



Organisation
internationale
du Travail
Genève

Document de travail No. 2 / 2017

Conditions de travail des femmes et des hommes autochtones en Afrique centrale: analyse fondée sur les données disponibles

Francesca Thornberry



Service du
genre,
de l'égalité
et de la diversité,
Département de
WORKQUALITY

**Conditions de travail des femmes et des
hommes autochtones en Afrique centrale:
analyse fondée sur les données disponibles**

Francesca Thornberry

Copyright © Organisation internationale du Travail 2017

Première édition 2017

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Thornberry, Francesca.

Conditions de travail des femmes et des hommes autochtones en Afrique centrale : analyse fondée sur les données disponibles / Francesca Thornberry; Bureau internationale du Travail, Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité. - Genève: BIT, 2017. (GED Document de travail)

ISBN: 978-92-2-231239-9 (imprimé)

ISBN: 978-92-2-231240-5 (web pdf)

International Labour Office. Gender, Equality and Diversity Branch.

indigenous people / indigenous worker / working conditions / Central Africa

14.08

Egalement disponible en anglais: Working conditions of indigenous women and men in Central Africa: an analysis based in available evidence, (ISBN 978 92-2-128637-0; 978-92-2-128638-7 (web pdf)), Genève, 2017.

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plat-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en contactant ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information visitez notre site Web: www.ilo.org/publns ou contactez ilopubs@ilo.org.

Photocomposé en Suisse

SCR

Imprimé en Suisse



Préface

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 vise à «ne pas faire de laissés-pour-compte». Pour ce faire, l'approche en matière de développement ne devrait pas simplement cibler la population de manière générale mais se pencher davantage sur les difficultés que les différents groupes de population rencontrent dans les pays en raison de certaines de leurs caractéristiques, par exemple leur genre, leur situation socioéconomique ou leur origine ethnique.

Sur la base de recherches effectuées par le BIT ainsi que de plusieurs autres sources disponibles, le présent document donne un aperçu analytique des principaux problèmes que les peuples autochtones rencontrent dans le monde du travail en Afrique centrale. En mettant en avant les instruments de l'OIT et de l'ONU qui visent à protéger les droits essentiels des femmes et des hommes autochtones pour garantir un accès au travail décent, le présent document indique plusieurs mesures permettant de concrétiser davantage leurs droits, par exemple en rendant les données plus accessibles, en protégeant les droits des peuples autochtones à la terre et aux ressources naturelles et en adoptant des mesures spéciales pour vaincre la discrimination à leur égard.

Même s'il faudra davantage recueillir et analyser des données et des informations sur les conditions de travail des femmes et des hommes autochtones, ainsi que sur les questions connexes, en Afrique, le présent document constitue une avancée en vue de combler le manque de connaissances au sujet de leur situation sur le marché travail, souvent informelle.

Je tiens à remercier Francesca Thornberry, consultante indépendante, d'avoir rédigé cette étude qui vient à point nommé, ainsi que Martin Oelz et Mari Dahl Schlanbusch du Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité pour leur contribution à la publication du présent document dont l'élaboration a bénéficié de l'appui de la Commission européenne, via l'instrument européen pour la démocratie et les droits de l'homme, tout comme les précédents travaux de recherche de l'OIT y relatifs.

Shauna Olney

Cheffe

Service des questions de genre,
de l'égalité et de la diversité



Table des matières

Préface	iii
I. Principes fondamentaux et méthode	1
II. Principaux types de travail effectué par les peuples autochtones	3
A. Métiers traditionnels et activités de subsistance	3
B. Travail informel pour des particuliers	5
C. Emploi dans les secteurs de la conservation, de la forêt et de l'agriculture industrielle	5
D. Emploi dans le secteur public	6
E. Activités commerciales (formelles et informelles)	6
III. Principaux problèmes rencontrés par les peuples autochtones en matière de conditions de travail et de droits du travail	7
A. Discrimination dans l'emploi et la profession.	7
B. Emploi occasionnel et temporaire	8
C. Inégalité de rémunération	9
D. Paiement en nature ou retenue de salaires.	11
E. Travail forcé et servitude pour dettes	12
F. Travail des enfants	13
G. Femmes autochtones	14
H. Accès limité aux syndicats.	15
IV. Questions plus larges touchant les conditions de travail des peuples autochtones	17
A. Discrimination dans la société	17
B. Manque d'accès à une éducation adaptée	17
C. Obstacles à l'obtention de la citoyenneté	18
D. Absence de données et de statistiques ventilées	19
E. Absence de droits à la terre et aux ressources adaptés.	19
V. Pertinence des instruments internationaux	21
VI. Lois, politiques et programmes nationaux	25
VII. Conclusions et recommandations sur la voie à suivre	31
Références	35



I. Principes fondamentaux et méthode

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 étant désormais en place, tous ceux qui œuvrent dans le domaine du développement sont invités à accorder une attention accrue à la situation des groupes qui risquent le plus d'être exposés à la marginalisation et à la discrimination, notamment les peuples autochtones. En effet, le Programme 2030 préconise l'adoption de mesures visant à garantir que nul ne sera laissé pour compte. La promotion du travail décent pour tous est une préoccupation clé à cet égard.

Le présent document de travail se penche sur les conditions de travail des groupes autochtones dans plusieurs pays d'Afrique centrale, dont le Burundi, le Cameroun, le Congo¹, le Gabon, la République centrafricaine, la République démocratique du Congo et le Rwanda. Dans cette région, les peuples autochtones représentent des groupes spécifiques dont les cultures, les modes de vie et les métiers traditionnels diffèrent largement de ceux d'autres groupes de population, et qui restent en marge de la société. Par conséquent, les problèmes qu'ils rencontrent en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail et de perfectionnement professionnel sont très différents de ceux d'autres groupes de la société.

En se fondant sur les informations disponibles, le présent document vise à donner un aperçu des principales activités et des conditions de travail des peuples autochtones en Afrique centrale. Il s'appuie sur les recherches de l'OIT menées sur le terrain entre 2012 et 2014, dans certaines zones, sur les conditions de travail des peuples autochtones. La première étude de ce type, au Cameroun², a essentiellement mis l'accent sur les communautés autochtones du sud (Akom II et Bipindi) et de l'est (Lomié et Lom Pangar), ainsi que sur les principaux centres urbains que sont Yaoundé, Bertoua, Kribi et Abong. Au total, 127 personnes, issues du gouvernement, des communautés, de la société civile, du secteur privé et des organisations autochtones, ont été interrogées lors de ces recherches.

Lors d'une deuxième recherche, en République centrafricaine³, la première de deux études axées sur les travailleurs autochtones du secteur de la conservation, l'accent a été mis sur les peuples Mbororo et Aka qui vivent près de la zone protégée de Dzanga Sangha et du parc national de Mbaéré Bodingué dans les préfectures de Lobaye et de Sangha Mbaéré. Au total, 12 villages ont été consultés pour cette étude, ainsi que des fonctionnaires et des représentants de la société civile, au niveau local et dans la capitale, Bangui. La deuxième étude en République centrafricaine⁴ a porté sur les communautés Aka et Mbororo dans le sud-est du pays. Le présent document s'appuie sur ces études, ainsi que sur plusieurs autres sources d'information disponibles.

¹ Note: Dans le présent texte, conformément à la pratique aux Nations Unies, le pays dont le nom officiel est «République du Congo», parfois appelé «Congo-Brazzaville», sera appelé «Congo», tandis que son voisin du sud, la République démocratique du Congo, sera mentionné ainsi.

² OIT et REPAR, 2012.

³ OIT, 2014.

⁴ OIT, 2012.

Tout en mettant en avant certaines difficultés concrètes et politiques majeures qui surgissent en matière de promotion du travail décent pour les femmes et les hommes autochtones, le présent document souligne les éléments clés dont il faudra tenir compte pour améliorer leurs conditions de travail.



II. Principaux types de travail effectué par les peuples autochtones

Traditionnellement, les peuples autochtones d'Afrique centrale⁵ ont des styles de vie fondés sur l'attachement à la terre et à ses ressources. Ces dernières décennies, en raison de facteurs tels que la perte de terres et la diminution de l'accès aux ressources, y compris du fait des changements climatiques, ils ont progressivement commencé à développer des économies diversifiées, comprenant une production de subsistance, combinée à d'autres types d'emploi, lorsqu'ils y ont accès. Seuls quelques travailleurs autochtones décrochent des emplois bien rémunérés dans l'économie formelle. Cependant, si nombre d'entre eux acceptent des emplois non qualifiés et faiblement rémunérés, dans l'économie informelle, principalement en tant que travailleurs saisonniers ou employés dans des secteurs étroitement liés à leur environnement local (exploitation forestière et conservation de la nature) et, plus rarement, dans le secteur public, ils demeurent majoritairement recrutés dans l'économie informelle, soit pour continuer à exercer leurs métiers traditionnels liés à leurs terres et aux ressources naturelles, soit pour travailler de manière informelle pour des privés dans des conditions que l'on peut qualifier d'exploitation.

L'accès des peuples autochtones à l'emploi formel dépend de plusieurs facteurs, notamment de la proximité des opérations de diverses industries forestières, ainsi que de l'accès au marché du travail formel et des conditions de travail qui y règnent. Par conséquent, le nombre d'autochtones occupant un emploi formel demeure très faible.

A. Métiers traditionnels et activités de subsistance

Les peuples autochtones d'Afrique centrale ont élaboré des stratégies de subsistance hautement spécialisées, adaptées aux caractéristiques de leurs territoires traditionnels et fortement dépendantes de l'accès aux terres, aux territoires et aux ressources. La pratique de métiers traditionnels sur ces terres semble demeurer la forme de travail la plus courante chez les peuples autochtones d'Afrique centrale, bien que les possibilités d'exercer des métiers traditionnels diminuent fortement en raison de la pression foncière, y compris celle liée aux effets des changements climatiques, et des mesures prises dans plusieurs pays pour faire vivre les peuples autochtones de manière plus sédentaire, souvent plus près des routes ou des réseaux de transport. En outre, les menaces extérieures sur leurs terres nées de l'octroi de concessions foncières pour des opérations forestières et agricoles de grande ampleur, ainsi que sur des zones protégées, a contraint de nombreux peuples autochtones à quitter

⁵ Dans le présent document, les groupes qualifiés de peuples autochtones sont les Mbororo du Cameroun et de République centrafricaine et les peuples dits «Pygmées», présents dans tous les pays concernés. Le terme «Pygmée» étant généralement considéré comme péjoratif, il est - autant que possible - évité dans le présent document, dans lequel les expressions «peuples autochtones» et «peuples autochtones qui vivent dans des forêts» ou le nom des groupes autochtones (Baka, BaAka, Bagyeli, Babongo, Batwa et autres) sont utilisés de manière interchangeable.

leur habitat et à vivre le long des routes, où ils ont beaucoup moins accès à la terre. Ils pratiquent donc de plus en plus une agriculture à petite échelle pour s'adapter à cette nouvelle situation.

1. *Peuples autochtones qui vivent dans des forêts*

En Afrique centrale, la chasse, la cueillette et la pêche demeurent de loin les métiers traditionnels exercés par les peuples autochtones qui vivent dans des forêts. La chasse est essentiellement pratiquée par des hommes tandis que la cueillette est l'affaire des hommes et des femmes. Ce moyen de subsistance est cependant fortement menacé par la chasse illégale et le braconnage pratiqués par des non autochtones, ainsi que par la modification des écosystèmes et de la biodiversité imputable aux changements climatiques. Ces formes de chasse non traditionnelle utilisent des armes à feu, contrairement aux méthodes traditionnelles, tels les pièges, et réduisent beaucoup le nombre d'animaux que les peuples autochtones chassent traditionnellement, ce qui les oblige à chercher d'autres formes de subsistance. Les principaux produits récoltés par les communautés autochtones sont le miel, les ignames sauvages, les champignons, les chenilles, les feuilles de coco et diverses autres variétés de fruits sauvages et de feuilles.

La plupart du temps, le petit commerce représente une forme de subsistance dont les peuples autochtones tirent rarement le moindre bénéfice. Cependant, la vente ou l'échange de produits forestiers représente une forme de subsistance qui, avec certains produits artisanaux, permet aux peuples autochtones d'acquérir des produits qu'ils ne peuvent pas produire, tels le sel, le savon, les vêtements, le tabac et certains ustensiles⁶. Ils vendent souvent ces produits à prix réduit parce qu'ils sont victimes de discrimination à leur égard ou parce qu'ils doivent rembourser des dettes qu'ils auraient contractées dans le cadre de leur travail, effectué dans des conditions d'exploitation.

Du fait de la sédentarisation de nombreux peuples autochtones, la petite agriculture sert de plus en plus de moyen d'adaptation à une nouvelle réalité dans laquelle l'accès à la terre a beaucoup diminué. Les principales cultures sont la banane, l'igname, le manioc, le maïs et certains arbres fruitiers. Cependant, elles ne permettent pas encore aux peuples autochtones de satisfaire leurs besoins alimentaires. Souvent, ils n'ont pas accès à la formation, aux outils et à l'appui nécessaires pour améliorer leurs techniques agricoles et ainsi mieux répondre à leurs besoins. L'élevage à petite échelle demeure un métier très marginal pour les peuples autochtones qui vivent dans des forêts. Les animaux sont essentiellement des poulets et des petites volailles.

Les peuples autochtones qui vivent dans des forêts utilisent les produits forestiers pour fabriquer des médicaments et des remèdes, pratique traditionnelle pour laquelle ils sont réputés. Souvent, ces remèdes sont fabriqués là où il y a peu ou pas d'accès aux services de santé, puis vendus et utilisés par autrui⁷.

⁶ RFUK, 2009, p. 20, UNESCO, 2006, p. 11.

⁷ RFUK, 2009; UNESCO, 2006.

2. Bergers mbororo

Traditionnellement, les Mbororo sont des bergers qui migrent de manière saisonnière sur de vastes étendues de terre. Ils vendent la viande et le lait produits pour compléter leurs revenus. Ils sont traditionnellement nomades. Cependant, du fait de la pression sur les terres qu'ils utilisent généralement pour leurs métiers traditionnels nomades, ces pratiques reculent progressivement face à d'autres activités de subsistance qui tiennent compte de ces nouvelles réalités.

Comme les peuples autochtones qui vivent dans des forêts, les Mbororo ont été contraints de diversifier leurs moyens et leurs activités de subsistance en raison de la pression accrue sur leurs terres traditionnelles pour installer des populations et lancer des activités industrielles de grande envergure, ainsi que du fait que leurs terres sont de moins en moins adaptées pour des pâturages en raison des changements climatiques. Chez les Mbororo qui ont commencé à se sédentariser, l'agriculture est devenue un moyen de subsistance supplémentaire⁸.

B. Travail informel pour des particuliers

Selon les informations disponibles, le travail informel pour des particuliers représente la deuxième forme la plus largement répandue de travail accompli par des peuples autochtones qui vivent dans des forêts. Il s'agit essentiellement de travail agricole (défrichage, culture et autres activités), ainsi que de chasse ou de cueillette (petit gibier ou autre produit forestier), au bénéfice d'autrui, même s'il peut également s'agir d'un travail d'intérêt général pour la communauté locale, par exemple une construction ou une aide à l'élevage. Ce type de travail est souvent effectué sous couvert d'obligations découlant de liens coutumiers avec d'autres communautés locales non autochtones. Souvent, les autochtones sont payés en nature (alcool, cigarettes, sel ou savon) et non en espèces. Dans de nombreux cas, pour ne pas dire dans tous les cas, leur travail relève de l'exploitation et équivaut souvent à du travail forcé.

C. Emploi dans les secteurs de la conservation, de la forêt et de l'agriculture industrielle

Les industries qui opèrent dans des zones habitées par des peuples autochtones offrent souvent de nouvelles possibilités d'emploi et arrivent avec de nouveaux travailleurs dans une zone donnée. Dans plusieurs cas, ces industries emploient également des autochtones.

Dans le secteur forestier, les autochtones sont le plus souvent gardes de concessions forestières de sociétés privées, bûcherons et prospecteurs. D'après les données de plusieurs pays, ils sont principalement employés dans ce secteur en tant que travailleurs saisonniers et temporaires, voire journaliers⁹.

Dans le secteur de la conservation de la nature, les autochtones sont essentiellement employés, ici encore, comme travailleurs temporaires ou saisonniers, en tant que guides de

⁸ REPAR et OIT, 2012; et gouvernement camerounais, 2009.

⁹ OIT, 2012, p. 32 et 33, ACTED, 2012, p. 38.

chasse, guides touristiques, gardes de zones protégées ou de parcs nationaux, traqueurs ou porteurs¹⁰. D'après les recherches menées en 2014 par l'OIT sur le secteur de la conservation dans le sud-ouest de la République centrafricaine, tous les Aka employés dans la zone d'échantillonnage étaient des hommes¹¹. L'absence de femmes autochtones employées dans ce secteur, ainsi que dans d'autres, est un problème largement attesté.

Les peuples autochtones sont également employés dans le secteur agricole, bien qu'il n'y ait actuellement que peu de statistiques disponibles sur ce point. Au Cameroun, le manque d'accès aux terres traditionnelles a poussé des hommes Mbororo à chercher du travail de bergers auprès de riches propriétaires¹².

D. Emploi dans le secteur public

Il n'existe que très peu de statistiques sur l'emploi des peuples autochtones dans le secteur public. D'après les renseignements fournis par les organisations qui travaillent sur les questions autochtones, le nombre de «Pygmées» employés est négligeable dans la plupart des pays d'Afrique centrale, et nul ailleurs. Les Mbororo font mieux dans ce domaine. Au Cameroun, par exemple, ils sont beaucoup plus nombreux à travailler dans la fonction publique. Ils occupent notamment des postes au sein des administrations locales, y compris à un niveau supérieur et de direction, ainsi qu'au sein du personnel d'appui et administratif¹³. Cependant, par rapport au nombre total d'autochtones au Cameroun, ce chiffre demeure peu élevé.

E. Activités commerciales (formelles et informelles)

Face à l'évolution de la situation, de nombreux peuples autochtones, en particulier les Mbororo du Cameroun, commencent à faire du commerce. Parmi les types de commerce formalisé figurent la vente de produits artisanaux, la couture et la production de vêtements. Beaucoup d'entre eux ont une activité commerciale informelle en tant que vendeurs ambulants dans les grandes villes du Cameroun ou chauffeurs de taxi, bien qu'il soit difficile d'obtenir des chiffres précis¹⁴.

¹⁰ OIT, 2014, p. 45.

¹¹ OIT, 2014, p. 45. Les données recueillies pour cette étude s'appuient sur l'étude de 12 villages et zones d'habitation dans des zones peuplées par les Aka, en particulier dans les zones forestières du sud-ouest de la République centrafricaine (Lobaye et Sangha Mbaéré).

¹² REPAR et OIT, 2012, p. 33.

¹³ Estimations fondées sur les chiffres du Ministère des affaires sociales, du Ministère des affaires étrangères, du Ministère du transport, du Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle, de la Commission nationale des droits de l'homme et des libertés et d'organisations autochtones telles que l'Association des Baka, RAPID, FACAPE et l'Association pour le développement social et culturel des Mbororo. REPAR et OIT, 2012, p. 25 et 26.

¹⁴ REPAR et OIT, 2012, p. 27.



III. Principaux problèmes rencontrés par les peuples autochtones en matière de conditions de travail et de droits du travail

Les informations disponibles sur les conditions de travail des peuples autochtones en Afrique centrale indiquent que les femmes et les hommes autochtones y rencontrent plusieurs difficultés dans le monde du travail. La présente partie est consacrée aux points suivants:

- Les difficultés dans l'accès à l'emploi, en particulier à des postes de haut niveau: les peuples autochtones qui ont les mêmes qualifications que d'autres bénéficient souvent d'un traitement moins favorable en matière d'accès à l'emploi;
- Le niveau inférieur de revenu des travailleurs autochtones par rapport à leurs homologues non autochtones, pour le même travail ou un travail de valeur égale;
- Le manque de valorisation et de rémunération adéquate de leurs compétences, de leur expérience et de leurs connaissances sur le marché du travail, en particulier dans des industries telles que la forêt et la conservation, domaines dans lesquels ils ont des connaissances poussées (forêt et environnement naturel essentiels à ces industries), tout comme en matière d'atténuation des changements climatiques et de mesures d'adaptation;
- Les conditions contractuelles, souvent plus précaires que celles de travailleurs appartenant à d'autres groupes ethniques;
- La discrimination, parfois grave au point de conduire au travail forcé, à la servitude pour dettes et à l'exploitation et à la violence au travail;
- La discrimination et le harcèlement au travail du simple fait qu'ils sont autochtones;
- L'invisibilité des femmes autochtones sur le marché du travail formel.

A. Discrimination dans l'emploi et la profession

Même si l'on manque de données générales sur la situation des peuples autochtones en matière d'emploi et de profession, il est clair que la discrimination est un facteur majeur qui fait que les peuples autochtones font partie des plus pauvres parmi les pauvres¹⁵ et des groupes les plus marginalisés de tous les pays d'Afrique centrale. Outre d'autres

¹⁵ OIT et CED, 2005, p. 9.

handicaps, cette discrimination limite leur accès à un emploi rémunéré sur un pied d'égalité avec d'autres demandeurs d'emploi¹⁶. Toutes les informations disponibles sur l'emploi et la profession indiquent clairement que la discrimination est une caractéristique généralisée des conditions de travail des peuples autochtones dans toute l'Afrique centrale. Elle touche la quasi-totalité des aspects du travail, en allant du recrutement aux conditions de travail, en passant par les niveaux de salaire et le paiement, ainsi que l'accès à l'avancement et à la formation professionnelle.

Les études menées par l'OIT sur l'emploi des peuples autochtones dans la conservation et le secteur forestier en République centrafricaine et sur les problèmes généraux liés à l'accès à l'emploi au Cameroun donnent une idée de la généralisation de cette discrimination en ce qui concerne l'emploi dans l'économie formelle.

Les peuples autochtones auraient des difficultés particulières à trouver du travail parce que leur façon de vivre est mal comprise des autres Camerounais. Les peuples autochtones ont le sentiment que les autres les considèrent «comme des sous-hommes», parce qu'ils ne vont pas régulièrement à l'école et restent attachés à un mode de vie ancestral, jugé rétrograde¹⁷.

En ce qui concerne la conservation, le Forest Peoples Programme a recensé des formes de discrimination similaires à l'égard des BaAka qui travaillent comme porteurs et pisteurs dans la zone protégée de Dzanga Sangha en République centrafricaine. Ils y sont victimes de discrimination en matière d'accès à l'égalité de rémunération, à la formation, à l'avancement et à certains postes. Ils ne peuvent par exemple pas passer du poste de porteur à celui d'écogarde et sont victimes de discrimination lorsqu'ils patrouillent avec des écogardes non autochtones (Bilo).

Lorsqu'on patrouille avec eux, ils nous disent de laver leurs vêtements. Alors on lave leurs vêtements et leurs chaussures, même si ce n'est pas notre travail. Ils nous traitent d'animaux¹⁸.

Dans l'économie informelle, la discrimination est également courante, en particulier dans les villages, où les peuples autochtones qui vivent dans des forêts travaillent de manière informelle pour des particuliers des communautés voisines. Cette discrimination est l'une des causes fondamentales de conditions de travail tenant de l'exploitation et du travail forcé.

B. Emploi occasionnel et temporaire

Dans les principaux secteurs où des autochtones sont employés de manière formelle, et à quelques exceptions près, les travailleurs sont généralement engagés à court terme et leur emploi est précaire. Dans des industries telles que l'agriculture, la forêt et la conservation, qui emploient localement le plus grand nombre de travailleurs autochtones, ceux-ci sont sou-

¹⁶ CADHP et GITPA, 2010b, p. 19.

¹⁷ REPAR et OIT, 2012, p. 27.

¹⁸ Pisteur BaAka pour des écogardes, République centrafricaine, cité dans FPP, 2009, p. 15.

vent recrutés sur une base occasionnelle, temporaire, voire journalière, parfois sans contrat formel¹⁹.

La nature temporaire de nombreux contrats vient souvent du fait que le travail pour lequel les travailleurs autochtones sont recrutés concerne l'environnement naturel et qu'il est donc, par nature, saisonnier. Toutefois, l'octroi de contrats saisonniers ou temporaires est souvent motivé par le présupposé implicite d'après lequel les travailleurs autochtones ne sont pas fiables ou ils ne conservent pas longtemps leur emploi, le quittant pour des activités traditionnelles, telle la chasse, la saison venue²⁰. S'il est vrai que nombre de travailleurs autochtones quittent leur emploi au bout d'une période relativement courte, la plupart du temps, ce départ est également motivé par les conditions de travail qu'ils doivent subir, sans possibilité de porter plainte.

Les recherches existantes sur les conditions de travail des autochtones soulignent également qu'ils ne peuvent pas négocier leurs conditions d'emploi (salaire, période du contrat, heures de travail et conditions de travail) et qu'ils comptent souvent sur la bonne foi de leurs employeurs - ou de leurs éventuels employeurs lorsqu'ils en sont au stade du recrutement-, avant de se rendre compte, lorsqu'ils ont fini leur travail, qu'ils touchent un salaire inférieur à celui qu'ils escomptaient ou qu'on leur avait promis²¹.

C. Inégalité de rémunération

Les bas salaires et une rémunération inférieure à celle des travailleurs non autochtones pour un travail de valeur égale sont également des caractéristiques typiques de l'emploi des peuples autochtones en Afrique centrale. Souvent, cela se base sur l'hypothèse – fondée sur les stéréotypes courants - que les travailleurs autochtones ne doivent pas être payés comme les autres.

Je préfère employer des «Pygmées» car ils ne demandent pas beaucoup d'argent. Ils sont très soumis et ne posent aucune condition avant de commencer à travailler. Cela n'est pas le cas des ouvriers non «pygmées» qui ont beaucoup d'exigences²².

Si les niveaux moyens de rémunération varient selon les régions et les secteurs, il existe suffisamment de données qui montrent que, malgré ces différences régionales et sectorielles, le problème le plus courant en matière de rémunération est que les autochtones qui font le même travail que d'autres sont moins payés. Ces données ont été recueillies dans plusieurs domaines, dans les secteurs tant formel qu'informel.

¹⁹ OIT, 2012, p. 34; OIT, 2014; RFUK, 2009, p. 39; RFUK et MEFP, 2012, p. 68; OIT, 2012, p. 32 et 33, ACTED, 2012, p. 38, OIT 2014, p. 45.

²⁰ OIT, 2014, p. 53.

²¹ REPAR et OIT, p. 40.

²² REPAR et OIT, 2012, p. 40.

Dans l'agriculture, où les autochtones et d'autres travaillent dans des milieux de travail formels et informels, l'inégalité de rémunération pour un travail de nature similaire est largement attestée. Au Congo, par exemple, il serait courant de payer moins – parfois 75 % de moins – les autochtones que les autres travailleurs pour le même travail agricole informel. Les autochtones sont par ailleurs très peu payés, voire payés en nature, pour d'autres travaux, telles la chasse et la cueillette de produits forestiers²³.

Pour rémunérer un travail, il y a un prix pour les autochtones et un autre pour les Bantous qui est généralement bien supérieur. A Bakota, un autochtone a témoigné travailler chez le Bantou 10 heures par jour pour 200 F CFA, au lieu de 500 à 1 000 F CFA qui semble être le barème appliqué aux travailleurs agricoles Bantous. [...] Le maire de Batalimo a à ce sujet témoigné que jusqu'à une période récente, les Bantous qui travaillaient dans les champs des autres Bantous étaient payés 500 F CFA par jour tandis que les autochtones ne recevaient pour des travaux identiques que la moitié de cette somme et parfois moins de cette moitié²⁴.

Des tendances semblables (faible rémunération, rémunération en deçà du salaire minimum national et inégalité de rémunération pour un travail similaire, par rapport à la rémunération des non autochtones) émergent des recherches menées en République centrafricaine²⁵, au Cameroun²⁶, au Congo²⁷ et en République démocratique du Congo²⁸.

Dans le secteur de la conservation, secteur où, sans doute, les peuples autochtones ont le plus de compétences et de connaissances en raison de leurs coutumes et traditions, si profondément liées à l'environnement naturel, ils sont souvent moins bien payés que les autres travailleurs, malgré leurs connaissances spécialisées et le fait que ces connaissances sont nécessaires pour les tâches qu'ils accomplissent.

On peut cependant se demander si les bénéfices tirés de l'utilisation de ces connaissances sont équitablement partagés, puisque les BaAka sont parfois comparativement moins payés que d'autres travailleurs. Ce point s'est amélioré ces dernières années après des plaintes de BaAka. Pourtant, les BaAka disent souvent qu'ils sont traités «comme des esclaves» dans le projet parce qu'ils ont l'impression que leur connaissance approfondie de la forêt est utilisée sans une juste indemnisation²⁹.

²³ OCDH, 2011, p. 26; REPAR et OIT, 2012, p. 33 et 40. Voir également RFUK, 2009.

²⁴ RFUK, 2009, p. 26.

²⁵ OIT, 2012, p. 35; RFUK, 2009, p. 23 à 25; FPP, 2009, p. 15.

²⁶ UNICEF, 2009, p. 61 à 64.

²⁷ OCDH, 2006 et 2011.

²⁸ CADHP et GITPA, 2011b, p. 64.

²⁹ FPP, 2007, p. 17.

Certaines recherches montrent le rôle joué par la dynamique de la discrimination dans ces situations dans le secteur de la conservation, où les non autochtones occupent les postes de décision et ne traitent pas les employés autochtones de manière équitable³⁰.

Dans le secteur forestier, les recherches existantes révèlent des modèles semblables d'inégalité de rémunération entre travailleurs autochtones et travailleurs non autochtones, souvent moins expérimentés. Un exemple en République centrafricaine montre que, dans certains cas, les autochtones ne touchent que le quart du salaire des travailleurs non autochtones pour le même travail.

Certains sont allés chercher du travail à la société forestière et ont été embauchés. Mais ils gagnaient entre 8 000 et 9 000 F CFA pendant qu'un autre ouvrier, non autochtone et avec des responsabilités similaires, était payé jusque 40 000 F CFA. Ils ont quitté le travail la même année³¹.

Les recherches au Cameroun montrent une dynamique similaire dans l'est du pays, avec des BaAka qui abandonnent leur travail dans des entreprises forestières lorsqu'ils découvrent que d'autres travailleurs – moins expérimentés – gagnent beaucoup plus pour le même travail. Une faible rémunération des autochtones est également attestée dans le secteur forestier en République centrafricaine³². Dans de nombreux cas, malgré les possibilités d'emploi offertes par ces entreprises qui opèrent là où vivent les peuples autochtones, leur pauvreté n'a pas diminué.

D. Paiement en nature ou retenue de salaires

La rémunération des autochtones en nature, en lieu et place d'un paiement monétaire, est une autre forme de discrimination salariale courante dans l'économie informelle³³. Elle peut se faire sous forme de vêtements usagés, de cigarettes, d'alcool ou de nourriture et n'est que rarement, voire jamais, équivalente au montant ou au niveau de difficulté du travail exécuté³⁴. Il existe des comportements stéréotypés qui laissent penser que les travailleurs autochtones n'ont pas besoin d'être payés comme les autres travailleurs («Les Pygmées font quoi avec l'argent?»³⁵). D'après les données disponibles, ces formes de paiement se fondent sur l'idée que les autochtones sont une «main-d'œuvre bon marché» ou qu'ils sont «paresseux»³⁶ en raison des stéréotypes et du fait que leurs modes traditionnels de vie sont moins intégrés à l'économie monétaire³⁷. Les recherches existantes montrent également que ces formes de paiement sont rarement demandées par les travailleurs autochtones, qui se sentent démunis ou qui ont peur de protester. Certaines informations font état de retenues

³⁰ OIT, 2014.

³¹ RFUK, 2009, p. 39.

³² OIT, 2012, p. 22 et 23.

³³ «Plusieurs personnes de mon village ont déjà eu à travailler plus de dix heures par jour pour se voir payer quelques verres d'alcool traditionnel.» REPAR et OIT, p. 40.

³⁴ OIT, 2012; REPAR et ILO; et OCDH, 2011.

³⁵ Selon des recherches menées dans la zone Bipindi, sur la croyance d'après laquelle les autochtones n'ont pas besoin d'être payés sous forme monétaire, ni d'être autant payés que les autres. REPAR et OIT, p. 32.

³⁶ OCDH, 2006; et CADHP et GITPA, 2010a.

³⁷ REPAR et OIT, p. 33.

sur le salaire de travailleurs autochtones sans explication, dans les secteurs tant informel que formel. Ce manque de stabilité et de fiabilité en matière de rémunération est directement lié à la précarité de l'emploi de nombreux autochtones et à la discrimination à leur égard.

E. Travail forcé et servitude pour dettes

Dans le domaine des relations professionnelles, l'inégalité de l'organisation sociale entre la majorité bantoue et les peuples autochtones se traduit par des rapports de domination et d'exploitation, qui s'apparentent souvent à des formes de servage et de servitude involontaire. Cela est directement lié à la discrimination vécue. Le travail forcé ou les pratiques analogues à l'esclavage des «Pygmées» autochtones sont répandus en Afrique centrale et attestés dans tous les pays concernés³⁸. Ce phénomène varie selon les endroits mais comporte nombre de caractéristiques majeures du travail forcé, notamment le caractère non volontaire du travail, les menaces d'intimidation, la violence, les conditions de travail abusives, la retenue de paiements et de salaires, une durée du travail excessive, la tromperie et la servitude pour dettes³⁹.

On promet souvent aux travailleurs autochtones un paiement pour un travail généralement lié à l'agriculture ou à la chasse, effectué pour des particuliers. Dans le contexte du rapport de domination et d'exploitation entre les communautés bantoues voisines et les «Pygmées» autochtones, les maîtres bantous peuvent contrôler plusieurs autochtones parce qu'ils se considèrent propriétaires d'individus ou de familles autochtones, en droit d'exiger d'eux travail et loyauté⁴⁰.

La violence est utilisée pour maintenir ce rapport.

On doit travailler pour les maîtres bantous. On ne peut pas refuser, sinon on est battu ou insulté et menacé. Même si on accepte de travailler toute la journée dans les champs, on nous demande de travailler encore plus, par exemple d'aller couper du bois ou chasser. La plupart du temps, on nous paie en nature, un pagne usagé équivalant à 10 journées de travail. On ne peut pas refuser parce qu'on n'a pas le choix⁴¹.

Les travailleurs autochtones sont également pris au piège d'un cycle d'endettement auprès de particuliers qui leur vendent des biens tels que vêtements, nourriture, médicaments et

³⁸ Voir, par exemple: OCDH, 2006; COOPI, 2006; Anti-Slavery International, 2008; OCDH, 2011; CADHP, 2005; CADHP, 2007; RFUK, 2009; UNICEF, 2009; CADHP et GITPA, 2010b; CADHP et GITPA, 2011a; CADHP et GITPA, 2011b; Conseil des droits de l'homme, 2011; RFUK, 2012; OIT, CEACR, 2014b et 2014c; et Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, 2014, entre autres.

³⁹ Voir OIT, SAP-FL, *Indicators of Forced Labour* (Indicateurs du travail forcé), à l'adresse: http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang-en/index.htm

⁴⁰ Conseil des droits de l'homme, 2011, paragraphe 16.

⁴¹ Membre de communauté autochtone dans le Département de Lékoumou, Congo, cité dans OCDH, 2011, p. 35 (en français) et Anti-Slavery International, 2011, p. 56 (en anglais).

cigarettes à des prix excessifs. Ces dettes servent à forcer les autochtones à travailler gratuitement, sous la menace et la contrainte physique en cas de contestation⁴².

Souvent, la dette est fabriquée, piégeant les autochtones dans un cycle vicieux. De ce fait, ils sont souvent contraints de remettre tout le produit de leur chasse et de leur cueillette à leurs maîtres bantous pour solder cette prétendue dette, ce qui ne leur laisse que peu ou pas de nourriture pour leur survie et celle de leur famille⁴³. Dans certains cas, les autochtones finissent par rembourser leurs dettes avec une partie de leur salaire⁴⁴.

En raison de leur extrême pauvreté, les autochtones «empruntent» parfois nourriture, vêtements ou autres articles aux Bantous, ce qui entraîne une forme de servitude pour dettes qui lie à vie les travailleurs autochtones, qui doivent travailler pour leur employeur dans une vaine tentative ultime de rembourser leurs dettes⁴⁵.

F. Travail des enfants

Même si le travail des enfants et, en particulier, les pires formes de travail des enfants, sont largement attestés en Afrique centrale, peu d'études et de statistiques présentent la situation particulière des enfants autochtones. En ce qui concerne les peuples autochtones, il existe deux points importants:

- La participation au travail en tant que forme de socialisation qui n'a pas d'effet préjudiciable sur le développement physique et mental de l'enfant

Ce travail est généralement considéré comme une forme positive d'apprentissage qui contribue au développement de l'enfant et au bien-être de sa famille. Selon la mesure dans laquelle les communautés autochtones d'Afrique centrale sont encore en mesure de vivre de manière semi-nomade, les enfants autochtones sont socialisés et apprennent les activités traditionnelles de subsistance en aidant leurs parents, notamment en participant, chez les Mbororo, aux activités d'élevage et, chez les peuples autochtones qui vivent dans des forêts, à la chasse et à la cueillette, ainsi qu'à l'agriculture à petite échelle et aux travaux domestiques.

- Le travail effectué dans des conditions d'exploitation a un effet préjudiciable sur le développement physique et mental de l'enfant

⁴² Anti-Slavery International, 2008; CADHP, 2010; OCDH, 2011; Conseil des droits de l'homme, 2011; UNICEF, 2009; CADHP, 2007; COOPI, 2006; RFUK, 2009; et Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, 2014.

⁴³ Anti-Slavery International, 2008; CADHP, 2010; OCDH, 2011; Conseil des droits de l'homme, 2011; UNICEF, 2009; CADHP, 2007; COOPI, 2006; RFUK, 2009; et Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, 2014.

⁴⁴ OIT, 2014, p. 51.

⁴⁵ Conseil des droits de l'homme, 2011, paragraphe 19.

Cette forme de travail est préjudiciable au développement physique et mental de l'enfant et perturbe sa scolarité, qui est souvent mise en danger. Pour les enfants autochtones, ce type de travail est intrinsèquement lié à la discrimination et à la marginalisation à leur égard.

Le travail des enfants autochtones devrait être considéré comme le reflet d'une plus large marginalisation et exploitation de leur communauté, ainsi que de l'inadéquation des services sociaux, qui fait qu'ils ne peuvent plus exercer leurs droits collectifs, en particulier à la terre et aux ressources, mais également à leur identité, à leur culture et à leur langue⁴⁶.

Dans le contexte de l'inégalité des rapports entre les peuples autochtones et les communautés non autochtones, l'exploitation du travail des enfants autochtones peut suivre un cours semblable à celui de l'exploitation des adultes et s'apparente parfois à du travail forcé. Les travaux agricoles ou domestiques effectués pour des particuliers non autochtones sont le type de travail forcé actuellement attesté⁴⁷.

G. Femmes autochtones

Il n'existe que peu d'informations sur les conditions de travail des femmes autochtones en Afrique centrale. S'il est vrai que, souvent, les ensembles de données nationales sont ventilés par sexe, ils ne sont généralement pas ventilés par origine ethnique, ce qui rend difficile d'avoir une vision globale de la situation des femmes autochtones. Certaines données, essentiellement fournies par des organisations internationales, non-gouvernementales et autochtones, sont disponibles, mais il faut mener d'autres travaux de recherches et études de cas en la matière. D'après les données disponibles, la situation suivante se dessine:

- Dans le contexte des rapports coutumiers entre les peuples autochtones et d'autres communautés, les femmes sont également exploitées pour leur travail. En outre, elles effectuent des travaux agricoles et des services tels que le transport de viande de brousse pour autrui, notamment des particuliers et des familles non autochtones. Dans le contexte de ces rapports traditionnels avec d'autres communautés, les femmes autochtones subissent d'autres formes d'exploitation, notamment sexuelle⁴⁸.
- La perte de terres et des ressources y associées a des conséquences importantes sur les femmes autochtones, qui s'appuient traditionnellement sur la vente des produits de la terre et de ses ressources pour leur subsistance. Les Mbororo du Cameroun, par exemple, ont ainsi perdu une source principale de revenu, tiré de la vente de lait et de beurre de leurs troupeaux⁴⁹.
- Le travail forcé (voir ci-dessus) touche également les femmes autochtones⁵⁰.

⁴⁶ OIT, 2008, p. 5.

⁴⁷ Voir, par exemple, RFUK, 2009, p. 25; UNICEF, 2009, p. 64; et Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, 2014, paragraphe 43.

⁴⁸ CADHP et GITPA, 2010b, OCDH, 2006.

⁴⁹ REPAR et OIT, 2012, p. 33.

⁵⁰ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, 2014, paragraphe 43.

H. Accès limité aux syndicats

Les syndicats peuvent être des moyens efficaces de négociation et de défense des droits au travail pour tous les travailleurs. A l'exception de quelques exemples positifs, essentiellement en République centrafricaine⁵¹, il n'existe à ce jour que très peu d'informations sur des syndicats nationaux dans la région comptant un nombre significatif de membres autochtones ou qui défendent les droits des autochtones en tant que catégorie spécifique de travailleurs⁵².

⁵¹ En particulier, des représentants de la Confédération Syndicale des Travailleurs de la Centrafrique (CSTC) et de l'Union Syndicale des Travailleurs de Centrafrique (USTC) ont activement participé à plusieurs événements et ateliers tenus sur les politiques et les lois relatives aux peuples autochtones. Dans les années 1990, la situation des peuples autochtones en République centrafricaine a été portée à l'attention de l'OIT par un syndicat du pays. Peu d'éléments existent cependant au sujet de syndicats nationaux d'Afrique centrale défendant activement les droits des travailleurs autochtones.

⁵² OIT, 2012 ; OIT, 2014, p. 71.



IV. Questions plus larges touchant les conditions de travail des peuples autochtones

A. Discrimination dans la société

Les questions relatives aux peuples autochtones d'Afrique centrale ne peuvent être comprises sans que l'on mentionne la discrimination plus généralisée qu'ils subissent. La plupart du temps, leurs relations avec d'autres communautés restent caractérisées par la discrimination et la subordination. Généralement, les peuples autochtones étant considérés comme peuples ayant un statut social inférieur, ils sont économiquement et politiquement marginalisés⁵³ et socialement exclus, essentiellement des processus de décision. Les comportements des fermiers bantous envers les peuples autochtones peuvent être contradictoires: ils vont de la plus grande désobligeance à la reconnaissance du fait qu'ils sont arrivés les premiers et qu'ils connaissent la forêt qui joue souvent un rôle central dans les cérémonies traditionnelles, en passant par l'admiration de leurs qualités de chasseurs⁵⁴. Cependant, de manière générale, malgré les différences nationales et locales en ce qui concerne leur situation, la discrimination généralisée à l'égard des peuples autochtones entraîne souvent une exploitation, y compris du travail forcé, et pèse non seulement sur leurs possibilités d'emploi et leurs conditions de travail, mais aussi sur tous les aspects de leur vie, y compris l'accès à l'éducation, aux soins de santé, à la terre et aux ressources naturelles, ainsi que sur la reconnaissance de leurs modes traditionnels de vie et de leur culture, entre autres éléments.

B. Manque d'accès à une éducation adaptée

L'éducation est un facteur majeur qui a une incidence sur l'accès au marché du travail. Le niveau de scolarité des peuples autochtones en Afrique centrale demeure inférieur à celui d'autres communautés. Leur taux d'abandon scolaire est supérieur et le nombre d'autochtones ayant un niveau de scolarité leur permettant d'entrer à l'université demeure négligeable. En moyenne, les Mbororo font mieux, en termes éducatifs, que les peuples autochtones vivant dans des forêts.

Il existe un contraste saisissant entre le système éducatif national et les aspirations et modes de vie des peuples autochtones. Les préjugés profondément ancrés à l'endroit des peuples autochtones font qu'on les décrit souvent comme étant opposés à l'éducation, ou comme non développés et incapables d'apprendre. Le taux élevé d'analphabétisme parmi les peuples autochtones (en particulier parmi ceux qui vivent dans des forêts) entraîne également une exploitation en matière de rémunération car ils ne sont que rarement en mesure de com-

⁵³ Woodburn, 1997: cité dans Lewis, 2008, Köhler et Lewis, 2002.

⁵⁴ Lewis, 2002: 220: cité dans Woodburne, 2012

prendre les calculs de salaire. Voici quelques-unes des principales difficultés liées à l'éducation que les peuples autochtones rencontrent:

- *Le système scolaire n'est pas adapté aux besoins des peuples autochtones*: il n'existe généralement pas d'enseignement en langue autochtone; le calendrier scolaire n'est pas compatible avec les saisons de chasse et la transmission des savoirs traditionnels par la pratique; beaucoup d'écoles sont loin des communautés autochtones, ce qui en complique l'accès⁵⁵. Il n'existe que peu ou pas de système scolaire compatible avec le mode de vie semi-nomade des peuples autochtones.
- *Frais de scolarité*: malgré les dispositions juridiques nationales prévoyant la gratuité de l'enseignement primaire, les parents d'enfants autochtones doivent souvent s'acquitter de divers frais, notamment pour le matériel, l'inscription et les procédures administratives, ainsi que la nourriture. Ces frais peuvent être prohibitifs et font souvent faire obstacle à la scolarisation des enfants⁵⁶.
- *Discrimination*: les enfants autochtones sont victimes de discrimination généralisée à l'école, ainsi que d'insultes et de harcèlement de la part d'enseignants et d'autres élèves⁵⁷. En outre, les manuels scolaires et le matériel pédagogique décrivent encore souvent les peuples autochtones comme «non développés», ce qui renforce davantage ces préjugés dans le système éducatif.

C. Obstacles à l'obtention de la citoyenneté

Un autre obstacle à l'emploi formel, ainsi qu'à de nombreux services de base, y compris les soins santé et l'éducation, est le fait que de nombreux peuples autochtones n'ont toujours pas de documents d'identité, tels que certificats de naissance et cartes d'identité⁵⁸. Cela est moins problématique chez les Mbororo que chez les peuples qui vivent dans des forêts, les «Pygmées». Ces documents d'identité sont officiellement exigés pour un emploi formel mais l'analphabétisme et le fait qu'ils ignorent qu'ils en ont besoin ou qu'ils n'ont pas connaissance des procédures administratives nécessaires pour les obtenir, associé à la discrimination, fait que beaucoup d'autochtones de tous les pays d'Afrique centrale n'ont toujours pas ces documents indispensables. Lorsque les peuples autochtones sont employés, comme ils ne sont pas reconnus comme des citoyens, ils ont difficilement accès à la sécurité sociale dont ils devraient bénéficier grâce à leur emploi⁵⁹.

⁵⁵ OIT, 2014, p. 52; CED, RACOPY et FPP, 2010; REPAR et OIT, 2012, p. 29, et Conseil des droits de l'homme, 2011, paragraphes 21 à 25. Voir également RFUK et OCDH, 2006, p. 68; RFUK, 2009, p. 37 et 38.

⁵⁶ CED, RACOPY et FPP, 2010, p. 10 à 12; Conseil des droits de l'homme, 2011, paragraphes 21 à 25; et OCDH, 2006, p. 68; et RFUK, 2009, p. 37 et 38.

⁵⁷ OIT, 2014, p. 52; CED, RACOPY et FPP, 2010; REPAR et OIT, 2012, p. 29, et Conseil des droits de l'homme, 2011, paragraphes 21 à 25. Voir également RFUK et OCDH, 2006, p. 68; RFUK, 2009, p. 37 et 38.

⁵⁸ Voir REPAR et OIT, 2012, p. 28; CED, RACOPY et FPP, 2010, p. 10 à 12; Rainforest Foundation UK et OCDH, 2006, p. 27; Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, 2009, paragraphe 17; RFUK, 2009; et Comité des droits de l'enfant, 2014, paragraphes 72 à 74, entre autres sources.

⁵⁹ OIT, 2014, p. 64. Les recherches en République centrafricaine sur les travailleurs autochtones dans le secteur forestier, en 2009, ont par exemple montré qu'une entreprise forestière a déclaré un employé autochtone au Bureau de sécurité sociale en Afrique centrale afin qu'il bénéficie de la sécurité sociale liée à son emploi, RFUK, 2009, p. 39.

D. Absence de données et de statistiques ventilées

Il existe une absence généralisée de données sur l'emploi et les questions relatives au travail, ventilées par origine ethnique, qui reflèteraient correctement la situation des peuples autochtones au niveau national, ou qui montreraient comment ils s'en sortent en général par rapport à d'autres groupes de population⁶⁰. Des données ventilées sont essentielles pour bien comprendre, au niveau national et par secteur, les obstacles que chaque groupe rencontre en matière d'accès à l'emploi, éclairant ainsi l'élaboration de mesures spéciales adaptées à ces groupes en vue de les surmonter.

Bien que les peuples autochtones soient formellement et juridiquement reconnus en République centrafricaine et au Congo, le fait que les autres pays d'Afrique centrale ne parviennent pas à se mettre d'accord sur une reconnaissance formelle ou juridique des peuples autochtones en tant que groupe spécifique risque d'empêcher cette ventilation de données. Certains gouvernements de la région reconnaissent qu'il est nécessaire de ventiler les données et que cette absence de données pose problème.

S'agissant du marché du travail, l'absence de collecte régulière des données sur l'emploi rend difficile le suivi de la situation sur le terrain et débouche sur la production de données disparates et difficilement comparables⁶¹.

E. Absence de droits à la terre et aux ressources adaptés

Dans la région, la pression s'accroît sur l'accès des communautés autochtones à la terre dans la région parce qu'une grande partie des terres rurales et forestières d'Afrique centrale est affectée à des usages à grande échelle telles l'agriculture, l'exploitation forestière et les zones protégées. Cela a fortement limité leur possibilité de recourir à leurs moyens traditionnels de subsistance. Voici quelques-uns des principaux problèmes en la matière, ainsi qu'en ce qui concerne leur possibilité de dégager un bénéfice de ces moyens de subsistance:

- Manque de reconnaissance des droits fonciers et accès limité aux ressources naturelles: malgré des dispositions dans certains textes de loi, notamment la loi sur la promotion et la protection des droits des populations autochtones au Congo, certaines dispositions de la législation nationale en République centrafricaine, au Cameroun et en République démocratique du Congo sur les forêts communautaires et la ratification de la convention n° 169 de l'OIT par la République centrafricaine, les terres et les ressources des peuples autochtones d'Afrique centrale, ne sont toujours pas officiellement reconnues. Même lorsqu'elle existe, la législation n'est toujours pas mise en œuvre. Ce manque de protection entraîne une réaffectation des terres traditionnelles des peuples autochtones à d'autres usages à grande échelle, notamment la conserva-

⁶⁰ La quasi-totalité des travaux de recherche mentionnés dans le présent document montrent que l'absence de données officielles, ventilées par origine ethnique, constitue un obstacle important aux mesures visant à surmonter les difficultés que les autochtones rencontrent dans l'accès au travail et à l'emploi, ainsi que dans d'autres domaines. De nombreuses études de cas existent. Comme la démarche qui y est suivie diffère, il est difficile de les agréger pour brosser un tableau complet, qui permettrait d'élaborer et de mettre en place des mesures efficaces.

⁶¹ République du Cameroun, 2009, p. 89.

tion, l'agriculture, l'exploitation forestière et l'extraction de ressources naturelles, qui limitent fortement, voire interdisent entièrement, l'accès des peuples autochtones aux ressources qu'ils utilisent traditionnellement pour leur subsistance, leur laissant de moins en moins de zones où pratiquer leurs métiers traditionnels.

- Restrictions quant aux métiers traditionnels, interdiction de chasser et interdiction de vendre les produits forestiers: dans la région, de nombreuses lois imposent des restrictions à la récolte et à l'utilisation de produits forestiers. Il s'agit d'un grave problème pour les peuples autochtones dont les moyens de subsistance dépendent essentiellement des produits forestiers et dont la survie même dépend de la vente ou de l'échange de ces produits. Lorsqu'il est illégal de vendre des produits forestiers, les peuples autochtones ne peuvent que se risquer à les vendre illégalement ou à rester pauvres⁶². La situation est similaire en matière de chasse: tandis que, souvent, la chasse traditionnelle est autorisée, la vente des produits de cette chasse est interdite, ce qui signifie que les peuples autochtones ne peuvent plus tirer de revenus de ce mode traditionnel de subsistance. En outre, la lourdeur administrative liée à l'obtention d'un permis de chasse et les restrictions y afférentes sont souvent incompatibles avec les modes de vie des peuples autochtones⁶³.

⁶² FPP, 2009.

⁶³ CED, RACOPY et FPP, 2010, p. 21 à 24.



V. Pertinence des instruments internationaux

Le droit international accorde une protection à tous les travailleurs en matière de droits fondamentaux liés à l'emploi et à la profession. En tant que catégorie spéciale de travailleurs risquant d'être touchés par la discrimination dans l'emploi et la profession en raison de leur ethnie, de leur race, de leur origine sociale ou du fait qu'ils sont autochtones, les peuples autochtones sont néanmoins couverts par des mesures spéciales en vertu du droit international, mises en place pour garantir qu'ils bénéficient pleinement des droits ou protections prévus par la loi. Souvent, des mesures qui semblent neutres et qui visent à protéger tous les travailleurs ont un effet disproportionné et préjudiciable sur un groupe spécifique, tels les peuples autochtones, en raison de leurs caractéristiques ou situations spécifiques. Les mesures spéciales sont des mesures qui visent à apporter une compensation pour une discrimination passée ou à vaincre une discrimination existante en vue de parvenir à l'égalité. Ces mesures étant de nature temporaire, elles sont maintenues aussi longtemps que nécessaire pour atteindre leur objectif, à savoir l'égalité des groupes en faveur desquelles elles sont prises⁶⁴.

Se référant expressément aux peuples autochtones, la convention n° 169 de l'OIT et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones contiennent des dispositions précisément élaborées pour protéger les droits des peuples autochtones en matière d'emploi et de profession. La convention n° 111 de l'OIT s'applique à tous les secteurs d'activité et couvre toutes les professions et l'emploi dans les secteurs public et privé, ainsi que dans l'économie informelle. Elle traite non seulement de l'emploi rémunéré mais également du travail indépendant et à son compte⁶⁵. Par conséquent, elle protège également les travailleurs autochtones dans l'économie informelle et ceux qui ont des métiers traditionnels.

⁶⁴ OIT, 2007, p. 16.

⁶⁵ OIT, 2007.

Tableau 1: Principales dispositions du droit international qui concernent les peuples autochtones et l'emploi et la profession

Principe reconnu	Instruments	Principaux éléments des dispositions applicables
Mesures spéciales de protection des peuples autochtones en matière de recrutement et de conditions d'emploi	Convention n° 169 de l'OIT (art. 20) Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (art. 2 par. 2) Convention n° 111 de l'OIT	Des mesures spéciales doivent être adoptées dans la mesure où les peuples autochtones ne sont pas efficacement protégés par la législation applicable aux travailleurs en général, afin de leur garantir le plein exercice des droits de l'homme et des libertés fondamentales.
Non-discrimination dans l'emploi et la profession	Convention n° 111 de l'OIT Convention n° 169 (art. 20, par. 2) de l'OIT Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (art. 5) Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (art. 11)	Egalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, y compris la non-discrimination, en ce qui concerne: <ul style="list-style-type: none"> • les droits au travail, au libre choix de l'emploi, à des conditions justes et satisfaisantes de travail, à la protection contre le chômage, à une rémunération juste et satisfaisante • l'admission à l'emploi et les mesures relatives à l'avancement • l'aide médicale et l'assistance sociale, la santé et la sécurité au travail, et la sécurité sociale
Egalité de rémunération pour un travail de valeur égale	Déclaration universelle des droits de l'homme (art. 23) Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (art. 7) Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (art. 15) Convention n° 100 de l'OIT Convention n° 169 (art. 20, par. 2b)) de l'OIT	<ul style="list-style-type: none"> • Non-discrimination dans l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale • Reconnaissance juridique et administrative du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale

Principe reconnu	Instruments	Principaux éléments des dispositions applicables
Abolition du travail forcé	Convention n° 29 de l'OIT Convention n° 105 de l'OIT Pacte international relatif aux droits civils et politiques (art. 8) Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (art. 5)	<ul style="list-style-type: none"> • Interdiction générale du travail forcé ou obligatoire (sauf exceptions prévues par la loi) • Définition de l'imposition du travail forcé en tant qu'infraction pénale
Protection contre le travail des enfants	Convention n° 138 de l'OIT Convention n° 182 de l'OIT Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (art. 32)	<ul style="list-style-type: none"> • Age minimum d'admission à l'emploi • Obligation de prévoir des sanctions pénales • Protection contre les pires formes de travail des enfants
Liberté syndicale et droit de négociation collective	Déclaration universelle des droits de l'homme (art. 23) Pacte international relatif aux droits civils et politiques (art. 22) Convention n° 87 de l'OIT Convention n° 98 de l'OIT	<ul style="list-style-type: none"> • Droit de s'affilier à des syndicats et droit d'en constituer • Droit des organisations d'employeurs et de travailleurs d'organiser leur administration et leurs activités, de formuler leurs programmes et de créer des fédérations et confédérations, ainsi que de s'y affilier • Droit de ne pas être discriminé en raison d'une affiliation à un syndicat
Conditions de travail justes et satisfaisantes	Déclaration universelle des droits de l'homme (art. 23) Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (art. 6 et 7) Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (art. 15)	Accès à un emploi décent et productif, et conditions de travail justes et sûres

A l'exception de la convention n° 169 de l'OIT, tous les instruments internationaux précités ont été ratifiés par tous les pays d'Afrique centrale, où ils sont donc en vigueur. Par conséquent, les principes énoncés dans le tableau ci-dessus devraient être reflétés dans leur législation, leurs politiques et leurs pratiques. La convention n° 169 de l'OIT a été ratifiée par la République centrafricaine, où elle est en vigueur.



VI. Lois, politiques et programmes nationaux

En ce qui concerne la législation nationale, même si de nombreuses difficultés que les peuples autochtones rencontrent dans l'emploi et la profession sont abordés de manière générale (mais non tous), l'un des principaux problèmes communs à tous les domaines est la rareté des dispositions établissant des protections expresses ou prévoyant des mesures spéciales en ce qui concerne les droits des peuples autochtones. Le Congo fait figure d'exception avec l'adoption, en 2011, d'une loi nationale sur la promotion et la protection des droits populations autochtones⁶⁶ qui garantit le droit au travail et à la sécurité sociale des peuples autochtones⁶⁷; interdit la discrimination à l'égard des peuples autochtones en matière d'accès au travail, de conditions de travail, de formation professionnelle, de rémunération et de sécurité sociale⁶⁸; prévoit des programmes de formation adaptés à la situation sociale, économique et culturelle des peuples autochtones⁶⁹; interdit et pénalise la pratique du travail forcé⁷⁰; et reconnaît le droit des peuples autochtones de constituer des syndicats et de s'y affilier⁷¹.

De plus, le fait que la plupart des travailleurs autochtones opèrent toujours dans l'économie informelle est parfois considéré comme un obstacle à la protection de leurs droits. Dans le cadre des informations communiquées au titre de l'application de la convention n° 169 de l'OIT, le gouvernement centrafricain affirme que «de manière générale, la loi ne prévoit pas de protection particulière pour les peuples autochtones. L'un des défis concernant les conditions de travail des peuples autochtones réside dans le fait que, dans la plupart des cas, leur travail a lieu en dehors de tout cadre formel d'un contrat de travail. La grande majorité des autochtones travaillent en dehors du secteur formel, n'ayant ainsi pas accès à la protection offerte par la législation du travail qui concerne principalement le secteur formel de l'économie⁷².»

Même s'ils ne contiennent pas de dispositions ni de mesures spéciales visant précisément les peuples autochtones, certains pans de la législation nationale s'appliquent directement. Par exemple, l'interdiction du travail forcé figure dans le code du travail de tous les pays concernés, ainsi que dans plusieurs constitutions nationales. L'article 7 du Code du travail de la République centrafricaine lie expressément le travail forcé à la discrimination, qui concerne particulièrement les peuples autochtones⁷³. Il existe cependant peu d'informations sur toute mesure prévue par la législation nationale pour enquêter en cas de travail forcé ou d'infraction

⁶⁶ Loi n° 05-2011.

⁶⁷ Article 26.

⁶⁸ Article 27.

⁶⁹ Article 28.

⁷⁰ Article 29.

⁷¹ Article 30.

⁷² OIT, CEACR, 2014a.

⁷³ «Le travail forcé est interdit [...] de façon absolue [...] en tant que mesure de discrimination raciale, sociale ou religieuse; [...]». Loi n° 09-004 (Code du travail), République centrafricaine.

liée au travail forcé ou pour engager des poursuites à l'égard d'auteurs de tels actes. Il s'agissait d'un sujet de préoccupation pour la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT lorsqu'elle a examiné l'application de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, par le Congo:

La commission prie le gouvernement de s'assurer que [...] ceux qui imposent du travail forcé aux populations autochtones sont traduits en justice et effectivement condamnés à des sanctions dissuasives.⁷⁴

Dans une demande directe adressée au gouvernement de la République démocratique du Congo en 2014, la CEACR a demandé des informations précises sur les «mesures prises pour lutter contre la marginalisation sociale des Pygmées de manière à ce que la situation de vulnérabilité dans laquelle ils se trouvent ne les conduise pas à être victimes de travail forcé» (OIT, CEACR, 2015).

Les constitutions burundaise et rwandaise contiennent des dispositions précises sur le droit à l'égalité de rémunération ou de salaire pour un travail de valeur égale. La législation burundaise du travail interdit la discrimination en matière de rémunération⁷⁵. L'article 10 de la loi portant code du travail de la République centrafricaine défend le principe de l'égalité salariale pour des conditions de travail égales et prévoit l'égalité de chances et de traitement sans discrimination. Une disposition similaire figure à l'article 80 de la loi portant code du travail de la République du Congo, qui prévoit l'égalité salariale quels que soient l'origine, le sexe, l'âge et le statut du travailleur⁷⁶. Cependant, une grande partie de ces textes de loi ne consacre pas suffisamment expressément le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, garantie dans la convention n° 100, que tous les pays en question ont ratifiée⁷⁷.

Même si aucune législation relative à l'égalité de rémunération ne renvoie expressément aux peuples autochtones, il existe certaines dispositions juridiques qui tiennent clairement compte de leur situation. Par exemple, l'article 231 de la loi portant code du travail de la République centrafricaine⁷⁸ dispose que le salaire doit être payé en monnaie et que le paiement de tout ou partie du salaire en nature, notamment sous forme d'alcool, est interdit. Dans plusieurs articles, cette loi tient également compte de la situation des travailleurs temporaires ou saisonniers. De la même manière, la loi portant code du travail du Congo dispose que le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal, et non en nature, notamment sous forme d'alcool. Tout contrevenant encourt une amende⁷⁹.

En ce qui concerne les dispositions relatives à la non-discrimination, le Congo est également le seul pays de la région qui a adopté des dispositions juridiques spéciales sur la discrimina-

⁷⁴ OIT, CEACR, 2016.

⁷⁵ Décret-loi n° 1-037 du 7 juillet 1993 (Code du travail), article 6.

⁷⁶ Loi n° 45-75, 1975. En cours de révision.

⁷⁷ Voir, par exemple, OIT, CEACR, 2013a.

⁷⁸ Loi n° 09 004 portant code du travail en République centrafricaine.

⁷⁹ Articles 87 et 257, loi n° 45—75, 1975.

tion à l'égard des peuples autochtones⁸⁰, sans que cela soit reflété dans la loi portant code du travail. La discrimination dans l'emploi et la profession est expressément interdite dans le code du travail rwandais⁸¹; le code du travail gabonais comporte également une interdiction générale de la discrimination en ce qui concerne «l'emploi et les conditions de travail»⁸². De la même manière, le code du travail burundais protège «l'égalité de chances et de traitement» et interdit la discrimination «dans l'emploi et le travail»⁸³. D'autres dispositions de la législation du travail interdisent la discrimination dans certains domaines (notamment la maternité ou la liberté syndicale⁸⁴, ou l'accès à la formation professionnelle)⁸⁵ mais ne contiennent pas d'interdiction générale de la discrimination dans l'emploi et la profession, ce qui constitue une lacune importante. En outre, les organes de contrôle de l'OIT ont observé que, souvent, l'absence de dispositions générales sur la discrimination ou le fait que celles qui existent n'énumèrent pas tous les motifs de discrimination prévus par la convention n° 111 sur la discrimination dans l'emploi et la profession peuvent exclure les travailleurs de la protection, ce qui représente une autre lacune importante en matière de législation relative à la discrimination dans l'emploi et la profession.

Cependant, le fait que la législation nationale ne prévoit pas de mesures spéciales pour les points abordés dans le présent document au sujet des peuples autochtones (en particulier l'égalité de rémunération, le travail forcé et la discrimination) est une lacune qui doit être comblée. Une interdiction générale de la discrimination, si elle n'est pas accompagnée de mesures spéciales, peut même entraîner une discrimination supplémentaire. «Une véritable politique d'égalité doit aussi comporter des mesures visant à corriger les inégalités de fait dont sont victimes certaines composantes de la population et à tenir compte de leurs besoins particuliers⁸⁶.» Ces mesures spéciales peuvent inclure des programmes et actions spécifiques ou l'allocation de financements particuliers pour des mesures visant à vaincre la discrimination et à parvenir à l'égalité pour les peuples autochtones en ce qui concerne les sujets de préoccupation.

Le Congo est le seul pays à avoir élaboré un programme d'action précis, fondé sur une législation spécifique relative aux peuples autochtones, afin de garantir que ceux-ci soient progressivement en mesure d'exercer leurs droits sur un pied d'égalité avec le reste de la population nationale et que les droits qui leur sont propres soient appliqués. Le plan d'action national pour l'amélioration de la qualité de vie des populations autochtones (2014–2017) est le deuxième plan de la sorte adopté par le Ministère des affaires sociales, de l'action humanitaire et de la solidarité.

⁸⁰ Loi n° 05-2011, article 2.

⁸¹ Loi n° 51/2001 OF 30/12/2001 portant création du code du travail, article 12. La discrimination qui détruirait ou diminuerait la possibilité, pour un individu, d'accéder à l'égalité en matière d'emploi ou de profession au motif de la race, de l'ethnie, de la couleur, du sexe, de la religion et de l'opinion politique, y est interdite.

⁸² Loi n° 03/94, novembre 1994 (Code du travail), article 8. Les motifs de discrimination y énoncés sont la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

⁸³ Décret-loi n° 1-037 du 7 juillet 1993 (Code du travail), article 6.

⁸⁴ Par exemple, dans le Code du travail de la République démocratique du Congo (loi n° 015/2002, 16 octobre 2002).

⁸⁵ Loi n° 09 004 portant code du travail en République centrafricaine.

⁸⁶ OIT, CEACR, 2013b.

La stratégie nationale pour l'emploi adoptée par le Congo est intégrée dans une stratégie globale pour la croissance, l'emploi et la réduction de la pauvreté (DSCERP) qui prévoit la création d'emplois dans des secteurs étroitement liés aux terres traditionnelles des peuples autochtones, notamment l'agriculture et la mine. Lorsqu'il s'agit de groupes défavorisés, cette stratégie s'emploie à renforcer leurs capacités d'autosuffisance, notamment grâce à des activités génératrices de revenus et à l'auto-emploi⁸⁷. Elle ne s'attaque pas à la situation particulière des peuples autochtones en matière d'emploi et de profession ni ne prévoit de mesures de lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession. Etablir un lien entre les stratégies planifiées et les mesures envisagées au titre de cette stratégie et les dispositions de la loi congolaise sur les populations autochtones et du plan national d'action sur les populations autochtones semblerait être une mesure essentielle pour assurer une cohérence.

Plan d'action national pour l'amélioration de la qualité de vie des populations autochtones du Congo

Le Congo a adopté le deuxième plan d'action national pour l'amélioration de la qualité de vie des populations autochtones compte tenu du fait que les peuples autochtones constituent un groupe particulier de la population, marginalisé depuis longtemps, et qu'il convient d'élaborer des mesures visant à améliorer leur qualité de vie sur le long terme, de manière particulièrement ciblée, afin qu'elles puissent répondre à leurs besoins particuliers. Ce plan contient des mesures décentralisées, prévues en consultation avec les peuples autochtones, afin de garantir qu'ils bénéficient de l'exercice de leurs droits sur la base de l'égalité.

Le plan d'action s'articule autour de six domaines spécifiques:

- droits civils et politiques;
- droits culturels;
- droit à l'éducation;
- droit à la santé;
- droits économiques et sociaux;
- renforcement de la coordination nationale.

Plusieurs mesures prévues sont directement alignées sur les dispositions de la loi sur les droits des peuples autochtones (promotion et protection) (loi n° 05-2011). En matière d'emploi et de profession, elles prévoient un accompagnement spécifique des peuples autochtones pour ce qui concerne la formation professionnelle, la promotion de l'emploi et les activités génératrices de revenus. En ce qui concerne leurs métiers traditionnels, le plan d'action prévoit également des mesures visant à promouvoir leur accès à la propriété et aux ressources, en liant particulièrement ce point à la loi n° 05-2011, qui contient une partie consacrée aux droits fonciers, qui traite des droits des peuples autochtones à la terre et aux ressources.

⁸⁷ République du Congo, 2012, p. 340.

Ailleurs, des plans et mesures spécifiques sont élaborés en lien avec les politiques de développement, essentiellement sous l'impulsion des institutions financières internationales, telle la Banque mondiale. A cet égard, le Cameroun a élaboré trois plans successifs de développement pour les peuples pygmées (PDPP), dont le troisième (2015–2018) renvoie expressément aux normes internationales concernant les peuples autochtones, y compris les conventions n^{os} 111, 138, 182 et 169 de l'OIT. Il s'attaque à certains problèmes qui empêchent les peuples autochtones d'accéder au travail décent et à l'emploi, notamment le fait qu'ils n'ont pas de documents d'identité, l'éducation et les rapports avec les communautés bantoues.

Cependant, ce plan n'aborde la question foncière qu'en ce qui concerne le fait que les BaAka ne peuvent mener d'activités agricoles pour subvenir à leurs besoins. Il n'envisage pas la question des métiers traditionnels ni ne fournit d'orientations sur l'appui qui pourrait leur être apporté, par exemple en reconnaissant et en protégeant mieux leurs droits à la terre et aux ressources. Il met plutôt l'accent sur les métiers non traditionnels en tant que moyen d'améliorer les conditions de vie des peuples autochtones et n'aborde que les droits d'utilisation des ressources naturelles et non plus précisément les droits fonciers qui permettraient à ces peuples de continuer à exercer leurs métiers traditionnels⁸⁸. De manière générale, il ne s'attaque pas du tout à l'emploi formel des peuples autochtones ni n'aborde leurs conditions de travail, dans le secteur informel, ni même les situations de travail forcé.

Le Cameroun a adopté un Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE). Bien que les peuples autochtones y soient mentionnés une fois et que la stratégie prévoit des programmes de promotion de l'emploi pour les groupes les plus marginalisés de la communauté nationale (jeunes, femmes, personnes handicapées et «minorités autochtones»), la nature de ces programmes n'est pas clairement définie et les questions autochtones ne sont pas intégrées aux principaux éléments de la stratégie⁸⁹. De plus, en incorporant les peuples autochtones dans la catégorie plus large des groupes marginalisés, la stratégie n'indique nullement si ces programmes spécialisés seront adaptés aux besoins spécifiques des peuples autochtones, notamment en ce qui concerne les droits fonciers, l'éducation et les mesures visant à éliminer la discrimination, comme exposé dans le présent document.

De manière générale, il semble que nombre de politiques, textes législatifs et stratégies nationales relatifs au développement, à l'emploi et à la profession dans les pays du bassin du Congo ne tiennent pas suffisamment compte des difficultés spécifiques que les peuples autochtones rencontrent dans le monde du travail ni des questions plus larges qui ont des conséquences sur leur accès au travail et leurs conditions de travail, notamment les droits fonciers, la discrimination, l'éducation et l'accès à la citoyenneté. Nombre d'interventions stratégiques s'appuient également sur des postulats de base quant à la définition du «développement» qui ne sont peut-être pas fondés sur les aspirations des peuples autochtones ni leur vision du développement. Il s'agit de politiques de développement qui visent à réduire la pauvreté par des mesures présupposant que les peuples autochtones devraient se sédentariser ou abandonner leurs modes traditionnels de vie. Ces présupposés ne reconnaissent pas le droit des peuples autochtones de fixer leurs propres priorités en matière de développement.

⁸⁸ République du Cameroun, 2015.

⁸⁹ République du Cameroun, 2009, p. 90.



VII. Conclusions et recommandations sur la voie à suivre

Les moyens de subsistance des peuples autochtones en Afrique centrale sont de plus en plus menacés par la perte de terres et la diminution de l'accès aux ressources. Les peuples autochtones ont progressivement commencé à développer des économies diversifiées, y compris la production pour l'autoconsommation, en combinaison avec d'autres types d'emploi, lorsqu'ils y ont accès. Malgré une entrée relativement récente dans l'économie formelle, essentiellement en tant que travailleurs saisonniers ou employés dans des secteurs très étroitement liés à leur environnement local, les peuples autochtones d'Afrique centrale restent très largement présents dans l'économie informelle : soit ils continuent leurs occupations traditionnelles liées à leurs terres et ressources naturelles, soit ils travaillent de manière informelle pour des privés dans des conditions pouvant souvent être qualifiées d'exploitation. Certains autochtones se tournent vers la petite agriculture ou le petit commerce en raison d'un moindre accès à la terre.

Les peuples autochtones d'Afrique centrale rencontrent plusieurs difficultés en ce qui concerne le monde du travail. Ils sont victimes de discrimination à l'emploi ; par exemple, les travailleurs autochtones sont régulièrement moins payés que les autres, même lorsqu'ils effectuent les mêmes tâches ou qu'ils accomplissent un travail de valeur égale. Leurs compétences particulières sont souvent sous-évaluées ou ignorées. Ils travaillent souvent dans des conditions précaires. Parfois, ils sont exclusivement payés en nature, pratique justifiée par les stéréotypes selon lesquels les peuples autochtones n'ont pas besoin d'argent en raison de leur mode de vie traditionnel. Il y a également des cas de travail forcé, de travail en servitude pour dettes, d'exploitation et de violence au travail. Les femmes autochtones subissent des formes multiples de discrimination et on dispose de peu d'informations sur leurs conditions de travail.

Les peuples autochtones sont également marginalisés par le manque d'accès à l'éducation, élément qui a à son tour des conséquences néfastes sur leur accès au travail décent. Le système scolaire n'est pas suffisamment adapté à leurs besoins, l'enseignement n'est pas dispensé dans leur langue et le coût des procédures administratives, de la nourriture et du matériel scolaire crée souvent des barrières pour les jeunes autochtones. Dans tous les pays concernés par la présente étude, l'absence de pièces d'identité constitue un obstacle pour les autochtones. Le manque d'accès aux droits fonciers est un problème qui limite fortement la capacité des autochtones à recourir à leurs moyens de subsistances traditionnels.

Même si nombre de difficultés que les peuples autochtones rencontrent en matière d'emploi et de profession sont traitées de manière générale dans la législation nationale, peu de dispositions établissent des protections spécifiques ou envisagent des mesures spéciales liées aux droits des peuples autochtones. De plus, le fait que la plupart des travailleurs autochtones évoluent dans l'économie informelle constitue une barrière à la protection de leurs droits.

De manière générale, il semble que nombre de politiques, législations et stratégies nationales liées au développement, à l'emploi et à la profession en Afrique centrale ne tiennent pas

compte des problèmes spécifiques que les peuples autochtones rencontrent dans le monde du travail, ni des questions plus larges en ce qui concerne leur accès au travail et leurs conditions de travail, y compris les droits fonciers, la discrimination, l'éducation et l'accès à la citoyenneté. De nombreuses actions stratégiques ignorent les aspirations ou visions des peuples autochtones en matière de développement. La reconnaissance des droits des peuples autochtones et l'obtention d'informations sur les difficultés spécifiques qu'ils rencontrent dans différents contextes nationaux constituent des mesures importantes sur la voie de l'amélioration de la situation des peuples autochtones en Afrique centrale.

L'une des principales difficultés dans ce domaine est bien qu'il est nécessaire d'obtenir des informations fiables. Il convient de faire beaucoup plus pour garantir une collecte plus systématique d'informations et de données sur l'emploi et la profession des peuples autochtones et sur les obstacles qu'ils rencontrent à cet égard. Les problèmes actuels doivent être mieux compris grâce à une ventilation des données par origine ethnique, sexe et âge, ainsi que d'autres caractéristiques essentielles. Autrement, il restera difficile non seulement d'avoir un aperçu complet des problèmes en jeu, aperçu essentiel pour établir une bonne ligne de référence à partir de laquelle mesurer les progrès, mais aussi, plus important encore, de s'attaquer aux problèmes. Dans le même temps, le manque de recherches sur les connaissances et pratiques traditionnelles des peuples autochtones empêche également les responsables politiques d'envisager d'éventuelles synergies et des possibilités qui permettraient de mener une action efficace en matière climatique. Reconnaître que les peuples autochtones sont un groupe spécifique qui a besoin de mesures spéciales pour exercer ses droits est la première mesure essentielle pour y parvenir. En effet, les Etats s'y sont eux-mêmes engagés lors de la Conférence mondiale sur les peuples autochtones, en 2014 :

Nous nous engageons à coopérer avec les peuples autochtones pour ventiler les données, selon qu'il conviendra, ou pour mener des enquêtes, et à utiliser des indicateurs holistiques du bien-être des peuples autochtones pour tenir compte de leur situation et des besoins des peuples aussi bien que des individus, en particulier les personnes âgées, les femmes, les jeunes, les enfants et les personnes handicapées⁹⁰.

Une démarche fondée sur les droits pour lutter contre les obstacles que les peuples autochtones rencontrent en matière d'emploi et de profession constituerait une autre mesure essentielle. Pareille démarche alignerait les stratégies nationales sur les grands principes et droits énoncés dans les normes internationales, tel que décrits précédemment. Les éléments essentiels de pareille démarche seraient les suivants:

- Reconnaissance des caractéristiques propres aux peuples autochtones et de leur droit de décider de leurs propres priorités de développement;
- Garantie d'une bonne consultation et participation des peuples autochtones lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de mesures permettant de comprendre et de résoudre les problèmes qu'ils rencontrent dans l'emploi et la profession, et mise en place d'une collaboration solide entre autorités et organisations autochtones à cette fin;

⁹⁰ Assemblée générale des Nations Unies, 2014, paragraphe 10.



- Reconnaissance et respect des droits des peuples autochtones à la terre et aux ressources, ainsi que de leur droit de pratiquer leurs métiers traditionnels en tant qu'éléments essentiels de la campagne contre la pauvreté et les changements climatiques, et soutien aux mesures prises pour améliorer leur situation dans l'emploi et la profession;
- Adoption de mesures spéciales pour combattre la discrimination à l'égard des peuples autochtones dans l'emploi et la profession, mais également dans d'autres domaines qui touchent le monde du travail (terres, éducation, santé et citoyenneté).

La communauté internationale pour le développement s'est engagée à mettre en œuvre des objectifs de développement durable énoncés dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030⁹¹. Ces prochaines années, les pays s'efforceront de garantir que des stratégies nationales spécifiques soient conçues pour réaliser ces objectifs au niveau national. L'objectif n° 8 — «Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous» — est directement lié à l'emploi et à la profession. Parmi ses cibles figurent l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et le travail forcé, qui sont des points particulièrement importants pour les peuples autochtones. Dans le cadre des mesures adoptées pour réaliser ces objectifs, les pays devront adapter des stratégies nationales et des mesures adaptées aux circonstances et aux droits des peuples autochtones.

A cet égard, les engagements pris par les Etats lors de la Conférence mondiale de 2014 sur les peuples autochtones sont particulièrement importants, notamment : mettre en place des politiques, des programmes et des ressources permettant de pourvoir aux occupations des peuples autochtones, à leurs activités traditionnelles de subsistance, à leurs économies, à leurs moyens d'existence, à leur sécurité alimentaire et à leur alimentation⁹²; apprécier le rôle que les peuples autochtones peuvent jouer dans le développement économique, social et environnemental grâce à des pratiques agricoles traditionnelles durables⁹³; et reconnaître le droit des peuples autochtones de définir et d'établir des priorités et des stratégies en vue d'exercer leur droit au développement⁹⁴.

De la même manière, l'Accord de Paris de 2015 sur les changements climatiques reconnaît que les peuples autochtones et leurs savoirs traditionnels jouent un rôle essentiel dans l'atténuation et l'adaptation⁹⁵. Enfin, les futurs travaux menés sur ces questions en Afrique peuvent également s'appuyer sur les activités importantes menées par la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, ainsi que s'en inspirer, activités qui donnent des orientations spécifiques au sujet de l'identification et de la situation des peuples autochtones en Afrique.

⁹¹ <https://sustainabledevelopment.un.org/>

⁹² Assemblée générale des Nations Unies, 2014, résolution 69/2 (A/RES/69/2), paragraphe 25.

⁹³ Ibid., paragraphe 26.

⁹⁴ Ibid., paragraphe 37.

⁹⁵ Voir l'Accord de Paris de 2015 sur les changements climatiques, consultable à l'adresse: http://unfccc.int/documentation/documents/advanced_search/items/6911.php?preref=600008831.



Références

- Agence d'aide à la coopération technique et au développement (ACTED), *Impact de l'exploitation forestière sur les communautés locales et particulièrement sur les peuples autochtones*, 2012.
- Commission africaine des droits de l'homme et des peuples (CADHP), *Rapport du Groupe de travail de la Commission africaine sur les populations/communautés autochtones, visite de recherche et d'information en République du Congo*, septembre 2005.
- Commission africaine des droits de l'homme et des peuples (CADHP) et Groupe de travail international pour les affaires autochtones (GITPA). 2007. *Rapport du Groupe de Travail de la Commission Africaine sur les Populations/Communautés Autochtones, visite de Recherche et d'Information en République du Burundi, mars-avril 2005*.
- , 2010a, *Rapport du Groupe de travail de la Commission africaine sur les populations/communautés autochtones, Mission en République du Rwanda, 1^{er}–5 décembre 2008*.
- , 2010b, *Rapport du Groupe de travail de la Commission africaine sur les populations/communautés autochtones, visite de recherche et d'information en République du Gabon, 15–30 septembre 2007*.
- , 2011a, *Rapport du Groupe de travail de la Commission africaine sur les populations/communautés autochtones – Mission en République du Congo, 15–20 mars 2010*.
- , 2012, *Rapport du Groupe de travail de la Commission africaine sur les populations/communautés autochtones, visite de recherche et d'information en République démocratique du Congo, 9–25 août 2009*.
- Anti-Slavery International, *Arrested Development: Discrimination and Slavery in the 21st Century*, Londres, 2008.
- Centre for Environment and Development (CED), Réseau Recherches Actions Concertées Pygmées (RACOPY) Forest Peoples Programme (FPP), 2010, *Indigenous peoples' rights in Cameroon: supplementary report submitted to the African Commission on Human and Peoples' Rights in connection with Cameroon's second periodic report*, mai 2010.
- Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, *Observations finales sur le rapport unique de la République centrafricaine valant rapport initial et deuxième à cinquième rapports périodiques*, document des Nations Unies, CEDAW/C/CAF/CO/1–5, 24 juillet 2014.
- Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, *Observations finales: Congo*, document des Nations Unies, CERD/C/COG/CO/9, 23 mars 2009.
- Comité des droits de l'enfant, *Observations finales concernant les deuxième à quatrième rapports périodiques de la République du Congo présentés en un seul document*, document des Nations Unies, CRC/C/COG/CO/2–4, 25 février 2014.

- Cooperazione Internazionale (COOPI), *Etudes des cas de discrimination, abus et violations des droits de l'homme envers les Pygmées Aka de la Lobaye, République centrafricaine*, 2006.
- Forest Peoples Programme (FPP), *Securing indigenous peoples' rights in conservation: Review of policy and implementation in the Dzanga-Sangha Protected Area Complex, Central African Republic*, 2009
- Gouvernement camerounais, Ministère des relations extérieures, Direction des Nations Unies et de la coopération décentralisée, *Etude sur les populations autochtones au Cameroun*, 2009.
- Conseil des droits de l'homme, *Rapport du Rapporteur spécial sur les droits des peuples autochtones, James Anaya: La situation des peuples autochtones dans la République du Congo*, document des Nations Unies, A/HRC/18/35/Add.5, 11 juillet 2011.
- Organisation internationale du Travail (OIT), 2007, *Eliminer la discrimination visant les peuples indigènes et tribaux dans l'emploi et la profession: Guide relatif à la convention n° 111 de l'OIT*, Genève, 2007.
- , 2008, *Guide pour lutter contre le travail des enfants chez les peuples indigènes et tribaux*, Genève.
- Organisation internationale du Travail (OIT), Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), 2013a, *Observation, adoptée en 2013, publiée pour la 103^e session de la CIT (2014), convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, République démocratique du Congo*.
- , 2013b, *Observation, adoptée en 2013, publiée pour la 103^e session de la CIT (2014), convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, République démocratique du Congo*.
- , 2014a, *Demande directe, adoptée en 2014, publiée pour la 104^e session de la CIT (2015), convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, République centrafricaine*.
- , 2014b, *Demande directe, adoptée en 2014, publiée pour la 104^e session de la CIT (2015), convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, Congo*.
- , 2015, *Demande directe, adoptée en 2015, publiée pour la 105^e session de la CIT (2016), convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, République démocratique du Congo*.
- , 2016, *Demande directe, adoptée en 2016, publiée pour la 106^e session de la CIT (2017), convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, République démocratique du Congo*.
- Organisation internationale du Travail (OIT) et Centre for Environment and Development (CED), 2005, *Peuples indigènes et tribaux et stratégies de réduction de la pauvreté au Cameroun*, Genève.
- Organisation internationale du Travail (OIT), *Projet d'appui à la promotion des droits des peuples autochtones en Centrafrique*, 2012. *Etude sur les conditions de travail des peuples autochtones dans le secteur de l'exploitation forestière en République centrafricaine*. Document de travail non publié.
- , 2014, *Etude sur les conditions de travail des peuples autochtones dans le secteur de conservation de la nature en République Centrafricaine*. Document de travail non publié.

- Organisation internationale du Travail (OIT), Special Action Programme to Combat Forced Labour (SAP-FL). 2012. *ILO Indicators of forced Labour*, consultable à l'adresse: http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang--en/index.htm
- Groupe de travail international pour les affaires autochtones (GITPA), 2012, *Quel avenir pour les Baka?*
- Köhler, A., et J. Lewis, 2002, « Putting hunter-gatherer and farmer relations in perspective. A commentary from Afrique centrale », in S. Kent (éd.) *Ethnicity, Hunter-Gatherers, and the 'Other': Association or Assimilation in Southern Africa?*, Washington: Smithsonian Institute, p. 276 à 305.
- Lewis, J., 2002, *Forest Hunter-Gatherers and their World: A study of the Mbenjele Yaka Pygmies and their Secular and Religious Activities and Representations*. Thèse de doctorat, London School of Economics, 2002.
- Observatoire congolais des droits de l'homme (OCDH), 2006, *Les droits des peuples autochtones en République du Congo*, Brazzaville.
- , 2011, *Les peuples autochtones de la République du Congo : discrimination et esclavage*, Brazzaville.
- Rainforest Foundation UK (RFUK) et Observatoire congolais des droits de l'homme (OCDH), 2006, *Les droits des peuples autochtones en République du Congo*.
- Rainforest Foundation UK (RFUK), 2009, *Rapport sur la situation des peuples autochtones des forêts de la République centrafricaine*, Londres.
- Rainforest Foundation UK et Maison de l'enfant et de la femme Pygmées (MEFP), 2012, *Etude de la législation de la République Centrafricaine au vu de la Convention n° 169 de l'Organisation internationale du Travail relative aux peuples indigènes et tribaux*, Londres.
- République du Cameroun, 2009, *Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE), 2010-2020*.
- , 2015, *Plan de développement des peuples Pygmées : Document stratégique de mise en œuvre des plans d'actions. Phase III, octobre 2015–septembre 2018 (version provisoire)*.
- République du Congo, 2012, *Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi et la Réduction de la Pauvreté (DSCERP) (2012–2016)*.
- Réseau des Parlementaires pour la gestion durable des écosystèmes forestiers en Afrique Centrale (REPAR) et Organisation internationale du Travail (OIT), 2012, *Etude sur l'insertion socio-professionnelle des populations autochtones au Cameroun et la conformité du cadre légal et institutionnel par rapport aux normes internationales*. Document de travail non publié.
- Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), 2006, *Diversité culturelle, savoirs endogènes et patrimoine culturel des autochtones Pygmées en RDC*, Kinshasa.
- Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), 2008, *Analyse de la situation des enfants et des femmes autochtones au Congo*, Brazzaville.
- , 2009, *Analyse de situation sous-régionale sur la problématique des « peuples autochtones » en Afrique centrale*, juillet 2009.

Assemblée générale des Nations Unies, 2014, *Document final de la réunion plénière de haut niveau de l'Assemblée générale, dite Conférence mondiale sur les peuples autochtones*, résolution 69/2 de l'Assemblée générale du 22 septembre 2014, document des Nations Unies A/RES/69/2.

Woodburne, O. 2012 *Navigating moral dilemmas: participatory development among the egalitarian BaAka of the République centrafricaine*. Thèse de doctorat, University of Kent.

Service du genre, de l'égalité et de la diversité (GED)
Département des conditions de travail et de l'égalité

International Labour Office (ILO)
4, Route des Morillons
CH-1211 Geneva 22, Switzerland
tel. +41 22 799 6730
ged@ilo.org
www.ilo.org/ged



ISBN 978-92-2-231239-9



9 789222 312399