

Secrétariat Permanent

Division de la Protection et de la  
Promotion des Droits de l'Homme

B.P./P.O. Box 20317, Yaoundé  
Fax : (237) 22-22-60-82



Permanent Secretariat

Human Rights Protection  
and Promotion Division

Tel.: (237) 22-22-61-17 / e-mail : [cndhl@cndhl.cm](mailto:cndhl@cndhl.cm)  
Web : [www.cndhl.cm](http://www.cndhl.cm)

RAPPORT DE LA TABLE RONDE ORGANISEE PAR LE CLUB DES JEUNES AVEUGLES REHABILITES  
DU CAMEROUN (CJARC) SUR LE THEME

« AFFIRMATION DE LA RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES A TRAVERS LA PRISE  
EN COMPTE DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LES SYSTEMES DE RECRUTEMENT EN VUE  
DE LA CREATION D'UN MILIEU DE TRAVAIL INCLUSIF ET POSITIF »,  
au siège du CJARC à Yaoundé,  
le jeudi 27 avril 2017

**M. ETOUNDI NOAH MEKONGO**, en service à l'Unité de Promotion de la Commission Nationale des Droits de l'Homme et des Libertés (CNDHL), a représenté l'Institution à la Table ronde organisée par le Club des Jeunes Aveugles Réhabilités du Cameroun (CJARC), en prélude à la 131<sup>e</sup> Journée Internationale du Travail, sur le thème : « *Affirmation de la responsabilité sociétale des entreprises à travers la prise en compte des personnes handicapées dans les systèmes de recrutement en vue de la création d'un milieu de travail inclusif et positif* ». Cette Table ronde qui a eu lieu le jeudi 27 avril 2017, à partir de 10 heures, dans la salle des conférences de cette Association à Yaoundé, était articulée autour des cinq points essentiels ci-après :

- 1- le mot d'ouverture du Directeur Général du CJARC ;
- 2- les communications des experts ;
- 3- les témoignages ;
- 4- les échanges ;
- 5- le mot de fin.

### 1) MOT D'OUVERTURE DU DIRECTEUR GENERAL DU CJARC

Après l'exécution de l'hymne national, **M. MOWA Coco Bertin**, Directeur Général du CJARC, s'est réjoui de la présence de nombreux participants à cette Table ronde dont l'objet est *d'encourager la prise en compte des personnes handicapées formées, dans des processus de recrutement dans les secteurs public et privé au Cameroun.*

En effet, *les personnes handicapées font face à un chômage accru dans le monde en général et au Cameroun en particulier.* Conscient de cette exclusion, le Gouvernement a pris des mesures adaptées dont la plus éloquente est l'adoption de la loi n° 2010/002 du 13 avril 2010 portant protection et promotion des personnes handicapées. Mais en attendant la mise en œuvre de cette loi dont le décret d'application reste attendu, le CJARC entend faire un plaidoyer en vue de la prise en compte effective de l'approche handicap dans la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE). Pour le CJARC,

la loi susmentionnée et la RSE sont deux composantes stratégiques de l'amélioration des conditions de vie et de travail de ce groupe vulnérable.

**M. MOWA Coco Bertin** a indiqué que les échanges de ce jour permettront aux participants d'être sensibilisés sur les problèmes d'accessibilité des personnes handicapées au monde du travail et de formuler des propositions en vue d'améliorer cette situation.

## 2) COMMUNICATIONS

Les communications ont porté sur cinq sujets, suivant le programme préalablement adopté.

### a- Approche Handicap : élément de la politique RSE

Cette communication a été présentée par **M. MOWA Coco Bertin**, Directeur Général du CJARC. Il a déclaré que les entreprises ne sont pas dissociées de la société. De ce fait, leurs activités concernent tous les citoyens, y compris les handicapés. Par ailleurs, le chômage des personnes handicapées présente un important enjeu social et politique. L'attente du décret d'application de la loi n° 2010/002 du 13 avril 2010 portant protection et promotion des personnes handicapées fragilise encore plus leurs conditions de vie.

Or, selon **M. MOWA Coco Bertin**, l'intégration de l'approche handicap dans le monde professionnel pourrait être une source importante d'innovations, d'opportunités, de diversité et donc de profit pour les entreprises. La prise en compte de cette approche dans une entreprise pourrait avoir un impact sur son image sociale, lui procurer une main d'œuvre diversifiée et lui ouvrir de nouveaux marchés. Cette intégration pourrait se faire par les facilités d'accès des personnes handicapées à l'éducation, à la formation et par *la sensibilisation pour battre en brèche les préjugés qui entourent l'emploi de ces personnes*, avec l'aide des organisations de la société civile. Tout ceci concourt à l'amélioration des conditions de travail des personnes handicapées au Cameroun.

### b- Accessibilité et Handicap : état des lieux de la prise en compte des personnes handicapées dans le monde du travail au Cameroun

Le représentant de la Plateforme *Inclusive Society* a commencé son exposé en relevant que la Plateforme regroupe environ 95 associations de promotion et de protection des droits des personnes handicapées au Cameroun. *Selon les statistiques de l'OMS, 10% de la population mondiale est constituée des personnes handicapées.* Malgré l'adoption au niveau international de la Convention relative aux droits des personnes handicapées du 13 décembre 2006 et, au niveau national, de la loi n° 2010/002 du 13 avril 2010 portant protection et promotion des personnes handicapées, la situation des personnes handicapées au Cameroun reste préoccupante. Il a néanmoins relevé des actions concrètes de prise en compte des personnes handicapées dans le monde du travail au Cameroun, notamment :

- le recrutement de 110 enseignants handicapés titulaires du CAPIEMP ou *TEACHER'S GRADE ONE CERTIFICATE* au titre des exercices 2010 et 2011 dans le cadre de l'opération de contractualisation des instituteurs de l'enseignement général au MINEDUB ;

- la contractualisation de près de 452 personnes handicapées dans le cadre du recrutement spécial à la Fonction Publique camerounaise de 25.000 jeunes diplômés, soit 1,8% de l'effectif ;
- *le traitement spécial réservé aux personnes handicapées dans les écoles et universités du Cameroun notamment la prise en charge matérielle et financière de l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle par l'Etat.*

Malgré ces initiatives louables, d'importants efforts restent encore à fournir pour une réelle protection et pour une prise en compte effective de l'accessibilité des personnes handicapées au monde du travail au Cameroun, notamment la prise en compte du handicap dans :

- la construction des édifices publics ;
- la formation socio-professionnelle ;
- l'accessibilité aux technologies de l'information et de la communication.

### **c- Environnement : facteur d'amélioration des conditions de travail des personnes handicapées**

Pour la présentation de ce thème, l'honneur est revenu au représentant de la Commission Nationale des Droits de l'Homme et des Libertés (CNDHL), **M. ETOUNDI Noah Mekongo**, de prendre la parole. Il a relevé que, *selon le Bureau International du Travail (BIT), les handicapés ont tendance à connaître un chômage massif et sont souvent relégués dans des emplois peu qualifiés.* Cela affecte leur confiance en eux et les décourage dans le combat pour l'amélioration de leurs conditions de vie. Cependant, l'expérience a montré que, lorsqu'elles trouvent des emplois qui correspondent à leurs compétences, à leurs capacités et à leurs intérêts, les personnes handicapées peuvent apporter une contribution significative au travail et s'avèrent plus performantes à leur poste de travail.

*Avec le climat d'incertitude économique et politique, la protection des personnes handicapées, demeure une préoccupation plus qu'urgente dans l'optique de la réalisation des Objectifs du Développement Durable (ODD) en matière de réduction de la pauvreté. Leur contribution peut générer des bénéfices économiques et sociaux pour les Etats.* Cette protection est devenue juridique au niveau international avec la Convention relative aux droits des personnes handicapées du 13 décembre 2006, au niveau régional avec la Décennie Africaine des Personnes Handicapées pour la période 2010-2019 et au niveau national avec la *loi n° 2010/002 du 13 avril 2010 portant protection et promotion des personnes handicapées* ; cette dernière met l'accent sur l'accessibilité aux infrastructures, à l'habitat et aux transports (section III).

L'architecture institutionnelle qui veille au respect de ces droits est constitué d'institutions telles que le MINAS, la CNDHL et les Organisations de la Société Civile. L'environnement professionnel se caractérise par le respect du principe de non-discrimination tout au long de la procédure de recrutement et par la prise en compte des compétences et de l'expérience, mais aussi des possibilités d'adaptation des conditions de travail, parmi lesquelles *l'accessibilité physique au lieu de travail (râmes, ordinateur adapté...).*

Le représentant de la CNDHL a rappelé que, conformément à *la loi n° 2004/016 du 22 juillet 2004* qui la crée, l'organise et régit son fonctionnement, la CNDHL reçoit des requêtes de toute personne, handicapée ou non (environ 1000 requêtes par an), convaincue de la violation de ses droits. Elle

travaille à cet effet avec des associations qui défendent les droits des personnes handicapées comme le CJARC ou encore la Plateforme *Inclusive Society*.

#### d- Comment travailler avec une personne handicapée ?

En réponse à cette question, le représentant de PROMHANDICAM a fait savoir que, dans l'entreprise qu'il dirigeait, les personnes handicapées qui y travaillent, sont considérées au même titre que les autres employés. Elles ont les mêmes objectifs à atteindre et les mêmes salaires, selon les fonctions occupées. Les recrutements se font sur la base des qualités humaines et des compétences.

*Cependant, le représentant de PROMHANDICAM a conseillé aux participants, notamment aux employeurs présents, de ne pas frustrer les employés handicapés et de les mettre dans des conditions favorables de travail pour garantir une productivité soutenue de l'entreprise. Comme exemples de conditions favorables, il a cité l'adaptation des outils de travail au handicap de l'employé et l'aménagement infrastructurel du poste de travail. Il a terminé son propos en soutenant que, contrairement à ce que la majorité pensait, les personnes handicapées employées dans son entreprise, lui ont toujours donné satisfaction.*

#### e- Travail et handicap : de l'inclusion à la participation sociale

Le représentant du *Center Cameroon Cluster Programme (CCCP)* a pris la parole pour expliquer que l'inclusion est l'action d'insérer tous les éléments dans un ensemble donné. Ces éléments sont complémentaires, au regard des défauts et des qualités de chaque élément et de leur cohésion. C'est ainsi qu'il faudrait voir l'élément « personne handicapée », avec certes ses défauts, mais aussi avec ses qualités utiles à l'entreprise. Il a relevé *la différence qui existe entre la complémentarité et l'intégration* : la première est la prise en compte en amont de l'apport de la personne handicapée dans une entreprise recherchant une compétence, autrement dit, lors du recrutement ; la seconde est la prise en compte de cet apport en aval, notamment lors de l'affectation à un poste dans un service donné. Mais la facilitation de la mise en place de la complémentarité revient certes à la société, mais surtout à l'élément, en l'occurrence au handicapé. Cela traduisait enfin *la participation sociale de la personne handicapée qui passe par la prise en compte de ses habitudes de vie, de sa capacité en tant qu'acteur social et de son autonomie.*

### 3) TEMOIGNAGES

Deux témoignages de personnes handicapées visuelles ont été entendus. Le premier fut celui de **Lionel Joël**, titulaire d'une licence professionnelle en communication et management qui n'arrive pas à trouver du travail. Selon lui, quand il dépose un dossier de candidature, les entreprises ne regardent pas nécessairement ses compétences mais surtout son handicap.

Le deuxième témoignage était celui de **M. Bertrand AMOUGOU** qui, a voulu redonner du courage aux personnes handicapées en présentant son cas. En effet, il a relevé qu'il réside en France et que, dans ce pays, plusieurs mesures sont prises pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un travail. Il a dit avoir suivi la formation d'infirmiers kinésithérapeute et qu'il gagne bien sa vie aujourd'hui. Pour lui, la solution au Cameroun est de *créer des passerelles entre le public et le privé pour former ces personnes et les employer directement.*

#### 4) ECHANGES

La parole a été donnée aux invités, afin qu'ils disent leurs impressions et qu'ils posent des questions relatives à l'accessibilité des personnes handicapées au monde professionnel au Cameroun. Trois questions importantes ont été posées par les participants :

- 1- **Les personnes handicapées ont-elles la même charge de travail que les autres employés ?** Le représentant de PROM-HANDICAM a répondu en disant que, dans son entreprise, il n'y avait pas de différence dans les charges de travail ni dans les objectifs à atteindre ; il a réitéré que *le fait d'attribuer un traitement de faveur à un handicapé entraînerait une frustration de sa part.*
- 2- **Qu'en est-il de la monographie sur les métiers accessibles aux personnes handicapées par type de déficience, publiée en 2008, incluant tous les secteurs d'activités?** La représentante du MINAS a répondu en disant que ce projet a été soumis au MINEPAT pour financement et que l'actualisation et la vulgarisation de cette monographie sera effective après validation et financement du projet probablement en 2018.
- 3- **Qu'est ce qui est fait en termes de plaidoyer concernant l'accessibilité des personnes handicapées aux emplois au Cameroun ?** Le représentant de la CNDHL a relevé qu'effectivement, un plaidoyer est mené pour la ratification de la Convention relative aux droits des personnes handicapées par l'Etat du Cameroun et pour la signature par l'Exécutif d'un décret d'application de la loi n° 2010/002 du 13 avril 2010 portant protection et promotion des personnes handicapées, toujours attendu à ce jour. Ce plaidoyer est renforcé par des séminaires et des formations avec des acteurs publics et privés intervenant dans le domaine.

#### 5) MOT DE FIN

**M. MOWA Coco Bertin**, Directeur Général du CJARC, a remercié une fois de plus les invités et les partenaires pour leur présence et leur sérieuse implication dans la promotion et la protection des droits des personnes handicapées au Cameroun.

Après ce mot, une photo de famille a été faite, suivie d'un cocktail.

ETOUNDI NOAH MEKONGO  
ADM/PROM