiques dans toutes les localités à l'effet de promouvoir et défendre les intérêts de ces derniers,
- sensibiliser les travailleurs domestiques sur le rôle du service de l'inspection du travail
- Réviser la loi de 1968 portant statut des travailleurs domestiques au Cameroun, à l'effet de l'adapter aux réalités de l'heure,
- Proposer la CNPS de faciliter les procédures sur la protection sociale.



Le Secrétariat

ANNEXES

Fiche de présence

Tdrs

Lettre d'information au sous-préfet

Décharge des correspondances.

ANNEXES 4 RAPPORTS DES CAUSERIES EDUCATIVES

RAPPORT DE LA 1ere CAUSERIE EDUCATION SUR LES DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES ET LEURS EMPLOYEURS

Lieu : Marché Central /Ecole inclusive le 23 juillet 2023

Dans le cadre de l'information, l'éducation et la sensibilisation sur le travail domestique, nous avons organisé des causeries éducatives dont la première s'est tenue **le Dimanche 23 juillet 2023** au marché central de Bertoua. Nous y avons abordé plusieurs thématiques dont les plus récurrentes sont : le contrat de travail et les conditions de travail. Nous allons dans le présent rapport présenter le déroulant de cette activité.

1-De l'organisation du travail

Nous vous avons installés à l'entrée de l'école publique inclusive d'application. Il a été question pour les mobilisateurs de se déployer pour sensibiliser les populations et les orienter vers le stand en vue d'une causerie avec l'équipe chargée de l'entretien.



2-Des causeries proprement dite

Une thématique est abordée ici : le contrat de travail. Ce choix est décidé d'un récit d'une scène qui s'est déroulée la veille au marché la veille au marché. Une ménagère ayant subi des abus au niveau du contrat de travail a été prise d'une crise d'hystérie en plein marché et a raconté son expérience en pleurant.

Thématique : sur le contrat de travail

Nous avons au préalable défini le contrat de travail et présenté les 2 types proposés : le contrat à durée déterminée et le contrat à durée indéterminé; les questions récurrentes et les réponses apportées sont les suivantes :

Lequel des 2 types est avantageux pour le travailleur domestique? La réponse apportée est que chacun choisit en fonction de ses objectifs. Le contrat à durée déterminée permet au travailleur d'exercer jusqu'à terme sans être inquiété d'un licenciement abusif ; le désavantage serait que même en cas de mauvais traitement, il n'a pas le droit de quitter son emploi avant le terme. Or pour le contrat à durée indéterminé, les 2 parties peuvent rompre à tout moment et la rupture peut être perçue comme un abus pour celui qui ne s'y est pas préparé.

Comment conclure un bon contrat ? Nous avons ici présenté 5 points à aborder avec l'employeur au moment de la signature conformément au cahier des droits et obligations des travailleurs et travailleuses domestiques et de leurs employeurs : la durée du contrat, la durée du travail hebdomadaire, les tâches à effectuées, le montant du salaire de base et des primes et enfin le jour du paiement. Il faut en discuter avant la signature du contrat.

3. Les facteurs de réussite de la causerie

Nous avons pu sensibiliser 56 personnes par la distribution des dépliants sur le travail domestique et l'équipe chargée de la sensibilisation apportaient des explications supplémentaires en orientant les personnes vers le stand. Ainsi 12 personnes sensibilisées sur les 54 ont accepté de participer à la causerie.

4-Des personnes présentes à la causerie

Nous avons recensé les personnes qui ont pris part à la causerie. L'effectif des personnes sensibilisées s'élève à 2500 équivalent au nombre des dépliants distribués. Parmi ces personnes 06 travailleurs domestiques .

-Des difficultés rencontrées

Nous avons eu des difficultés pour rassembler au même moment plus de 3 personnes pour la causerie ; nous avons procédé par vagues en revenant à chaque fois sur la présentation des thématiques et en répondant aux éventuelles questions.

D'une manière générale, les participants ont été satisfaits par la causerie et ont encouragé l'initiative de valoriser ce secteur d'activité. L'activité s'est bien déroulée.



Fait à Bertoua le 23/07/2023
Le Rapporteur
NGO YANA KINANG Elisabeth

RAPPORT DE LA 2EME CAUSERIE EDUCATION SUR LES DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES ET LEURS EMPLOYEURS

LIEU : marché central de Bertoua/Sappeur ,ancien dépôt de bois Le 29 Juillet 2023

La 2^{ème} causerie éducative en vue de l'information et de l'éducation et la sensibilisation sur le travail domestique s'est tenue le samedi le 28 juillet 2023 au niveau du marché central de Bertoua à l'entrée de l'ancien secteur de vente du bois. Le présent rapport décrit le déroulement de l'activité.

1-De l'organisation du travail

Nous nous sommes installés à l'entrée de l'ancien secteur de vente du bois, à côté des bureaux des sapeurs-pompiers. La stratégie de sensibilisation à travers les dépliants a permis de réunir chaque fois à 4 personnes au niveau du stand pour la causerie.



2-Des causeries proprement dites

Nous avons abordé ici les thématiques suivantes : négocier son contrat, la gestion des salaires impayés.

-Thématique 1 : la négociation du contrat

Après avoir expliqué ce qu'est un contrat, les avantages et les implications, ainsi que les types de contrat à durée déterminée et non déterminée, nous avons répondu aux questions y relatives.

- comment négocier son contrat ? Il faut tenir compte de 5 éléments à savoir la durée du contrat, la durée du travail hebdomadaire (pas plus de 9h), les tâches bien circonscrites, le salaire de base (60.000fCFA) négociable avec l'employeur en fonction des tâches.

- comment convaincre l'employeur de signer le contrat ? Il faut aller à l'entretien avec des propositions sur les 5 points susmentionnés et insister en montrant l'importance pour chaque partie.

-pourquoi exiger un contrat écrit ? Le contrat écrit protège davantage le travailleur en cas d'abus. Il peut s'en servir pour se plaindre en cas d'abus.

-Thématique 2 : la question des salaires impayés

Nous avons expliqué qu'il est déjà préférable d'avoir un contrat écrit. En cas d'abus, l'employé peut saisir l'inspecteur du travail qui va orienter sur la conduite à tenir. L'employé a un délai de 3 ans pour porter plainte.

3-Les facteurs de réussite de la causerie

La sensibilisation et la mobilisation faite par les jeunes mobilisateurs de l'équipe a permis de rassembler de petits groupes autour du stand pour la causerie. 51 personnes ont été sensibilisées. Nous avons également été soutenus par un camarade syndicaliste enseignant à l'Ecole Publique Inclusive d'Application située au marché.

4-Des personnes ayant assistées aux causeries éducatives

Nous nous sommes entretenus avec un groupe de 2 à 3 personnes à chaque fois et avons récapitulé les données dans le tableau ci-après :

Tableau 1 : Des personnes sensibilisées

catégories	H	F	Total
Travailleurs domestiques	1	2	3
Autres	18	30	48
Total	19	32	51

Parmi les travailleurs domestiques nous avons recensé 1 gardien et 2 nounous. Aucun déplacé interne ni de réfugiés.

Tableau 2 : Des personnes ayant pris part aux causeries éducatives

Catégories	H	F	Total
Travailleurs domestiques	1	2	7
Autres	6	8	14
Total	7	10	21

Il ressort de ce tableau que nous nous sommes entretenus avec 17 personnes sur les thématiques sus-évoquées.

5-Des difficultés rencontrées

Nous avons eu du mal à rassembler tous les participants au même moment pour nous entretenir avec eux. Toutefois, les petits groupes nous ont permis de faire passer le message. La deuxième difficulté est celle de l'hyperactivité au marché qui a rendu un peu difficile la prise des vues.

Les personnes sensibilisées et plus encore celles qui ont participées aux échanges ont souhaité que des plates-formes soient mises sur pied pour vulgariser les droits et devoirs des intervenants dans ce secteur d'activité.

Fait à Bertoua le 29/07/2023

Le Rapporteur

NGO YANA KINANG Elisabeth

RAPPORT DE LA 3EME CAUSERIE EDUCATION SUR LES DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES ET LEURS EMPLOYEURS

Lieu : Esplanade cathédrale sainte famille le 30 JUILLET 2023

La troisième causerie éducative dans le cadre de l'éducation, l'information et la sensibilisation sur le travail domestique a eu lieu le dimanche 30 juillet 2023 à la cathédrale sainte famille de Bertoua. L'activité s'est tenue de 08h à 8h30. Le présent rapport décrit le déroulement de cette activité.

1-De l'organisation matérielle du travail

Nous avons commencé par une sensibilisation des personnes présentes dans la cour de l'église qui attendaient la 2^{ème} messe. Les personnes sensibilisées par le biais des dépliants sont conduites vers notre stand pour la causerie. Nous avons également abordé certains dans des petits groupes là où ils étaient installés.

2-Des thématiques abordées

Nous avons abordé ici 2 thématiques à savoir la définition du travail domestique et les conditions de travail du travailleur domestique.

Thématique 1 : la définition du travail domestique

Nous avons expliqué ce qu'est le travail domestique en nous appuyant sur 3 éléments :

- La continuité du travail ;
- un employeur qui donne les ordres et de qui on reçoit sa paye ;
- une rémunération

Les questions les plus pertinentes étaient de savoir si un taximan qui accompagne les enfants à l'école est un travailleur domestique et aussi si les personnels qui font le ménage dans les services publics peuvent être considérés comme tels.

Nous avons apporté comme réponse les personnels domestiques sont des personnes qui offrent leurs services dans les ménages et ont un employeur qui est une personne physique.

Thématique 2 : les conditions de travail

Les plaintes recueillies sur la question sont les suivantes :

- Pas de sécurité sur le lieu du travail;
- Pas de matériels adéquats pour l'exécution de certaines tâches ;
- Mauvaise définition des tâches et abus de toutes sortes ;



Distribution des dépliants à la sortie de l'église

- -violences verbales.

Nous avons expliqué qu'il faut bien négocier son contrat dès le départ de préférence écrit de manière à être capable de se plaindre en cas d'abus.

3-Les facteurs de réussite de l'activité

Nous avons saisi le curé au préalable, et ce dernier a informé les fidèles de la tenue de notre activité, ce qui nous a permis d'avoir un auditoire considérable. Nous avons également été assistés des catéchistes mobilisés pour la cause.

4-Des personnes ayant assisté aux causeries

Nous avons pu obtenir de nos entretiens les scores récapitulés dans les tableaux :

Tableau 1 : personnes sensibilisées par les causeries éducatives

Catégories	H	F	Total
Travailleurs domestiques	1	11	12
Autres	27	39	66
Total	28	50	78

Il ressort que 78 personnes ont été sensibilisées parmi lesquelles les travailleurs domestiques.



Entretien avec une femme de ménage

Echange avec une dame employeur de nounou

5-Des difficultés rencontrées

Rassembler tout le monde pour la causerie a été pratiquement impossible. Nous avons procédé par petit groupes ce qui nous a pris plus de temps que prévu et nous obligeant à nous répéter dans les explications.

L'activité a été une réussite au vu des résultats obtenus. Nous avons atteint notre objectif puisque les statistiques de personnes sensibilisées sont largement au-dessus des prévisions.

Fait à Bertoua le 30/07/2023

Le Rapporteur

NGO YANA KINANG Elisabeth

**RAPPORT DE LA 5^e CAUSERIE EDUCATION SUR LES DROITS ET OBLIGATIONS DES
TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES ET LEURS EMPLOYEURS TENUE A LA ENYA
Le 12 Aout 2023**

Le 12 aout 2023, s'est tenue dans le domicile privé de la présidente de FAJEFIM une causerie éducative autour de trois thèmes. . La causerie a eu lieu entre 16 et 18h Ce rapport présente le déroulement de cette activité.

1- Des causeries éducatives

Nous avons abordé trois thématiques a savoir la définition du travail domestique, les conditions de travail et l'immatriculation à la caisse nationale de prévoyance sociale .

Thématique 1 : sur la définition du travail domestique

Nous avons expliqué ce qu'est un travailleur domestique en nous appuyant sur les trois éléments clés a savoir :

- La continuité du travail
- Un employé qui reçoit sa paye
- Une rémunération

Ces questions ici ont été comment amener les employeurs à bien payer leurs personnels quand eux-mêmes n'ont pas de bons salaires. A combien doit s'élever le salaire minimum ? A ces deux questions, nous allons répondre de la manière suivante :

Le salaire se négocie par les deux parties et lorsque les deux parties employeurs et employés accordent, il n'y a aucun problème. Toute fois le montant recommandé est de 60 000fcfa par mois, pour au trop 9 heures par jour.

Thématique 2

Concernant l'immatriculation a la caisse nationale de prévoyance sociale, nus avons expliqué de se rapprocher des services compétents situés derrière la place des fêtes de Bertoua. Nous avons toute fois expliqué que c'est l'employeur qui doit faire immatriculé son employé. Dans le cas ou il ne le fait, l'employé peut lui-même faire la demande. Pour chaque prestation, on verse un pourcentage du salaire et les deux parties cotisent pour obtenir le montant à verser.



2- Des personnes ayant assisté à la causerie

Les personnes avec lesquelles nous nous sommes entretenues sont réparties dans le tableau ci-après

Tableau 2 : des personnes ayant participé aux causeries

Catégories	H	F	T
Travailleurs domestiques	0	07	07
Total	00	07	07

Nous avons donc pu aborder les thématiques avec 07 travailleuses domestiques

3- Des difficultés rencontrées

La principale difficulté était le retard et l'indisponibilité d'autres travailleuses observé ce qui allongé la duré de la causerie éducative.

D'une manière générale, tout s'est bien déroulé. Les participants ont exprimé leur vœu de pouvoir assister à d'autres causeries pour mieux être édifier sur leurs droits

Fait à Bertoua le 12 Aout 2023

Le Rapporteur

NGO YANA KINANG ELISABETH

RAPPORT DE LA 6^e CAUSERIE EDUCATION SUR LES DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES ET LEURS EMPLOYEURS TENUE A LA YADEME Le 13 Aout 2023

Le 13 aout 2023, s'est tenue à YADEME une causerie a eu lieu entre 15 et 18h Ce rapport présente le déroulement de cette activité.

4- Des causeries éducatives

Nous avons abordé trois thématiques a savoir la définition du travail domestique, les conditions de travail et l'immatriculation à la caisse nationale de prévoyance sociale.

Thématique 1 : sur la définition du travail domestique

Nous avons expliqué ce qu'est un travailleur domestique en nous appuyant sur les trois éléments clés du cahier des droits et obligations du travailleur domestique a savoir :

- La continuité du travail
- Domicile d'un tiers
- Une rémunération



les questions ici ont porté sur la reconnaissance du travail effectué , l'avancement en terme de durée au travail et le salaire minimum ? A ces questions, des réponses ont été données:

Le salaire se négocie par les deux parties et lorsque les deux parties employeurs et employés accordent, il n'y a aucun problème. Toute fois le montant recommandé est de 60 000fcfa par mois, pour au trop 9 heures par jour.

Thématique 2

Concernant l'immatriculation a la caisse nationale de prévoyance sociale, nus avons expliqué de se rapprocher des services compétents situés derrière la place des fêtes de Bertoua. Nous

avons toute fois expliqué que c'est l'employeur qui doit faire immatriculé son employé. Dans le cas ou il ne le fait, l'employé peut lui-même faire la demande. Pour chaque prestation, on verse un pourcentage du salaire et les deux parties cotisent pour obtenir le montant à verser.

5- Des personnes ayant assisté à la causerie

Les personnes avec lesquelles nous nous sommes entretenues sont reparties dans le tableau ci-après

Tableau 2 : des personnes ayant participé aux causeries

Catégories	H	F	T
Travailleurs domestiques	0	13	13
Total	00	13	13

Nous avons donc pu aborder les thématiques avec 13 travailleuses domestiques

6- Des difficultés rencontrées

Pas trop de difficulté rencontrée, en dehors des dépliantes en langue anglaises disponibles au détriment de ceux en français.

Fait à Bertoua le 13 Aout 2023

Le Rapporteur

NGO YANA KINANG ELISABETH

Rapport de la causerie éducative ambulante dans la ville de Bertoua

Marché NKOLBIKON de Bertoua 1 le 23/07/2023

A la suite des activités organisées dans le but d'éduquer les travailleurs domestiques, des causeries éducatives ont été organisées pour aborder les thématiques des droit et obligation des travailleurs avec la population de la ville de Bertoua (les employeurs et travailleurs domestiques). Durant cette causerie, nous avons eu à aborder 2 thématiques lies, qui sont ; le pouvoir de l'employeur dans le cadre de la relation travail et les congés.

1- Thématique 1 :Le pouvoir de l'employeur dans le cadre de la relation travail



Dans cette thématique nous avons eu à évoquer le pouvoir que l'employeur peut avoir sur les travailleurs domestiques qui sont;

- Le pouvoir de direction
- Le pouvoir réglementaire
- Le pouvoir disciplinaire

Ces pouvoirs permettent à l'employeur d'établir les tâches du travailleur domestique et les règles à respecter par le travailleur et l'employeur pour la bonne exécution du travail.

Une préoccupation a été soulevée par un travailleur pour savoir comment est-ce qu'un travailleur domestique doit se comporter avec son employeur quand il ne respecte pas les règles.

Réponse : pour éviter cette situation qui est très fréquente dans le travail domestique, nous avons apporté comme élément de réponse que, les deux parties qui sont le travailleur et l'employeur doivent signer un contrat de travail ou les règles à respecter sont émises. Et si elles ne sont pas respectées le travailleur pourra apporter sa plainte à l'inspecteur du travail avec une copie de son contrat qui justifie le fait qu'il est travailleur domestique dans ce domicile.

2- Thématique 2 : Les congés

Les travailleurs domestiques ont l'habitude de travailler non-stop car les employeurs ne permettent pas à ces travailleurs de bénéficier d'un congé repos. Les travailleurs doivent savoir qu'ils ont le droit d'avoir un congé après une certaine durée de travail.

Le travailleur domestique a droit à un congé après un an de travail et c'est une période de repos pour lui pour reprendre des forces.

Préoccupation : si l'employeur refuse de donner le congé comment est-ce que le travailleur doit se comporter

Et comme élément de réponse nous avons dit que en débutant le travail, des clauses doivent être données.

3- Les facteurs de réussite

Comme facteur de réussite nous avons ;

- La présence du matériel de visibilité (dépliants, t-shirt, casquette et roll up)
- Le jour choisi car c'est un jour où les travailleurs viennent faire des courses et les employeurs aussi



4- Les difficultés rencontrées

Les populations se méfiaient, ils avaient peur que nous étions des personnes envoyées pour avoir accès à leurs informations

Conclusion

Nous avons eu à sensibiliser 300 personnes dans lesquelles nous avons eu 11 travailleurs domestiques et 7 employeurs domestiques

Fait à Bertoua le 23 Juillet 2023

RAPPORT DES ACTIVITES DE SENSIBILISATION DU PROJET « PROTECTION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS SUR LE LIEU DE TRAVAIL »

Lieu : Eglise Catholique TIGAZA le 30 Juillet

INTRODUCTION

Dans le cadre de la mise en œuvre des activités s'inscrivant sur le projet « **protection des travailleuses et travailleurs sur le lieu de travail** », sous la responsabilité du camarade BINGANA une descente a été faite à l'église catholique saint Laurent de TIGAZA considérés comme lieu publics de grande concentration humaine pour informer, sensibiliser et éduquer un plus grand nombre de personnes sur l'importance et le respect du travail domestique. Ainsi, pour mener à bien cette activité et toucher un plus grand nombre de personnes, trois stratégies ont été adoptées et ont porté sur :

- Le dispashing des déliants ;
- Des entretiens ;
- Et des causeries éducatives avec les travailleuses domestiques identifiées sur les sites

I- DU DEROULEMENT DES ACTIVITES

I-1 DU DISPASHING DES DEPLIANTS

Conformément à la programmation de ces descentes de terrain, Trois cent (300) déliants (soit 200 en langue française et 100 en langue anglaise) devaient être distribués à ce site.

Ainsi, vêtus de tsee shirt et casquettes véhiculant des messages et images, nous avons opté pour une démarche qui a consisté à :

- Se présenter aux cibles qui étaient prioritairement les travailleurs domestiques ou ceux qui les emploient.
- Demander si Il (elle) fait partie de la cible c'est dire employé ou est employé domestique ;
- Lui tendre un déliant tout en présentant brièvement le contenu ou l'inviter à poursuivre la lecture à la maison.

Au terme, 300 déliants en français et anglais ont été distribués .

I-2 DES ENTRETIENS ET CAUSERIES EDUCATIVES

Ils se faisaient à la suite des besoins des travailleuses identifiées qui se confiaient à nos équipes. La distribution du dépliant accompagnée d'une lecture commentée des dépliants, soit à la demande, la curiosité et questions des cibles, selon l'intérêt de chacun. Au cours de cette phase l'on a eu à échanger avec 13 travailleuses domestiques qui exerçaient pour la plupart comme des ménagères.

DES DIFFICULTES RENCONTREES

L'une des difficultés rencontrées et la principale d'ailleurs était la méfiance et la réticence des personnes ciblées au premier contact, à s'ouvrir à nous ; toutefois, de par notre manière de les aborder et surtout Parce qu'il s'agit d'un sujet d'actualité et dont, important, cette méfiance a vite cédé la place à l'ouverture, à la curiosité et même des témoignages ; ce qui a davantage enrichit nos causeries éducatives.

Conclusion

Au terme de cette activité qui a connu la sensibilisation de plus de **300 Personnes et 13** travailleuses domestiques, un sentiment d'espoir peut se lire à travers les regards des différentes cibles à qui l'on a donné rendez vous au siège de la CSP pour plus de causeries.

Bertoua le 30 Juillet 2023

Le responsable

RAPPORT DE LA CAUSERIE EDUCATIVE DANS LA VILLE DE BERTOUA

CNPJ MANDJOU 05/08/2023

Dans le but de sensibiliser, d'éduquer et d'informer les travailleurs et travailleuses domestiques sur leurs droits et devoir, une causerie éducative a été organisée au CNPJ de MANDJOU pour aborder certaines thématiques avec eux pour qu'ils soient mieux édifiés sur le domaine du travail domestique. Certaines des thématiques abordées étaient ; l'affiliation à la CNPS, le recrutement et les accidents de travail.

1- L'affiliation à la CNPS

L'affiliation à la CNPS garantit une pension au travailleur. Cette pension peut être temporaire ou permanente. Elle est temporaire quand le travailleur se retrouve dans une situation de maladie, accidentes..., la CNPS va prendre en charge les frais d'hospitalisation et permanent quand le travailleur prend sa retraite.

A la suite des préoccupations pour savoir comment un travailleur peut s'affilier à la CNPS, quelques réponses ont été apportées pour que les travailleurs ont une vision plus claire de l'affiliation à la CNPS.

-L'affiliation à la Caisse Nationale de la Prévoyance Sociale est l'immatriculation du travailleur qui se concrétise par l'attribution d'un matricule ou numéro d'identification unique à la CNPS

-Pour être immatriculé à la CNPS, le travailleur et l'employeur doivent signer un contrat de travail écrit pour commencer la procédure d'affiliation

-le montant de cotisation d'un travailleur domestique est de 4,2% du salaire du travailleur.

2-Thématique 2: Le recrutement

Dans cette thématique, nous avons amené les travailleurs domestiques à nous donner une définition du recrutement et la procédure à suivre pour un recrutement.

L'une des définitions du recrutement donnée par une travailleuse domestique est ; le recrutement c'est les moyens mis en place pour amener une personne à effectuer des tâches pour une entreprise ou à titre personnel.

Pour un recrutement formel, le travailleur doit signer un contrat de travail avec l'employeur et ce contrat aura les éléments à respecter (par l'employeur et l'employé) dans la poursuite des tâches à effectuer.

L'une des préoccupations soulevées par les travailleurs domestiques était de savoir la différence qu'il y a entre un recrutement formel et un recrutement informel.

Réponse : Dans le recrutement formel l'employeur passe par une agence de travailleurs domestiques qui les forme en fonction des tâches à exercer dans un domicile et un contrat de travail est signé.

Pourtant, pour un recrutement informel, l'information passe de bouche à bouche ou est écrite sur une pancarte et est placée dans une ruelle.

3-Thématique 3 : Les accidents de travail

Pour clôturer, nous avons échangé sur les accidents que les travailleurs font dans leur milieu de travail et comment les aider à éviter des travaux qui peuvent causer des accidents et mettre leur santé en danger.

Il a été convenu avec les travailleuses que :

-lorsqu'ils sont victime d'un accident de travail, le contrat de travail est suspendu pendant la durée de traitement. C'est à dire, qu'ils ne pourront pas exercer leurs tâches pendant cette période.

-Durant cette période de convalescence, la CNPS prend le traitement en charge (frais d'hospitalisation, médicament).

Les travailleurs ont soulevés une préoccupation pour savoir comment est-ce qu'ils peuvent amener la CNPS à prendre leur traitement en charge en cas d'accident de travail.

Réponse : Comme élément de réponse nous avons dit qu'il doivent d'abord signer un contrat de travail avec leurs employeurs puis être affiliés à la CNPS pour bénéficier de cette prise en charge



4-Facteurs de réussite de la causerie éducative

L'équipe de la CSP s'est appuyé sur les associations des travailleurs domestiques pour avoir accès aux travailleurs domestiques qui ont fait la messe ce jour et les échanges avec les travailleurs étaient interactifs.

5-Difficultés rencontrées

La difficulté rencontrée sur le terrain était le manque de t-shirt pour distribuer aux travailleurs domestiques et manque de dépliant en français au dommage des dépliantes en anglais.

Les travailleurs avaient peur que leurs échanges et points de vue soient envoyés à leurs employeurs.

6-Nombre de personnes présentes à la causerie.

11 travailleuses domestiques étaient présentes.

Conclusion

La causerie est finie au environ de 17h et les travailleurs sont sortis de là avec une nouvelle compréhension du travail domestique.

Mandjou le 05 Aout 2023

Le responsable d'équipe

SESSION DE PLAIDOYER, DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION EN FAVEUR DE LA MAIN D'ŒUVRE DOMESTIQUE

TINDAMBA Le 12 Aout 2023



En date du 12 aout 2023, s'est tenue au siège de l'association des travailleuses domestiques au quartier Tindamba de Bertoua, une causerie éducative réunissant quinze travailleuses domestiques.

Cette activité s'inscrit dans le prolongement des activités amorcées dans le cadre de la mise en œuvre des activités de sensibilisation, d'information de communication de lobbying et de plaidoyer dans la région de l'Est.

C'est à ce titre que trois thématiques ont été développées avec 09 travailleuses domestiques dont 08 autochtones de la région de l'Est et une réfugiée centrafricaine.

Les thématiques développées sont entre autres :

- Qui est considéré comme travailleuse domestique ?
- Contrat de travail ;
- Durée du contrat du travail ;

I-1 qui est travailleuse domestique ?

À la question de savoir est vous des travailleuses domestiques ? Quelques réponses ont été apportées :

- Par ce que je travaille chez quelqu'un
- Je perçois un salaire

À la suite de ces réponses, il leur a été rappelé que trois conditions doivent être réunies pour que l'on vous qualifie de travailleuses domestiques :

- Travailler d'une façon continue pour le compte d'un foyer ou vous effectuez les travaux de maison ;
- Recevoir les ordres de la personne pour qui vous travailler et qui peut vous infliger des sanctions disciplinaires en cas de non- respect de ses ordres ;
- Percevoir une rémunération communément appelée salaire, en contre partie du travail fait.

I-2 le contrat

A la question de savoir si les travailleuses ont déjà eu à signer un contrat avec leur employeur ? La réponse est négative pour toutes les travailleuses. Car elles n'ont aucune connaissance du contrat.

Le contrat est un acte ou un document qui authentifie la relation de travail entre une travailleuse domestique et son employeur. C'est ce qui prouve que vous exercez dans un domicile.

I-3 la durée du contrat

Le contrat en tant qu'un document qui lie deux parties dans une relation a deux durées légales :

Le contrat à durée déterminée, qui consiste pour les deux parties à limiter dans le temps leur relation. Par exemple il peut être signé pour un an renouvelable.

Le contrat à durée indéterminée ne prévoit aucune limitation de la relation dans le temps. Les deux parties sont tenues l'une à l'autre jusqu'à ce qu'une partie décide de rompre le contrat.



II- des préoccupations et des réponses

II-1 des préoccupations

- Peut-on encore signer les contrats maintenant ?
- Qu'est ce qui peut nous aider à prouver qu'on travaille dans un domicile alors que nous n'avons aucun contrat ?

II- 2 Réponses

Le contrat peut être signé à tout moment entre le travailleur et son employeur. Dans le cas d'espèce il leur a été conseillé

de préparer leur employeur pour une légalisation de la relation de travail. Pour ce faire il leur a été proposé de fixer l'échéance de signature de contrat enfin d'année après avoir longuement présenter les avantages qu'un contrat procure aux deux parties.

Lorsque vous avez engagé une relation de travail sans contrat, toute trace écrite peut constituer une preuve d'emploi dans le domicile. À ce titre, il leur a été proposé de conserver tout document susceptible de prouver qu'elles s'exercent dans un domicile quelconque.

III- les facteurs de réussite

Le facteur de réussite est celui de la facilitation de l'association des travailleuses domestiques à mobiliser ses membres dans un cadre qui leur est familier.

Les autres facteurs non moins négligeables sont l'engouement et l'interaction lors des échanges. Ce qui montre à juste titre l'intérêt qu'a ces dernières à comprendre le fonctionnement de leur secteur d'activité.

III- les difficultés

La principale difficulté était celle de réunir toutes les travailleuses au même moment au regard de ce que beaucoup travaille toute la semaine, pendant que d'autres ont le seul jour de dimanche pour se reposer.

En somme la causerie éducative a été faite avec 09 travailleuses domestiques, soit cinq ménagères et ;berceuses et deux blanchisseuses. Elle aurait duré environ trente minutes d'horloge.

SESSION DE PLAIDOYER, DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION EN FAVEUR DE LA MAIN D'ŒUVRE DOMESTIQUE

TINDAMBA, le 13 Aout 2023

Le dimanche 13 aout 2023, s'est tenue dans le siège de l'association des travailleuses domestiques sises au quartier Tindamba de Bertoua, une causerie éducative regroupant neuf (09) travailleuses domestiques.

Cette activité s'inscrit dans le prolongement des activités de mise en œuvre en œuvre des activités de sensibilisation, d'information de communication de lobbying et de plaidoyer dans la région de l'Est.

C'est dans cette perspective que trois thématiques ont été développées dans le cadre de la deuxième rencontre avec les travailleuses domestiques:

- Ce que l'employé doit savoir lorsqu'il discute le contrat avec son futur employeur
- La période d'essai
- Le montant du salaire

I-1 qu'est- ce que l'employé doit savoir lorsqu'il discute le contrat avec son futur employeur

À la suite de cette interrogation, les participantes travailleuses domestiques ont toutes répondu qu'elles doivent connaître leur salaire. Pour les aider à mieux comprendre cette question, d'autres éléments ont été ajoutés en dehors du salaire :

- La durée du contrat du travail ;
- Le temps ou la durée du travail hebdomadaire ;
- Les taches à effectuer ;
- Le montant du salaire de base et les primes ;
- Le jour du paiement du salaire ;

I-2 la période d'essai

Aucune travailleuse n'a été soumise à la période d'essai. Elles sont engagées sous la base de la confiance des deux parties. En effet elles ignorent la période d'essai et son importance avant de s'engager dans une relation de travail.

L'animateur leur apporté quelques informations en ce sens que la période d'essai est celle pendant laquelle les parties s'observent avant de s'engager à une relation de travail légale. Cette période permet à chaque partie de tester les compétences

et la bonne foi des deux parties en relation. Sa durée est de deux mois non renouvelable.

I- 3 le montant du salaire

Dans la question test concernant le montant du salaire, plusieurs réponses ont été évoquées à savoir : 25000, 35000, 50000 et 70000.



À l'observation les participants ne maîtrisent pas le minimum légal de leur salaire qui est de 60000 d'après les textes récents.

II- préoccupations et réponses

II-1 préoccupations

- La période d'essai est- elle payante ?
- Comment calculer son salaire au cas où on ne termine pas le mois ?

II-2 Réponse

La période d'essai est belle et bien payée. La seule chose que l'employé ne bénéficie pas au cours de cette période c'est les avantages et les indemnités liés à son emploi.

Pour répondre à la deuxième interrogation relative au calcul sur le salaire, l'animateur a demandé à chacune de considérer le montant de son salaire, puis divisé par le nombre de jours de travail par mois. La réponse obtenue sera multipliée par le nombre de jours de travail revendiqués pour le mois en question et vous aurez le montant qui vous revient.

Cet exercice a permis de répondre simplement à la question par la pratique.

III- les facteurs de réussite

Le facteur de réussite est celui de la facilitation par l'association à mobiliser les travailleuses domestiques dans un cadre idoine et familial.

Les autres facteurs qui ne sont pas les moindre sont ceux relatifs à la disponibilité et la participation active des travailleuses pendant les échanges.

III- les difficultés

La principale difficulté demeure celle de réunir toutes les travailleuses au même moment au regard de ce que beaucoup travaille toute la semaine, pendant d'autres ont le seul jour de dimanche pour le repose.

En guise de conclusion, la causerie a réuni huit (09) travailleuses domestiques dont cinq (05) ménagères, deux (02) blanchisseuses et deux (02) berceuses.

SESSION DE PLAIDOYER, DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION EN FAVEUR DE LA MAIN D'ŒUVRE DOMESTIQUE

TINDAMBA le 19 Aout 2023

Réuni en date du 19 aout 2023 au siège de l'association des travailleuses domestiques au quartier Tindamba de Bertoua, dans le cadre de la troisième causerie éducative avec neuf (09) travailleuses domestiques.

Activité s'inscrivant dans le prolongement de la mise en œuvre des activités de sensibilisation, d'information de communication de lobbying et de plaidoyer dans la région de l'Est.



Dans cette logique deux thématiques ont été développées avec 1es travailleuses domestiques toutes originaires de l'Est Cameroun.

C'est à ce titre que deux thématiques ont été développées avec les travailleuses domestiques, soit trois (08) originaires de l'Est, et une du grand nord :

- Paiement des heures supplémentaires ;
- L'appartenance à un syndicat.

I-1 le paiement des heures supplémentaires

Les travailleuses répondent à cette question en disant qu'elles ont une heure fixe d'arrivée au travail, l'heure de fin est connue mais pas respectée. Donc elles n'ont jamais bénéficié des heures supplémentaires.

En effet l'heure supplémentaire c'est le temps mis au travail en dehors des heures prescrites dans le contrat de travail. En réalité ces heures supplémentaires sont payées plus que les heures normales de travail et les heures supplémentaires de nuit sont payées plus que les heures supplémentaires du jour.

I-2 l'appartenance à un syndicat

Au-delà des réticences observées à parler de ce sujet, l'animateur a pris le soin de lever l'équivoque sur la mauvaise perception des syndicats par les travailleurs.

L'appartenance à un syndicat est un droit pour tout travailleur, ce dernier est libre d'y adhérer à un syndicat de son choix à l'effet de défendre ses intérêts. Il est mieux de se constitué en collectif pour mieux faire entendre sa voix que d'être seul.

II- préoccupations et réponses

II-1 préoccupations

Que faire à un employeur qui refuse de payer les heures supplémentaires ?

II-2 réponse

La démarche qui leur été proposée est celle de se faire accompagner par son syndicat ou son association. Car le leader syndical ou associatif peut peser de tout son poids pour amener l'employeur à payer les heures supplémentaires à son employé. C'est ainsi que les participants ont été encouragés à intégrer les associations et les syndicats de défense de leurs droits.

III- les facteurs de réussite

Le facteur principal de réussite demeure le même pour toutes les rencontres c'est celui de la mobilisation des travailleuses par le leader associatif, dans un cadre qui favorise les échanges. L'autre facteur qui n'est pas le négliger c'est l'engouement et l'interaction lors des échanges. Ce qui montre à juste titre l'intérêt qu'a ces dernières à comprendre le fonctionnement de leur secteur d'activité.

III- les difficultés

La principale difficulté était celle de réunir toutes les travailleuses au même moment au regard de leur emploi de temps chargé tout au long de la semaine. Le dimanche étant par ailleurs le jour de repos pour la plus part et constitué également la seule période pour satisfaire les besoins personnels et familiaux.

En guise de conclusion, la causerie a réuni neuf (09) travailleuses domestiques

RAPPORT DE LA CAUSERIE EDUCATIVE DE GAROUA BOULAI

Lieu : marché central Garoua Boulai le 30 juillet 2023

Le 30 juillet 2023 dans la ville de Garoua-Boulai, précisément au marché central une causerie éducative ambulante s'est tenue à la suite d'une sensibilisation de masse des utilisateurs de main d'œuvre domestique et des travailleurs de ce secteurs. La stratégie consistait à toucher un maximum de personne étant donnée que dans chaque famille proche ou lointaine, l'on a un travailleur domestique et ou un utilisateur de la main d'œuvre domestique. Sachant également que cette journée de dimanche est un jour ou probablement la plupart des travailleuses domestiques se reposent et se ravitaillent. Le présent rapport fait état des thématiques abordées et du nombre de personne touchées.

1) les thématiques abordées

L'équipe de la causerie éducative déployée dans les lieux stratégiques du marché à aborder les thématiques ci-après

-1^{ère} thématique



Comment prouver que vous êtes travailleuses domestiques/qui est travailleuses domestiques ?
Un travailleur domestique est une personne qui travaille dans le compte d'un ménage de manière permanente et en contrepartie reçoit un salaire

-2^e thématique

La période d'essai c'est celle qui intervient avant la phase contractuel elle consiste pour les deux

parties c'est-à-dire l'employeur et l'employé de s'observer pendant un temps de deux mois renouvelable une fois à l'issu de deuxmois-ci l'essai n'est pas concluant les deux parties se séparent.

-3^e thématique

L'immatriculation à la caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS) consiste en effet à garantir sa période d'inactivité cette périodes intervient généralement lorsque vous êtes en cessation temporaire d'activité ou cessation définitive cette immatriculation est soumise à l'obligation d'un contrat de travail suivi d'une déclaration à la CNPS et au versement de cote part légale.

2) les préoccupations

A la suite des thématiques abordées, les préoccupations ci-après sont revenues plusieurs fois

* à la 1^{ère} préoccupation qui est celle de comment prouver qu'on est travailleur domestique étant attendue que les employeurs ne nous signent pas les contrats de travail écrit d'entrer de jeux l'idéale serait de singer un contrat de travail. Toutefois un contrat verbal est non négligeable. En cas d'absence de contrat non écrit le travailleur domestique peut prouver sa relation contractuel dans un domicile à travers toute trace écrite par exemple un document de commission d'achat, la décharge après le paiement de son salaire, les photocopies de factures d'eau ou électricité.

*à la 2^e préoccupation : que se passe t'il lorsque je suis soumise à la période d'essai ?Les conditions relatives aux heures et aux taches sont respectés, le salaire est payé mais ne bénéficie d'aucun avantage de travail.

* à la dernière préoccupation qui est celle de savoir l'employeur doit être appelé à s'immatriculé à la CNPS ; l'immatriculation à la CNPS à des avantages à savoir :

-bénéficier de la prise en charge en cas d'accident du travail ou de maladie professionnel

-bénéficier de la prise en charge pendant la retraite

-bénéficier des prestations familiales

3) les facteurs de réussites

Les facteurs de réussites de notre causerie éducative sont basés sur :

*le jour choisi qui était un dimanche, par ce que principalement ce jour que les travailleurs domestiques sont libres et se ravitaillent pour le compte de leur domicile

*le lieu qui était le marché un endroit où il est de rencontrer et identifier les travailleurs domestiques

*les matériels de visibilités (les chasubles, les t-les casquettes, le roll hop) qui attiraient l'attention des personnes.



c'est

facile

shirts,

4) les difficultés rencontrées

Pendant cette causerie éducative nous avons fait face àdes difficultés comme :

°les dépliants qui étaient beaucoup plus en anglais alors que nous étions dans une zone fortement francophone il y'a eu beaucoup de demande des dépliants en français

° L'abondance des flux de personnes dans le marché ce qui cause la difficulté à rencontrer les travailleurs domestiques

°la difficulté de les retenir pendant un temps un peu plus long

En conclusion, la causerie éducative a eu lieu dans le marché, nous avons éduqué, causer et apporter les précisions sur le cahier des droits et des obligations des travailleuses et travailleurs domestiques et de leurs employeurs. Lors de cette causerie éducative nous avons touchés 200 personnes dans le marché et parmi lesquelles nous avons **identifiés 17 travailleurs domestiques (6 baby-sitters, 6 ménagères, 3 gardiens, et 4 cuisinières)**, Nous avons également procéder au partage des dépliants.

ACTIVITES D'INFORMATION, DE SENSIBILISATION ET D'EDUCATION SUR LES "DROITS ET LES OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES" DANS LA VILLE DE GAROUA BOULAI : le 05 Aout 2023

INTRODUCTION

Dans le cadre des activités menées pour l'information, la sensibilisation et l'éducation des travailleurs domestiques sur leurs droits et devoirs, la centrale syndicale du secteur public a organisée des causeries éducatives pour approfondir le travail domestique sur les thématiques qui concernent leurs droits et obligations. C'est dans cette logique que l'équipe de Garoua Boulai a fait une descente sur le terrain pour rencontrer ces travailleurs domestiques le Samedi 05 Aout au siège de FEPEM sis à Garoua Boulai et tenir des causeries éducatives avec eux.

I. THEMATTIQUES ABORDEES

Quatre thématiques ont été abordées dans le cadre de cette causerie éducative qui

- Les conditions de travail
- contrat de travail
- Le salaire
- La protection sociale

II-1 Le contrat de travail

Le contrat de travail est un document signé par l'employeur et l'employé avec des clauses à respecter l'hors de l'exécution du travail par les 2 partis.

Parmi les 13 travailleuses domestiques présentes, aucune d'elle n'a un contrat de travail écrit. Les contrats ont été faits verbalement

II-2 Le rémunération

La rémunération est le montant payé au travailleur domestique chaque mois pour la réalisation de ses services.

Dans les 7 jours de la semaine, le travailleur domestique a droit à un jour de congé payé

La rémunération ou le salaire d'un travailleur domestique doit être égal ou supérieur au SMIC.

L'employeur doit tenir compte du fait que ce travailleur a des besoins qui nécessitent de l'argent.

II. PREOCCUPATIONS EMISENT PAR LES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Au cours des échanges avec ces travailleuses elles ont fait ressortir quelles que préoccupations à savoir ;

- La peur de revendiquer leurs droits quand les clauses du contrat ne sont pas respectées à cause d'un manque de contrat de travail écrit.

-Comment est-ce qu'elles peuvent amener leurs employeurs à signer un contrat de travail.

-Comment faire comprendre à l'employeur que le salaire n'est pas suffisant pour subvenir à mes besoins.

-quel est le salaire minimum qu'un travail domestique doit avoir si l'on doit s'en tenir au SMIG ?



IV. REPONSES APPORTEES AUX PREOCCUPATIONS

- Les travailleurs et travailleuses domestiques doivent faire comprendre à leurs employeurs qu'ils sont éduqués sur leurs droits et obligations. Ces employeurs ont l'obligation de signer un contrat de travail avec leurs employés pour contribuer au respect des clauses du contrat.
- dans la signature du contrat, s'accorder sur le salaire à payer et il doit être égal ou supérieur au SMIG.
- le SMIC au Cameroun est un montant de **41,875frs.**

V . LES DIFFICULTES RENCONTREES

La difficulté de s'ouvrir à nos équipes et partager leurs expériences de travail ;

La crainte de représailles de la part de leurs employeurs, la venue tardive et en cachette de certaines de peur d'être vu et connue par l'employeur ont allongés le temps imparti à la discussion.

VI. LES ELEMENTS DE SUCCESS

Les causeries éducatives ont été réussie grâce à des éléments tel que ;

- la mise à disposition de la salle et la mobilisation des travailleuses domestiques qui avait déjà été faite par le staff du CEPREF, et enfin la traduction pour les femmes qui ont des difficultés d'expression en langues française au Sango et vice versa.
- La disponibilité des équipements de visibilité tel que le roll up, t-shirts, caquettes et dépliants.
- Les échanges interactifs. Les travailleuses participaient et donnaient leurs points de vue aux thématiques abordées.

CONCLUSION

Au terme de cette causerie éducative, 50 dépliants ont été distribués par l'équipe qui a également enregistré **36 travailleuses domestiques** qui se sont senties satisfaites par cet accompagnement et souhaitent des initiatives allant dans ce sens pour renforcer leurs connaissances.

RAPPORT DE LA CAUSERIE EDUCATIVE DANS LA VILLE DE GAROUA BOULAI

Cathédrale le 06/08/2023

Dans le but de sensibiliser, d'éduquer et d'informer les travailleurs et travailleuses domestiques sur leurs droits et devoir, une causerie éducative ambulante a été organisée à la cathédrale de Garoua boulai pour aborder certaines thématiques avec eux pour qu'ils soient mieux instruit sur le domaine du travail domestique. Certaines des thématiques abordées étaient ; c'est qui un travailleur domestique, le recrutement et les accidents de travail.

1- Thématique 1 : C'est qui un travailleur ou une travailleuse domestique

Dans cette thématique, il était question de donner les caractéristiques d'un travailleur domestique. Pendant les échanges, nous avons ressorti que

- le travailleur domestique c'est une personne qui travail pour le compte d'un foyer ou un individu.
- le travailleur domestique est une personne qui se doit de respecter les clauses du contrat signé.
- le travailleur reçoit un salaire chaque mois en fonction de son nombre d'heure de travail et des taches à effectuer. Mais ce salaire doit être égal ou supérieur au SMIC.

2-Thématique 2: Le recrutement

Dans cette thématique, nous avons amené les travailleurs domestiques à nous donner une définition du recrutement et la procédure à suivre pour un recrutement.

L'une des définitions du recrutement donnée par une travailleuse domestiques est ; le recrutement c'est les moyens mis en place pour amener une personne à effectuer des tache pour une entreprise ou à titre personnel.

Pour un recrutement formel, le travailleur doit signer un contrat de travail avec l'employeur et ce contrataura les éléments à respecter (par l'employeur et l'employé) dans poursuite des tâches à effectuer.

L'une des préoccupations soulevé par les travailleurs domestiques était de savoir la différence qu'il y'a entre un recrutement formel et un recrutement informel.

Réponse : Dans le recrutement formel l'employeur passe une agence de travailleur domestiques qui les formes en fonction des tâches à exercer dans un domicile et un contrat de travail est signé. Pourtant, pour un recrutement informel, l'information passe de bouche à bouche ou est écrite sur une pancarte et estplacée dans une ruelle.



la

par

3-Thématique 3 : Les accidents de travail

Pour clôturer, nous avons échangé sur les accidents que les travailleurs font dans leur milieu de travail et comment les aider à éviter des travaux qui peuvent causer des accidents et mettre leur santé en danger.

Il a été convenu avec les travailleuses que :

-lorsqu'ils sont victime d'un accident de travail, le contrat de travail est suspendu pendant la durée de traitement. C'est à dire, qu'ils ne pourront pas exercer leurs tâches pendant cette période.

-Durant cette période de convalescence, la CNPS prend le traitement en charge (frais d'hospitalisation, médicament).

Les travailleurs ont soulevés une préoccupation pour savoir comment est-ce qu'ils peuvent amener la CNPS à prendre leur traitement en charge en cas d'accident de travail.

Réponse : Comme élément de réponse nous avons dit qu'il doivent d'abord signer un contrat de travail avec leurs employeurs puis être affilié à la CNPS pour bénéficier de cette prise en charge.

4-Facteurs de réussite de la causerie éducative

L'équipe de la CSP s'est appuyé sur le prêtre de la cathédrale pour avoir accès aux travailleurs domestiques qui ont fait la messe ce jour et les échanges avec les travailleurs étaient interactive.

5-Difficultés rencontrées

La difficulté rencontrée sur le terrain était le manque de t-shirt pour distribuer aux travailleurs domestiques et manque de dépliant en français au dommage des dépliants en anglais.

Les travailleurs avaient peur que leurs échanges et points de vue soient envoyés à leurs employeurs.

6-Nombre de personnes présentes à la causerie.

Nous avons échangés et sensibilisé plus de 100 personnes, parmi **lesquelles 04 travailleuses domestiques**, (100 dépliants distribués).

Conclusion

La causerie est finie au environ de 11h et les travailleurs sont sortis de là avec une nouvelle perception du travail domestique.

Rapport de la causerie éducative de l'EELC de Garoua –Boulai

Le 13 AOUT 2023

La causerie éducative du dimanche 13 Aout 2023 tenu à l'EELC de Garoua-Boulai, concernant les employés de mains d'œuvres domestiques ainsi que les employeurs de mains d'œuvres domestiques se reposant sur le cahier des droits et obligations des travailleurs et travailleuses domestiques et de leurs employeurs ,elle s'est tenue à l'église évangélique luthérienne du Cameroun (EELC) à 08h précis. Etant donné que le dimanche est un jour où les employés de mains d'œuvres domestiques sont de repos et il est facile de mettre main sur ces derniers dans un milieu comme celui de l'église. Les thématiques abordées étaient : les heures supplémentaires, la santé et sécurité au travail, le recrutement.

1) 1e thématiques : les heures supplémentaires



Dans cette thématique nous avons d'abord montré l'importance pour un travailleur domestique d'avoir au moins 09h de travail par jour et 54h par semaines, mais dans le cas où l'employeur retient son employé pour une heure que l'heure normal celle-ci devient supplémentaire. Comme préoccupations relevées par l'assistance étaient comment se passe les heures supplémentaires sont-elles payantes ?

Réponse : les heures supplémentaires sont payées plus que les heures normales de travail et les heures supplémentaires de nuits sont payées plus que les heures supplémentaires

de jour.

2) 2e thématique :La santé et sécurité au travail

Cette thématique repose généralement sur les matériels de travail et l'environnement du travail de l'employé souvent soumise à certaines tâches qui ne sont pas adéquates et travail sans se protéger la préoccupation des employés est celle de savoir qu'est ce qui doit être fait pour protéger ma santé et ma sécurité au travail ?

Réponse : l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité au travail, mettre à la disposition de l'employé tous les équipements de protection

3) 3e thématique :Le recrutement

Cette thématique vient montrer comment est-ce que l'employé a pu obtenir l'information du travail au point où il y'a échange entre l'employeur et l'employé, la préoccupation ici était de savoir que dois-je savoir lorsque je discute avec mon future employeur en vue de mon recrutement ?

Réponse : l'employeur a le droit de connaitre un certain nombre de chose sur son futur employé. Comme par exemple : savoir si l'employé a déjà été travailleur ou travailleuse domestique quelque part.

4-les facteurs de réussites

Comme facteurs de réussites lors de cette causerie éducatives nous avons :

- le jour choisi précisément le dimanche
- le lieu qui était l'église où il y'a rassemblement de plusieurs personnes
- le matériel de visibilité (chasubles, t-shirt, casquettes, roll hop et les dépliants)
- l'annonce de la causerie éducative a l'église par le Pasteur
- les échanges interactifs
- l'équipe a pris appui sur le Pasteur afin de faire la causerie éducative

5-les difficultés rencontrées

La causerie éducative s'est tenue après le culte, dans la cour de l'église ce qui n'a pas été facile de détecter les travailleurs et travailleuses domestiques parmi la foule. Et une fois sorti de l'église chacun se dirigeait vers chez soit ce qui était une difficulté pour l'équipe.

6- le nombre de personne présent à la causerie éducative

Au cours de cette causerie éducative nous avons identifiés 25 personnes précisément les travailleurs et travailleuses domestiques (baby-sitters, cuisinières, ménagères, chauffeurs, jardiniers)

Conclusion

La causerie éducative de l'EELC s'est tenue dans une ambiance religieuse et l'équipe a pris appui sur le Pasteur et avec son aide il nous a conduire jusqu'à la fin de la causerie éducative.

RAPPORT 1 :SUR LES CAUSERIES EDUCATIVES AVEC LES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES DANS LA VILLE D'ABONG-MBANG.

Mampang le 29 Juillet 2023

Dans la suite des différents ateliers tenues dans les villes de Bertoua et Batouri sur les travailleurs domestiques avec les thématiques protections sociale des travailleuses domestiques (T.D) et droits et obligations des T.D et leurs employeurs. L'équipe d'animateur constituée de LOUKANE WILLY MARTIN (Chef d'équipe) et HAMOA, a eu la lourde charge de mener à bien les causeries éducatives dans la ville d'Abong-Mbang le Samedi 29 juillet 2023 dans le domicile de madame ANKOAS Henriette au quartier MAMPANG autour de 16h précise en présence de plusieurs femmes ménagères, nounou, hommes et adolescent environ une vingtaine de personnes. Les thématiques abordées étaient les contrats de travail, l'affiliation à la CNPS, le salaire.

1- Thématique 1 : le contrat de travail

Dans cette thématique nous avons d'abord montré l'importance pour un travailleur domestique d'avoir un contrat écrit avec son employeur. Comme préoccupation relevées par l'assistance étaient comment se comporter face à son employeur qui ne respecte pas les clauses de départ dans le 1^{er} contrat, et comment et où s'établit un contrat de travail ?

Réponse 1 : le contrat de travail s'établit d'abord entre le travailleur domestique et son employeur (patron) sur des principes de bases c'est-à-dire différentes tâches à effectuer, heures d'arrivée et de départ au travail, le montant du salaire et la période de paie, puis ledit document est signé par les deux parties ensuite le document est envoyé à l'inspection du travail pour visa (signature) que l'employeur remettra une copie à son employé qui le gardera avec lui au cas où...

Réponse 2 : lorsque le contrat de travail n'est plus respecté, il faut se rapprocher de son employeur afin de recevoir les clauses avec une amélioration du salaire. En cas de refus, faudra se rapprocher de l'inspection du travail qui s'en chargera de convoquer votre employeur pour un arrangement à l'amiable...



2- Thématique 2 : Affiliation à la CNPS

Après avoir donné la définition du sigle CNPS et donner l'importance de la structure ; nous avons reçu certaines préoccupations telles que comment ouvrir un compte CNPS ? en cas de rupture brutal d'un contrat ce compte nous est encore utile avant l'âge de la retraite ?

Réponse 1 : un compte CNPS s'ouvre soit par l'employeur à son employé dans les locaux de la CNPS via une procédure d'immatriculation où l'on remet un numéro de compte à l'employé dans lequel sera versé une somme d'argent mensuel en fonction de son salaire. Au cas où l'employeur est réfractaire, le travailleur domestique lui-même peut ouvrir son compte à la CNPS sous le contrôle du personnel de ladite structure de sa localité.

Réponse 2 : en cas de rupture brusque d'un contrat de travail ou d'une fin normale de contrat sans renouvellement l'employé peut lui-même continuer à verser auprès de la CNPS le même montant à prélever ; jusqu'à ce qu'il atteigne les 180 mensualités lui permettant d'obtenir une pension retraite.

3- Thématique 3 : Le salaire

Dans cette thématique les préoccupations étaient les suivantes : Quel est le salaire minimum à accepter ? Doit-on accepter un salaire en dessous de ce taux ?

Réponse 1 : le salaire minimum arrêté par la nouvelle réglementation en vigueur est de 60 000FCFA.

Réponse 2 : Toutefois l'employé peut accepter un taux en dessous vu les conditions de vie un peu difficile chez certains employeurs.

4- Facteurs de réussite de la causerie éducative

L'équipe d'animateurs dit Abong-Mbang s'est appuyé sur le représentant départemental du SNAEF Haut Nyong et une ACM qui a l'habitude du terrain au nom de GRACE qui à sûr mobiliser les ménagères, les nounous et une équipe de jeune volontaire qui ont vraiment contribué à une bonne réussite de l'activité.

5- *Difficultés rencontrées*

Les difficultés que l'équipe d'animateur d'Abong-Mbang a rencontré sur le terrain était le manque de flyers en français qui étaient en quantité insuffisante au détriment des flyers en Anglais. Ainsi, qu'une forte demande en Tee-Shirt.

6- *Le Nombre de personne présentent aux causeries éducatives*

Au finale nous avons enregistré 35 personnes pour cette causerie éducative comme l'illustre ces images :



CONCLUSION

C'est dans une ambiance bon enfant, que s'est achevé la causerie éducative dans le domicile de madame Henriette du quartier Mampang autour de 17h30.

Le rapporteur :

LOUKANE MARTIN WILLY

Animateur (Chef d'équipe d'Abong-Mbang)

RAPPORT CAUSERIES EDUCATIVES DE BATOURI

Trypano, le 30 juillet 2023

INTRODUCTION

Après l'atelier de sensibilisation, information et éducation des travailleuses domestiques sur le cahier des droits et obligations des travailleurs et travailleuses domestiques et leurs employeurs tenu dans la localité de Battouri le 26 Juillet 2023, la Centrale Syndicale du Secteur Public pour l'Est (CSP-Est) a déployé sur le terrain des équipes d'animateurs dans différentes localités de sa zone d'intervention, pour animer des causeries éducatives sur le document sus cité. C'est dans cette logique que l'équipe de Batouri, sous la responsabilité de Mme, **ENESSIKEN BIBAYA Epse WAGNAKA williane** a effectué une descente au quartier TRYPANO Le 30 juillet 2023 après décharge du kit de travail en termes de roll up, tee shirt, casquettes et dépliants. Le travail a porté sur trois thématiques

I- DES THEMATIQUES ABORDEES

Trois thématiques ont été abordées au cours de cette causerie éducative à savoir :

- Les conditions de recrutement
- les tâches de travail
- La rémunération

2.1. Les conditions de recrutement

Rendus au quartier TRYPANO, nous avons pu recenser 15 travailleurs domestiques avec qui nous avons eu des échanges enrichissants.

En effet, après les civilités d'usage et une brève présentation du projet sur la protection du travailleur domestique, nous avons procédé à une sorte d'évaluation diagnostique, question de comprendre de quelle manière ces travailleuses domestiques ont été recrutés ; il ressort après cette enquête que trois (03) parmi eux ont été recommandés ; cinq (05) pour des raisons de quête d'emploi et trois (03) pour des raisons de pitance ; illustration faite dans le tableau ci-dessous.

Soit six (06) ménagères, quatre (06) nounous et un (03) cuisinier, d'où le choix de ce quartier comme lieu de la causerie éducative

2. 1-1 Des préoccupations des employés domestiques

Au cours des échanges, les préoccupations posées par ces employés domestiques ont porté sur :

- L'absence des contrats de travail écrit, c'est-à-dire qu'ils sont recrutés juste sur la base des arrangements verbaux

- La peur de revendiquer leurs droits en cas de non respect des engagements des employeurs sous-peine de perdre le poste de travail ;
- L'ignorance ou non maîtrise des procédures et code de travail qui régissent leur métier ;
- Le souhait d'être accompagné par le ministère du travail et de la sécurité sociale et les organisations pour éviter les abus de toutes sortes des employeurs.

2. 1-2 Des réponses apportées

En guise de propositions de réponses, nous leur avons conseillé d'exiger de leurs employeurs des contrats écrits et d'en posséder une copie qui servira de document juridique en cas de non respect des engagements.

Nous leur avons également demandé non seulement de bien exploiter les dépliants mis à leur disposition et lesquels résument l'essentiel des droits et obligations des travailleurs domestiques et leurs employeurs.

II-2 DES TACHES DE TRAVAIL

II-2-1 Des préoccupations soulevées

Comme deuxième thématique, nous avons abordé avec les travailleuses domestiques présentes, les tâches effectuées lors de l'exercice de leur métier ; et comme principale préoccupation soulevée, 9 travailleuses sur 11 affirment que leurs employeurs ne respectent pas toujours les clauses de départ en termes de tâches à effectuer et même du temps de travail. En d'autres termes il y a démultiplication des tâches dans la durée, de même que les rallonges des heures de travail sans cependant revoir la rémunération.

II-2-2 Des réponses apportées

Comme élément de réponse apporté, nous leur avons recommandé encore d'exiger de leurs employeurs, des contrats de travaux écrits qui définissent des engagements de l'un et de l'autre ; et qu'en cas de démultiplication de tâches ou de rallonge des heures de travail dûment constaté, les deux parties doivent renégocier le contrat en intégrant les nouveaux engagements.

I-3 DE LA REMUNERATION

Elle a constitué la troisième dorsale des thématiques abordées avec les employés domestiques du quartier Trypano (Batouri) pour ce qui était de cette causerie éducative.



En échangeant avec ces employés domestiques sur leur rémunération, excepté le cuisinier qui bénéficie d'un salaire régulier de 55 000 f cfa et d'autres avantages, celui des autres employeurs domestiques présents varie entre 20 000 et 35000 f cfa par mois.

Comme conseil à donner nous leur avons recommandé de savoir se ventre et

valoriser leur métier et que lors de leurs contrats de recrutement la négociation du salaire ne devrait pas être en deçà du SMIG, c'est-à-dire 41 850 f cfa.

II- DES DIFFICULTES RENCONTREES

La principale difficulté rencontrée au cours de cette causerie éducative a été la méfiance et la réserve des employés domestiques au départ ; toute fois au fur et à mesure qu'on évoluait avec des échanges, ils se sentaient concernés par le problème et s'ouvraient en intervenant ou partageant avec nous leurs expériences

CONCLUSION

En tout état de cause, au regard de l'intérêt et des interventions apportées à ces échanges, ce qui peut d'ailleurs être considéré comme facteurs de réussite de cette causerie éducative, il y a lieu d'espérer que les choses ne seront plus comme avant pour ces travailleurs domestiques de ce coin de la ville de Batouri.

Nous pouvons récapituler le déroulement de ces activités dans le tableau ci-dessous :

Dates	Lieux	Activités de sensibilisation réalisée	Canaux utilisés	Nombre de participants	Observation
30/07/23	Batouri (Quartier TRYPANO)	Causeries éducatives	Dépliants Roll Tsee shirt et casquettes	15	Causerie éducative très animée, passionnante et enrichissante au regard des échanges, des interventions et l'intérêt des participants

Fait à Batouri ce 30 /07/ 2023

Par:

ENESSIKEN BIBAYA Epse WAGNAKA williane

RAPPORT DES CAUSERIES EDUCATIVES CAMP-PRISON 06 Aout 2023 DANS LA VILLE DE BATOURI



INTRODUCTION

Après l'atelier de sensibilisation, information et éducation des travailleuses domestiques sur le cahier des droits et obligations des travailleurs et travailleuses domestiques et leurs employeurs tenu dans la localité de Battouri le 26 Juillet 2023, la Centrale Syndicale du Secteur Public pour l'Est (CSP-Est) a déployé sur le terrain des équipes d'animateurs dans différentes localités de sa zone d'intervention, pour animer des causeries éducatives sur le document sus cité. C'est dans cette logique que l'équipe de Batouri, sous la responsabilité de Mme, **ENESSIKEN BIBAYA Epse WAGNAKA williane** a effectué une deuxième descente de terrain, cette fois ci au CAMP PRISON, le 06 Aout 2023. Le travail a porté sur deux thématiques

I- DES CAUSERIES EDUCATIVES

Elles se sont faites à la suite d'une sensibilisation à l'esplanade de la poste centrale avec dispensing des dépliants, accompagnés des brèves lectures commentées, soit à la demande et questions posées des populations, soit alors, parce que intéressés par le sujet ; ce qui nous a poussé à nous retrancher à un lieu fixe pour mieux les entretenir sur certaines thématiques sur le sujet comme :

- Les abus rencontrés dans le lieu de travail
- Et la sécurité sociale en lien avec les cotisations à la CNPS

I- **1 THEMATIQUE SUR LES ABUS DES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES DANS LES LIEUX DE TRAVAIL**

Les abus de toute sorte ont été au centre des préoccupations soulevées au cours cette causerie éducative par les travailleurs domestiques ; elles ont pour la plupart, reconnues que les circonstances par lesquelles elles obtiennent le travail les place en position de faiblesse pour s'opposer à un quelconque abus, fut-il minime et surtout n'ayant pas toujours les ressources et armes de défense, sont parfois obligées d'accepter tout ce que leurs employeurs leur imposent et ceci à plusieurs niveaux :

- Abus d'autorité ;
- Harcèlement sexuel ;
- Augmentation des tâches ménagères avec le temps
- Privation des permissions et congés
- Retards ou rabattement de salaire au moindre manquement
- L'irrespect
- Licenciement abusif, etc.

Comme solutions apportées, nous leur avons demandé de cesser de jouer les victimes résignées, d'avoir de la hauteur de s'imposer dans leurs lieux de travail de par leur force de caractère et de maîtrise des droits et devoirs qui réglementent leur métier ; en d'autres termes créer une sorte de rapport de force qui obligera leurs employeurs ou les invitera à la table de négociation en cas malentendu, à la lumière des bases objectives et juridiques..

I- DE LA SECURITE SOCIALE EN LIEN AVEC LES COTISATIONS A LA CNPS



L'autre préoccupation soulevée a été la sécurité sociale en rapport l'affiliation à la CNPS. ; Véritable serpent de mer pour toutes ces employées domestiques, car sur les 7 femmes avec qui nous nous sommes entretenus, aucune ne bénéficie d'une protection sociale liée à l'affiliation à la CNPS. Pire encore que Certaines de ces travailleuses domestiques ne savent même pas, de quoi il s'agit ;

Face à cette naïveté ou ignorance, on comprend logiquement que tous les coups sont permis au grand profit des employeurs.

Comme solution, nous leur avons instruit de poser ces préoccupations à la table de négociation avec leurs employeurs pour une assurance de la pension retraite lorsque les forces ne seront plus au rendez-vous.

Cette causerie éducative a davantage été une véritable leçon d'éducation et d'information des travailleurs domestiques du camp-prison.

II- DES DIFFICULTES RENCONTREES

La réticence et la réserve ont constitué des difficultés à cette causerie éducative, pourtant manifestement, elles avaient beaucoup de choses à nous livrer ; il a fallu sonder et user de beaucoup de tact et de diplomatie ; Surtout les rassurer sur des actions à entreprendre par l'OIT, le ministère du travail et de la sécurité sociale et des organisations syndicales, allant dans le sens d'améliorer leur condition de travail, ajoutées aux thématiques abordées qui les ont mis peu à peu en confiance et à s'ouvrir et d'autant plus qu'il s'est agit d'un sujet d'actualité les concernant directement et dont, important, cette méfiance a vite cédé la place à l'ouverture, à la curiosité et même à des témoignages ; ce qui a davantage enrichit nos causeries éducatives.

Conclusion

En définitive, cette nouvelle sortie au quartier camp-prison (Batouri) , quoique moins populaire que les précédentes, nous a permis non seulement d'enrichir professionnellement cette catégorie de travailleurs de cette localité mais aussi d'explorer d'autres pistes d'injustice dont ils sont victimes. Comme facteur de réussite de cette énième causerie éducative, nous avons eu droit à une bonne audience, des interventions et témoignages poignants ; touche chose qui augure des lendemains meilleurs dans ce coin de la République pour cette catégorie de travailleurs.

En terme de personnes touchées par nos sensibilisations, nous estimons avoir distribué 150 dépliant correspondant au même nombre de personne sensibilisées et entretenus 13 Travailleuses domestiques venues en rangs dispersées.

Fait à Batouri ce 06 /08/ 2023

Par

ENESSIKEN BIBAYA Epse WAGNAKA williane

RAPPORT DES CAUSERIES EDUCATIVES DANS LA VILLE DE BATOURI

Lieu : Mongo Nam le 20 Aout 2023

Le dimanche 20 Août 2023 a eu lieu au quartier Mongo Nam dans la ville de Batouri à 10 heures, la deuxième causerie éducative dans le cadre du projet « protection des travailleuses et travailleurs domestiques sur le lieu de travail, dans un contexte marqué par la crise sanitaire du Covid-19 OIT- Yaoundé. ». L'objectif général de la causerie éducative était d'informer les travailleurs sur les droits et obligations qui sont les leurs dans l'exercice du travail domestique.

- Premièrement une sensibilisation de proximité avec dispatching des dépliants ;
- Et enfin causerie éducative avec des cibles concernées.

I-1 DU DISPATCHING DES DEPLIANTS

Conformément à la programmation de ces descentes de terrain, cent (100) dépliants (soit 50 en langue française et 50 en langue anglaise) ont été distribués à chaque sortie d'une équipe.

Ainsi, vêtus de polo blanc et casquettes véhiculant des messages et images, nous avons opté pour une démarche qui a consisté à :

- Se présenter aux cibles qui étaient prioritairement les travailleurs domestiques ou ceux qui les emploient.
- Demander s'il(elle) fait partie de la cible c'est-à-dire employeur ou est employé domestique ;
- Lui tendre un dépliant tout en présentant brièvement le contenu ou l'inviter à poursuivre la lecture à la maison.

Images ci-dessous illustrant la descente



es à



- Les conditions de travail ;
- La sécurité sociale et protection de l'emploi ;
- La rémunération.

1) Les conditions de travail

Pendant cet échange la préoccupation majeure des travailleuses domestiques (ménagères), était de savoir comment faire pour obtenir des meilleures conditions de travail ? Comme éléments de réponse nous leur avons apporté, était d'établir dès le départ avec son employeur un contrat de travail écrit.

2) La sécurité sociale et protection de l'emploi

Durant cette thématique la préoccupation des travailleuses étaient de savoir comment faire pour assurer son avenir dans ce domaine d'activité, si jamais l'on décidait de faire de ce travail sa profession ? Comme élément de réponse nous les avons suggérés de souscrire à l'immatriculation à la CNPS.

3) La rémunération

Ici les préoccupations portaient sur le montant exact que pouvait bénéficier untravailleuse ou un travailleur lors de la négociation de son salaire. Nous leur avons informés sur le montant du SMIG qui est de 60.000 FCFA, et avons recommandé de s'en tenir lorsde l'entretien d'embauche.

4) Nombre de participants

Etant donnée la mobilité de l'équipe et la crainte de perte d'emploi des travailleuses domestiques, l'on a enregistré la venue timide de 3 vagues destravailleuses, dont (10 ménagères 5 baby sister) et 1 gardien pour un total de 16 participants.

5) Facteur de réussite de la causerie éducative

La mise en confiance d'une leader (point focal) du syndicat des travailleuses domestiques de la localité a été un atout pour la mobilisation de ces quelques personnels venus assister aux causeries.

6) Des difficultés rencontrées

La plus grande difficulté rencontrée et la principale était la méfiance des travailleuses domestiques d'être perçues par leurs employeurs ; d'où leur venue timide et crainte de s'ouvrir à notre équipe. Nous n'oublions pas aussi la crainte de ces dernières à s'afficher d'où le refus d'inscription de leurs noms dans les fiches de présence.

I-3 SUGGESTIONS

Nous suggérons tout simplement aux responsables du projet de multiplier ce type d'action afin de permettre aux travailleuses et travailleurs d'être informés sur les droits et obligations qui sont les leurs afin d'éviter toute marginalisation.

Conclusion

Au terme de cette causerie et éducative nous pouvons dire que l'échange avec les travailleuses et travailleurs domestiques a été fructueux, malgré le fait de la réticence à s'ouvrir dès le départ, nous pouvons dire qu'elles sont prêtes à défendre leur droit et à travailler avec professionnalisme.

Fait à Batouri le 08 Aout 2023

Par : Enessiken Epse Wagnaka williane

Photos d'illustration