

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

CENTRE DE RECHERCHE ET
DE FORMATION DOCTORALE
EN SCIENCES HUMAINES,
SOCIALES ET ÉDUCATIVES

UNITÉ DE FORMATION ET DE
RECHERCHE DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINES ET
SOCIALES

DÉPARTEMENT D'HISTOIRE



UNIVERSITY OF YAOUNDE I

POST GRADUATE SCHOOL
FOR SOCIAL AND
EDUCATIONAL SCIENCES

DOCTORATE RESEARCH UNIT
FOR HUMAN AND SOCIAL
SCIENCES

DEPARTMENT OF HISTORY

**LA PROBLÉMATIQUE DE LA PARITÉ HOMMES-FEMMES
DANS LES INSTITUTIONS UNIVERSITAIRES
CAMEROUNAISES : CAS DE L'UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I
1993-2019**

Mémoire présenté en vue de l'obtention du Diplôme de Master en Histoire

Option : Histoire Économique et Sociale

Par

NGONO Rosie Armelle
Licence en Histoire

Sous la direction de
KPWANG KPWANG Robert
Professeur



Juin 2023

À mon Père,
Bernard KPWANG

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de cette modeste recherche scientifique. Nous remercions tout d'abord notre encadreur le Pr. Robert KPWANG KPWANG qui nous a guidé et tenu la main. Il nous a apporté un soutien multiforme. Nous remercions le Directeur de la Direction des Affaires Académique et de la Coopération (DAAC) de l'Université de Yaoundé I le Pr. OWONO-KOUMA Auguste qui nous a donné un cadre de recherche agréable et même confortable pendant nos recherches. Il nous a permis de consulter les archives. Celles-ci ont été importantes lors de l'élaboration des tableaux statistiques et tout son personnel pour tout le confort intellectuel et matériel qu'ils nous ont offert pour la réalisation de ce travail scientifique.

Nos remerciements à tous nos enseignants du département d'histoire pour le confort intellectuel qu'ils nous ont offert durant notre formation. Nous disons un merci particulier au Pr. Narcisse Joël Meyolo qui a vu en moi une personne qui pouvait apporter un plus à la scientifique historique en m'incitant à croire en moi dans l'écriture de la science historique. Le Dr NDO ABE chargé de cours au département d'histoire pour ces multiples corrections et remarque dans mon travail et tous les autres dont les discussions, les conseils et les remarques ont amélioré de manière significative notre recherche.

Mes remerciements à mon père pour tout ce qu'il a su représenté pour moi tout au long de ma vie ,lors de mes multiples échecs ,sa confiance ,son amour et son attention en moi n'ont jamais diminuer .Nous exprimons aussi une très grande gratitude à ceux de notre famille à savoir, mon oncle l'Abé Apollinaire EBOGO pour son soutien et son affection, mon grand frère sa majesté Eba Nyagono Simplicite et ces épouses Akineko Nadège et Ezembe Marceline Juliette Paméla qui nous ont accompagnés moralement et financièrement dans la réalisation de ce travail depuis la classe de première au lycée jusqu'ici .Ils nous ont toujours encouragés d'aller de l'avant, ma grande sœur Ntolo Agnès et son fiancé pour leur soutien permanent moral et financier , Ngonzo Suzanne florentine Epse Atangana pour son soutien moral et financier , mes frères et aîné académique Mbida Mbida René et Essama Maboulou Robin pour leurs soutien intellectuel et tous les autres dont les encouragements, les prières, le dévouement l'énergie, n'ont cessé de nous galvaniser lors des moments de faiblesses. Nous ne saurons terminer sans toutefois dire merci à nos parents nourriciers Andong Jeanne Stella Virginie dit « colonel » et Kual Pascal dit « Paco » et ma petite sœur Mvele Justine Olivia dit « rémé » qui nous ont accueillis et supporté tous les caprices de cette recherche scientifique.

SOMMAIRE

LISTE DES SIGLES, ET ACRONYMES

CEDFE :	Document de Référence en Matière des Droits de la femme
CEDEF :	Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes
COVID :	Coronavirus
CPFF :	Centre de Promotion de la Femme et de la Famille
CIPD :	Conférence Internationale sur la Population et le Développement
CUSS :	Centre Universitaire des Sciences de la Santé
DAAC :	Direction des Affaires Académiques et de la Coopération
DIPD :	Direction des Infrastructures, de la Planification et du Développement
DAAF :	Direction des Affaires Administratives et Financières
DCOU :	Direction du Centre des Œuvres Universitaires
DEPE :	Division des Enseignants et des Personnels Enseignants
DUDH :	Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
DCU :	Division de la Coopération Universitaire
DRPD :	Division de la Recherche, des Publications et du Développement
DSCE :	Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi
ESIJY :	École Supérieure Internationale de Journalisme de Yaoundé
ENS :	École Normale Supérieure
ENSPY :	École Nationale Supérieure Polytechnique de Yaoundé
ENSET :	École Normale Supérieure d'Enseignement Technique
FALSH :	Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines
FS :	Faculté des Sciences
FSE :	Faculté des Sciences de l'Éducation
FMSB :	Faculté de Médecine et des Sciences Biomédicales
FSS :	Faculté des Sciences de la Santé
FPMBH :	Faculté Protestante de Médecine et du Bien Être –Humain
FTPY :	Faculté de Théologie Protestante de Yaoundé
FTPSR :	Faculté de Théologie Protestante et des Sciences Religieuses
FSSR :	Faculté des Sciences Sociales et des Relations Internationales
FTIC :	Faculté des Technologies de l'Information et la Communication
IUT-Bois :	Institut Universitaire de Technologie du Bois
IAE :	Institut de l'Administration des Entreprises
INEU :	Institut National d'Études Universitaires

ISTDI :	Institut Supérieur des Technologies et du Design Industriel
ISTC :	Institut Supérieur des Technologies de l'Information et de la Communication
IUC :	Institut Universitaire de la Côte
IPES :	Instituts Privés d'Enseignement Supérieur sous Tutelle académique
LMD :	Licence –Master -Doctorat
MINESUP :	Ministère de l'Enseignement Supérieur
MINPROFF :	Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille
ODD :	Objectifs de Développement Durable
OHADA :	Organisation pour l'Harmonisation du Droit des Affaires en Afrique
OIT :	Organisation Internationale du Travail.
OMD :	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONU :	Organisation des Nations Unies
OUA :	Organisation de l'unité africaine
SDN :	Société des Nations
TIC :	Technologies de l'Information et de la Communication
UA :	Union Africaine
UPAC :	Université Protestante d'Afrique Centrale
UNESCO :	Organisation des Nations Unies pour l'Éducation la Science et la Culture
XY :	Système de détermination sexuelle mâle

LISTE DES PHOTO, CARTOGRAPHIE, TABLEAUX ET GRAPHIQUES

❖ *Photo*

- FACE PRINCIPALE DU RECTORAT DE L'UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I.P.19

❖ *Cartographie*

- LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I.P.20

❖ *Tableaux*

-

❖ *Graphiques*

-

RÉSUMÉ

Notre étude s'intitule la problématique de la parité hommes-femmes dans les Institutions Universitaires Camerounaises : cas de l'Université de Yaoundé I de 1993 à 2019. Elle a pour objet d'étude la question du genre dans la prise de décision, à savoir la parité homme-femme. La parité qui est un instrument au service de l'égalité d'opportunités, de droit etc...de représentation professionnelle entre les hommes et les femmes en fonction de leurs compétences sans discrimination, mise en images pour un nouvel espace relationnel. La méthodologie utilisée dans ce travail fut basée sur les approches qualitative et quantitative. Ces dernières nous ont permis, de précéder à une collecte des données dans les différents centres de recherches, des bibliothèques, etc., et d'analyser à travers des méthodes statistiques des données collectées sur le terrain. Il ressort de ces analyses que la sous représentativité des femmes à l'Université de Yaoundé I crée une disparité entre les hommes et les femmes de cette institution. Tout en admettant que le combat pour une parité hommes-femmes soit une réalité, il faut dire que : l'Université de Yaoundé I, lieu par excellence et de la promotion de l'excellence devrait développer une stratégie de politique paritaire et lutter encore plus contre les disparités. L'Université est un milieu scientifique et intellectuel où l'on devrait respecter le principe de parité. On doit prendre les plus méritants quels que soient leur sexe, culture, et leur origine tribale.

ABSTRACT

This Study is titled mainstreaming gender parity in cameroon University administration case study university of yaoundé I from 1933-2019. The objectif was to understand gender issue specifically gender parity which is and intrument that used issues gender inequality interms of opportunities, rights ,professional representation of men and women in a new rational space .Both qualitive and quantitative approches were used applied for data collection wich permitted to collect data from research centers,labraries ,and this data was analyzed using statical tables .women are under represented in the university of Yaounde I administrative setting .they constituale only 1% of top ranking staff.In oder to promote parity is the univertyof yaounde I it is neccesary that will encourage equalityin appartment of university,administrative .Also 80% person of the administrative or from the same tribal cultural origin.future appointment shoul pririoritize merit respective of cultur,tribal origin and sex.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

L'écriture d'un mémoire en Histoire obéit à des canons méthodologiques et théoriques. L'introduction générale d'un mémoire en Histoire est constituée de plusieurs parties, notamment : la présentation du sujet, les raisons du choix du sujet, l'intérêt, la problématique, la méthodologie, le cadre conceptuel et des difficultés. Elle est l'angle d'ouverture de toute réflexion scientifique comme l'écrit Pierre N'da¹ : Immédiatement visible quand on ouvre le document, elle apparaît comme la grande porte d'accès dans l'étude (dont le titre n'est, en comparaison, qu'une petite fenêtre). Elle présente non seulement comme l'entrée en matière, mais le premier élément de contact réel avec le texte, premier contact qui marque le lecteur et laisse une première impression favorable ou défavorable sur le texte². Or, on le sait, la première impression est souvent juste et conditionne le reste

I- PRÉSENTATION DU THÈME

La création de l'institution universitaire en 1960 répondait à la logique de promotion de la recherche scientifique comme outil d'émancipation sociale et d'accompagnement du développement économique du Cameroun. Telles étaient les missions envisager à l'Université de Yaoundé dès sa création. Par définition l'Université est un établissement d'enseignement supérieur complexe, formellement autorisé à proposer et à délivrer des diplômes de haut niveau dans au moins trois disciplines ou domaines d'études³. Le contexte africain des années 1960 était caractérisé par la mobilisation des idées de nationalisation des États et la définition d'une identité culturelle et scientifique propre à l'Afrique. Conscient de ce que Cheik Anta Diop a appelé *le meurtre culturel des sociétés africaine*⁴, l'institution universitaire s'est avérée être le nouveau laboratoire d'émancipation socioculturel où devrait émerger une nouvelle *intelligensia* africaine capable de résoudre les questions de marginalisation scientifique de l'Afrique. Cette *intelligensia* devrait tenir compte des approches genre dans les politiques de gestion de l'université. S'il est vrai que l'Université est une institution ancienne dans certaines

¹ Pierre N'da, *Méthodologie et guide pratique du mémoire et de la thèse de doctorat en Lettres, Arts et Sciences humaines et sociales : informations, normes et recommandations universitaires, techniques et pratiques actuelles*, Paris :L'Harmattan ,2007 , p.2

² Anonyme, " Dictionnaire le Larousse", Paris, Edition Larousse, 1996, p.12

³ www.cairn.info » revue –politiques –e...

⁴ Cheikh Anta Diop, *civilisation ou barbarie*, Paris, présence Africaine

sociétés africaines, ce n'est donc pas la colonisation qui a créé l'Université en Afrique. Sekéné Mody Sissoko, dans l'ouvrage *Des empires ouest africain*, renseigne sur l'existence de l'Université de Sankore de Tombouctou en 1324 au Mali comme première Université de l'Afrique noire⁵. Aussi, Achille Bella dans la dynamique d'analyse des institutions de savoir en Afrique compare-t-il le temple du roi Njoya à une Université traditionnelle⁶.

De ce qui précède, il ressort que l'Université est une institution indispensable dans le développement d'un État. Elle a un rôle de veille et d'éveil en ce qui concerne le devenir des sociétés humaines. Son fonctionnement dans le cadre de cette étude et l'analyse des politiques de parité peut permettre une meilleure gestion des rapports entre les deux sexes. Il n'y a donc pas de science sans culture encore moins de culture sans science. À ce propos Jean Marc Ela affirme que :

L'importance et la priorité que l'on accorde à la recherche scientifique sont des indicateurs du niveau de développement que l'on atteint, ainsi que de la conception que l'on a du développement lui-même et de ces finalités. L'atteinte de ces priorités, ainsi que du niveau de développement nécessite la mobilisation des ressources humaines aux compétences variées⁵.

C'est dans ce contexte historique, sociopolitique et culturel qu'a germé le thème de recherche que cette étude se propose de réaliser et qui s'intitule : **“ La problématique de la parité hommes-femmes dans les institutions universitaires camerounaises : cas de l'Université de Yaoundé I 1993-2019 “**.

II- RAISONS DU CHOIX ET INTÉRÊT DU SUJET

1. Raisons de choix

Deux raisons ont influencé le choix de ce sujet : la première raison est d'ordre personnel et la seconde d'ordre sociologique.

a. Raison d'ordre personnel

D'un point de vue personnel, nous avons évolué dans un département où le taux d'analphabétisme de la jeune fille est assez faible. Le poids de la tradition dans cet univers culturel participe à l'exclusion de la femme de toutes connaissances scientifiques. Cet univers culturel a établi un complexe d'infériorité de la femme en milieu scolaire, c'est qui a motivé le choix spécifique de ce thème. Il faut donc dire, que le poids de la société, de la culture et des déterminants sociaux a été d'une grande influence dans la conceptualisation et la validation de

⁵ Sekéné Mody Cissoko, *Des empires ouest africains*, Paris, L'Harmattan, 1324

⁶ Achille Elvice Bella, “ L'institution universitaire au Cameroun : dynamiques, ruptures et permanences d'une réalité plurielle ; des origines à 2001“, thèse de doctorat PhD en histoire, Université de Yaoundé I, 2010.

ce sujet de recherche. Quand culture et civilisation, se croisent, il convient de donner à la recherche une dimension essentiellement opératoire.

En outre, il est nécessaire de comprendre les dynamiques du clash des civilisations dans leur rapport avec l'école, la société et les mutations épistémologiques qu'elle impose à cette dernière. Notre postulat scientifique se rapproche de celui de Cheikh Anta Diop, car nous pensons que le problème de la parité est plus culturel, et a influencé les traditions méthodologiques de dispensation des savoirs.

Dans un contexte africain contemporain de séquestration et de négation du pouvoir féminin par l'école, dans une société aux héritages multiples nocifs et rémanents, il est peut-être temps d'adapter la recherche aux réalités locales, à la conception africaine du rôle des deux catégories sociales en situation d'apprentissage. Jean Marc Ella, cité par Donald Bilegue Ovono, suggère en principe que : " Les champs de la recherche sont définis par les préoccupations réelles des populations qu'on n'a pris soin d'identifier. Autrement dit, les activités de recherche supposent en permanence, une écoute attentive de ce qui fait problème dans un milieu donné⁷ ".

Il faut noter de ce qui précède que le rapport à la culture, à la socio-culture et aux influences de l'environnement sociologique ont conditionné le choix de cette étude comme précisé plus haut. Toutefois, ces raisons ne sont pas les seules. Il y a aussi des influences liées à la spécialisation. La mienne est l'Histoire Économique et Sociale.

b. Les raisons d'ordre sociologique

Le contact avec l'unité d'enseignement intitulée " Histoire : Femme et Genre " en Histoire Économique et Sociale à l'Université de Yaoundé I m'a permis à travers les séminaires de recherche de me familiariser avec les politiques du genre en Afrique subsaharienne. Ceux-ci ont permis de la gouvernance à partir des politiques du genre. Le genre s'impose désormais comme un nouveau droit de l'homme dans un contexte africain où les disparités et les indices semblent justifier le retard des femmes en milieu universitaire.

Malgré le fait que pour les Nations Unies, l'un des domaines où l'Afrique a connu du succès est l'éducation⁸, il est indiqué dans les perspectives économiques en Afrique 2009 que

⁷ D.Bilegue Ovono, " Dynamique syndicale et amélioration des conditions de vie de travail des Camerounais en contexte de crise économique et des mutations sociopolitiques", Mémoire de Master en Histoire, Université de Yaoundé I, 2019, pp.3-4.

⁸ Commission des Nations Unies pour l'Afrique, *Rapport de synthèse, examen de la mise en œuvre du programme d'action de Beijing en Afrique quinze ans après son adoption (Beijing + 15) ; 1995/2009*, consulté le 15-02-2021 à 12h 30.

67,9% des pays dans le monde ont déjà atteint la cible de parité des sexes. Selon le rapport de 2009 sur la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement(OMD), les taux de scolarisation nets sont passés de 58% en 2000 à 74% en 2007 en Afrique subsaharienne. La Tunisie et la Zambie ont indiqué avoir réalisé la parité dans l'enseignement primaire. L'évaluation des politiques d'éducation montre qu'il y a eu des progrès. La Guinée, le Liberia, l'île Maurice, la Namibie et le Nigeria ont pour l'éducation des filles, adopté des politiques et des stratégies tenant compte de la dimension genre. Pour améliorer la documentation scolaire compte tenu des problèmes de genre, la Namibie a entrepris de l'analyser sous cet angle.

2. Intérêt du sujet

Tout thème de recherche s'inspire d'une pluralité de déficits. L'intérêt d'une recherche est toujours de plusieurs ordres. Dans cette étude, on a deux types d'intérêts : politiques et historiographiques.

Du point de vue politique, cette étude participe à influencer la prise des décisions stratégiques en milieu universitaire camerounais. Elle produit des statistiques cohérentes sur l'insertion, la gestion et la promotion des femmes en milieu universitaire, la mission de l'université étant d'améliorer la qualité du développement économique et social par des réflexions étoffées. Les ONG (organisations non gouvernementales), la société civile et les partis politiques peuvent trouver dans ce mémoire des données intéressantes sur la problématique de la parité et de la gestion du milieu universitaire. Cette gestion est une donnée d'importance comme l'affirme Patrick Wafeu Toko :

La gestion du personnel enseignant commence avec le recrutement, si l'on ose dire après le recrutement des assistants. La gestion des enseignants -chercheurs désignent l'ensemble des actes liés à la rémunération, à la mobilité nationale, aux sanctions et aux autorisations d'absence qui n'ont qu'une incidence superficielle sur la carrière universitaire. C'est à bon droit que le chef de l'établissement, qui détient le pouvoir hiérarchique sur l'ensemble du personnel, est l'autorité compétente pour prendre ces actes⁹.

Autrement dit, cette étude questionne le rôle et les politiques universitaires en matière d'intégration des couches sociales dites vulnérables. Il s'agit de comprendre s'il existe une distance, des écarts ou des rapprochements dans la politique nationale de gestion des universités. Le taux d'analphabétisme des femmes justifie parfois le déséquilibre de leur insertion en milieu universitaire. Pour Severin Cécile Abega :

Les statistiques nationales sur l'alphabétisation les plus récentes datent de 1987. À cette date, près de deux personnes sur cinq âgées de 11 ans ou plus ne savaient ni lire, ni écrire, ce fléau frappant beaucoup plus les

⁹ P.Wafeu Toko, *La condition et la carrière des Universitaires*, Paris, L'Harmattan, 2015, pp.168-170.

femmes (une sur deux) que les hommes (un sur trois). L'analphabétisme féminin est particulièrement accentué dans les provinces du nord et de l'extrême nord où la proportion d'hommes analphabètes respectivement de 59,8% et 66,9% et la proportion de femmes de 81,5% et 87,0%. A l'autre extrême, les provinces où l'on rencontre le moins d'analphabètes sont celles du littoral (10,5% d'hommes et 23,1% de femmes) le sud (9,2% et 25,4%) et le centre (10,6% et 27,9%). Le même auteur ajoute que : parmi les personnes ayant été à l'école, le niveau d'instruction des femmes est bas par rapport à celui des hommes. Si près de la moitié des hommes de plus de 15ans n'ont pas dépassé le niveau du primaire, cela avoisine les 60% pour les femmes par ailleurs, à tous les niveaux d'instruction les hommes sont les plus nombreux que les femmes, les écarts s'accroissant de manière sévère pour les niveaux les plus élevés¹⁰ :

Le même auteur ajoute que les statistiques en ce qui concerne les données de 1990 sont les suivantes¹¹ :

Tableau 1 : Répartition de la population par type d'alphabétisation selon le sexe (%)

Type d'alphabétisation	Masculin	Féminin	Les deux sexes
Sait lire et écrire en français ou en anglais	57,6	47,7	54,5
Sait lire ou écrire une langue nationale	2,4	1,9	2,2
Sait lire et écrire une autre langue	9,8	2,5	3,1
Ne sait ni lire ni écrire aucune langue	30,2	49,9	40,2
Total	100	100	100

Source : Sévérin Cécile Abega, *Société civile et réduction de la pauvreté*, Yaoundé, Clé, 1999, pp.116-117.

L'analyse de ce tableau, vu ces effectifs démontre la sous scolarisation des femmes est dû au poids de la colonisation, de la culture et la pauvreté des familles.

III- CADRE CONCEPTUEL ET THÉORIQUE

1. Cadre conceptuel

Cette partie permet de définir les concepts clés et opératoires du mémoire selon les écoles historiques, les courants épistémologiques, les dictionnaires scientifiques et les auteurs. Elle permet de fixer l'approche définitionnelle, le cadre conceptuel que le chercheur donne à sa problématique et les concepts qui l'entourent. Les mots étant polysémiques, l'historien doit les situer contextuellement en fonction des résultats qu'il veut obtenir. Cette partie est une réflexion sur les différentes approches données aux concepts utilisés par les chercheurs. Jacques Pycke semble donner un accord à ce point de vue quand il écrit : " il n'y a pas de conception universelle de l'histoire, valable toujours et partout. Chaque grande civilisation a donné à ce mot une signification particulière¹²"

¹⁰ Sévérin Cécile Abega, *Société civile et réduction de la pauvreté*, Yaoundé, Clé, 1999, pp.116-117.

¹¹ Ibid.

¹² Jacques Pycke, *La critique historique*, Paris, Académie 2000, p.10

Pour Cheikh Anta Diop, les sociétés africaines furent à la base matriarcales de l'Égypte ancienne jusqu'aux invasions impérialistes Hyksos, européennes et arabes¹³. La femme dans celle-ci jouait un rôle primordial dans l'éducation et les milieux éducatifs. Pour cet auteur, le matriarcat traditionnel africain permet de comprendre que le problème parité ne se posait pas. Femmes comme hommes jouaient un rôle complémentaire dans l'école, les milieux éducatifs et les institutions initiatiques africaines. Il écrit :'' Le matriarcat est la base de l'organisation sociale en Égypte comme dans le reste de l'Afrique noire. Par contre, on n'a jamais pu prouver l'existence d'un matriarcat dit paléo-méditerranéen et qui serait l'apanage d'une race blanche''¹⁴. La parité lue sous cet angle par Diop se présente alors comme un problème lié à l'anthropologie et à la sociologie culturelle.

En sociologie, la parité désigne une égalité de représentation de deux parties ou plus dans une assemblée, une partie ou un corps social¹⁵. De manière générale, la parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions. C'est un instrument au service de l'égalité, qui consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout respectant leurs spécificités. La notion de parité constitue le fondement des politiques de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

Depuis 1850, un certain nombre de lois ont fait en sorte qu'on avance vers l'égalité entre les femmes et les hommes par exemple :

- les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire (1907) ;
- les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité (1944) ;
- le préambule de la constitution du Cameroun pose le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes (1946) ;
- le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour travaux de valeur égale est retenu (1972)¹⁶ ;

En outre, les lois du 06 juin 2000, du 10 juillet 2000, du 11 avril 2003, du 31 janvier 2007, du 28 février 2008 et du 17 mai 2013 tendent à promouvoir la parité entre femmes et hommes pour les mandats électoraux et les fonctions électives.

¹³ Cheikh Anta Diop, *Nations nègres et culture*, Paris, Présence Africaine, 1954, pp. 214-215

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Www. Wikipédia, consulter le 20 février 2023

¹⁶ Préambule de la constitution de 1972

Enfin, la loi du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes vise à combattre les inégalités entre les femmes et les hommes dans les sphères privée, professionnelle et publique¹⁷.

Mais, dans le cadre de notre travail, la recherche sur la problématique de la parité hommes- femmes dans les institutions universitaires camerounaises : cas de l'Université de Yaoundé I, a pour objectif de lutter contre les inégalités engendrées par des déséquilibres constatés entre les deux sexes, le plus souvent à l'avantage des hommes.

Selon le dictionnaire universel, la parité est " l'égalité parfaite entre deux choses¹⁸". Pour d'autres auteurs à l'instar du Dr Elong, c'est une similitude entre deux faits ou choses¹⁹. C'est dire donc que dans cette étude, nous nous proposons d'étudier l'égalité entre hommes et femmes en milieu universitaire, plus particulièrement à l'Université de Yaoundé I.

Un homme est un être humain adulte de sexe ou de genre masculin²⁰. Autrement dit, l'homme se définit comme un individu de sexe masculin physiquement ou moralement adulte, considéré du point de vue des qualités habituellement attribuées à un adulte mâle. Cette épreuve a fait de lui un homme. La femme quant à elle se définit comme un être de sexe ou de genre féminin et d'âge adulte.

2. Cadre théorique

La théorie mobilisée dans cette étude est celle de l'institutionnalisme. Guy Mvelé précise que cette théorie permet de comprendre les fondements institutionnels historiques culturels et socio-économiques qui structurent les institutions²¹. L'Université étant une institution, ces théories peuvent permettre de comprendre la structure et le fonctionnement de ces institutions au Cameroun. Guy Mvele suggère que la structure de l'institutionnalisme à trois volets : l'institutionnalisme historique ou la naissance des institutions comme éléments correspondant à des périodes de conjonctures favorable ou défavorables, l'institutionnalisme rationnel ou la naissance des institutions comme produit des choix calculés. Exemple : la création de l'ONU et de l'OUA, l'institutionnalisme sociologique qui correspond à l'adaptation des institutions en fonction de leurs échecs et leurs succès par exemple le passage de l'OUA à l'UA le passage de la SDN à l'ONU.

¹⁷ www.insee.fr, consulte le 20 février 2023.

¹⁸ Cécile Braucourt-Sahlas, *Dictionnaire universel francophone*, Paris, Edicef 2002, p. 88.

¹⁹ Entretien du 06 Juin avec Elong Denis, 38 ans, Enseignant à l'Université de Yaoundé I

²⁰ [Fr.m.wikipedia.org](https://fr.m.wikipedia.org/wiki/Homme) » wiki » Homme, consulté le 21 février 2023.

²¹ Guy Mvele, *La conditionnalité dans la coopération internationale*, colloque Yaoundé, 20-22 juillet 2004, p.15

Dans le cadre de cette étude on a mobilisé l'institutionnalisme qui permet de comprendre que l'Université de Yaoundé et de Yaoundé I est née de la conjoncture historique défavorable aux États africains en quête d'une autonomie scientifique

IV- JUSTIFICATION DES BORNES CHRONOLOGIQUES

Selon Jan Van sina : “ Sans chronologie, il n'y a pas d'histoire, plus qu'on ne pourrait pas distinguer ce qui précède de ce qui suit ²²”. Cette déclaration de Jan Van sina montre à quel point la chronologie est une donnée essentielle pour les études historiques. L'histoire se fait dans le temps et dans l'espace. Les options choisies par l'historien, se situent dans des contextes temporels précis. Donc la présente étude que nous nous proposons de mener a pour borne s chronologiques 1993-2019.

L'année 1993 (19 janvier 1993) marque la création des Universités régionales camerounaises. Cette date fait penser à la réforme universitaire du mardi 19 janvier 1993. En effet, après le journal de 20h sur le radio national ce jour, le chef de l'État son excellence Paul Biya a signé un ensemble de textes qui matérialisaient cette réforme universitaire. Elle consistait principalement en la création de nouvelles universités et des Instituts Universitaires de Technologie, la fixation d'un régime financier applicable à ces universités et du taux paiement des droits universitaire.

L'Université camerounaise existait déjà depuis 1961. Avec l'explosion démographique de la population estudiantine ,la seule université fédérale, devenue université de Yaoundé en 1973 ne pouvait plus accueillir tous ces étudiants .Ceci malgré la création en 1977 des centres universitaires de Douala, Dschang, Buéa et Ngaoundéré, l'Université de Yaoundé devenait incapable de supporter ces lourds effectifs qui s'élevaient selon Titus Edzoa (Ministre de l'Enseignement Supérieur à l'époque) à 42000 pour une université censée accueillir 10 000 étudiants²³.

Par ailleurs, le contexte de l'époque marquée par la crise économique et cette augmentation des effectifs ne permettait plus à l'État de continuer de supporter le paiement des droits universitaires. En la professionnalisation s'imposait dans la mesure où l'adéquation entre la formation et le marché de l'emploi n'était pas effective. C'est pour cette raison que les Universités ont été créées ce 19 janvier. Il faut rappeler que le décret présidentiel N°93/ 026 du 19 janvier en son article premier les Universités de Yaoundé I et II, Douala et Dschang. Les

²² Jan Van sina, *La tradition orale et sa méthodologie*, In *Histoire Générale de l'Afrique Tome I*, méthodologie et préhistoire, Paris, Présence Africaine 1986, p.86.

²³ Décret du 19 janvier 1993 portant création des Universités régionales Camerounaises.

Universités de Ngaoundéré et Buéa ont été créées quelques temps plus tôt, mais n'avaient pas une existence réelle. Ce sont les textes du 19 janvier qui donnent existence effective à toutes ces institutions.

L'arrêté n°0008/CAB/PR qui le suit crée respectivement au sein des universités de Douala, Dschang et Ngaoundéré les Instituts Universitaires des Technologies(IUT) de Douala, de Bandjoun et de Ngaoundéré. Les missions assignées aux universités sont entre autres la formation et le perfectionnement des cadres, la recherche scientifique et technique, la promotion de la science, de la culture et de la conscience nationale et l'appui aux activités de développement. Tandis que les IUT doivent assurer une formation technologique professionnelle initiale et formation technologique permanente des cadres moyens et moyens supérieurs. Dans tous les cas, l'accès se fait avec le diplôme du Baccalauréat sans discrimination de sexe. L'Université camerounaise naît ainsi et a pour fonction de contribuer à travers la formation et la recherche scientifique au développement de la société.

Le décret qui déchaîna le plus les passions c'est celui qui concerne le taux de paiement des droits universitaires .il s'agit du décret n°93/033 du 19 janvier 1993 modifiant certaines dispositions du décret n° 79/186 du 17 mai 1979. Ce décret fixe en son article 2 le montant des droit universitaires des étudiants de nationalité camerounaise à 50 000fcfa.Il peut être payer, poursuit le décret, en deux tranches. En cas de non-paiement, l'étudiant perd sa qualité d'étudiant. Avant ce décret, les étudiants ne payaient pas les droits universitaires. Certains recevaient même de l'État une bourse mensuelle du gouvernement camerounais. Les choses n'allaient plus être comme avant. C'est la raison pour laquelle, dès le lendemain de la lecture de ce décret, les étudiants de l'Université de Yaoundé ont manifesté leurs mécontentements (incendies sur les campus, boycott des cours ...).

Ces mouvement d'humeurs étaient le plus souvent suivis par des phrases du genre "on va voir qui va payer 50 000 fcfa ". D'autres textes portant organisation administratives des universités ont été signés ainsi qu'un décret portant statut spécial des personnels de l'Enseignement supérieur. Ce texte présente les différents grades des enseignants du supérieur ainsi que leurs tâches respectives. Il fixe également les missions d'enseignement de recherche, de promotion scientifique et d'appui au développement à assignées. Désormais, il existe 6 universités au Cameroun chacune d'elles étant composée de plusieurs établissements, d'où la naissance de l'Université de Yaoundé I.

Dix jours après la signature de ces textes, le chef de l'État nomme les premiers recteurs des 6 universités camerounaises. Peter Agbor Tabi est nommé Recteur l'Université de Yaoundé I, le philosophe Marcien Towa prend les commandes de l'Université de Yaoundé II Soa. À

Douala, c'est le juriste Stanislas Melone qui est nommé Recteur. Dorothy Njeuma à Buéa, Samuel Martin Eno Belinga prend les commandes à Dschang et Samuel Domngang va à Ngaoundéré. La réforme prend ainsi corps. D'autant plus que les Vice-Recteurs sont également nommés dans ces différentes universités. L'Université Camerounaise née en 1961 connaît ainsi une profonde mutation²⁴

Proviens donc la problématique de la parité hommes- femmes dans les Institutions Universitaires Camerounaises depuis 1993. En effet, nous constatons que dans 6 universités créées, on a 6 recteurs. Parmi les quels, on a la présence d'une seule femme sur un effectif de 6 recteurs. Ce qui marque la forte absence du sexe féminin dans les institutions universitaires camerounaises dès 1993 jusqu'à nos jours. Sur 11 universités que compte le Cameroun actuelle on a que deux femmes comme recteur : une femme à l'Université de Ngaoundéré et une femme à l'Université de Bamenda. C'est donc une date importante dans l'analyse de la parité hommes - femmes à l'Université de Yaoundé I.

L'année 2019 marque le recrutement de plusieurs enseignants au sein de l'Université de Yaoundé I, recrutement qui nous permet d'analyser la parité hommes-femmes au sein de cette Institution. Décret de 2019 marquant le recrutement de 2000 docteurs dans les universités camerounaises. L'État est resté depuis l'indépendance le principal pourvoyeur d'emploi du pays le recrutement des diplômés a connu un tassement. Les difficultés pour l'État à résorber le chômage des jeunes et apporter une solution fiable au problème de l'inadéquation entre la formation et l'emploi sont à l'origine de l'idée de professionnalisation de l'enseignement de l'enseignement supérieur au Cameroun. Suite à ces difficultés et aux taux de chômage élevé dans l'enseignement supérieur et au manque d'enseignant dans les universités d'États, le chef d'État Paul Biya en décembre 2019 a ordonné un recrutement spécial de 2000 docteurs dans les Universités d'État camerounaises dans un communiqué du Ministre, secrétaire général de la présidence. Ce recrutement spécial de 2000 enseignants titulaire du doctorat Ph. D, a été ouvert aux diplômés résidant au Cameroun comme ceux de la diaspora sans distinction de sexe. Cette décision du chef de l'État a apporté une réponse concrète aux besoins pressants des Universités d'États en matière d'enseignement. Notamment avec la création de ces dernières années de plusieurs nouveaux établissements, procéder de son souci constant de promouvoir le

²⁴ Cameroun Tribune, " Grand Quotidien D'informations Nationales et Internationales 19^e année "n°5305, mercredi 20 janvier 1993.

développement du secteur de l'enseignement supérieur camerounais. Ce recrutement avait pour ambition de réduire le chômage et d'apaiser la tension sociale²⁵.

V- REVUE DE LITTÉRATURE

Severin Cécile Abega dans l'ouvrage intitulé *Société civile et réduction de la pauvreté* analyse le problème de la sous scolarisation comme indice de diminution des chances du recrutement des filles et femmes dans l'institution universitaire camerounaise²⁶. Quelques problèmes surnagent dans ces propos et apparaissent comme de questions majeures de la scolarisation des filles au Cameroun. On peut citer entre autre les aspects suivants : le rôle déstructurant de l'école par rapport aux structures sociales anciennes ; la gestion financière et administrative de l'école ; la place des enfants, garçons et surtout filles dans le système de production ; la marginalisation des femmes ; les contraintes dues aux éléments naturels. Cet ouvrage est plein d'intérêts. Il permet de comprendre dans cette étude que le problème de la parité en milieu universitaire camerounaise, relève de plus en plus du problème de la sous scolarisation de la jeune fille au Cameroun toute chose qui réduit ses chances dans les recrutements universitaires. Ouvrage d'actualité, ce document est un limité en ce qui concerne la chronologie, car il fournit les statistiques de la période 1990. Toute chose que ce mémoire ambitionne poursuivre et compléter.

Daouda Maingari montre que la professionnalisation de l'enseignement passe par deux approches : la professionnalisation d'expertise et celle d'exercice. La première vise à accroître les compétences des enseignants et la deuxième à mettre en réseau la formation des enseignants et leurs emplois²⁷. C'est à ce niveau qu'intervient l'importance de cet ouvrage dans notre étude, car il permet de comprendre que le recrutement des femmes reste minoritaire à l'absence des politiques de parité. Les limites de cet ouvrage sont que ; l'auteur propose des restructurations de l'enseignement sans tenir compte fondamentalement du poids de la culture dans les institutions de savoir.

Djaili Amadou Amal dans son ouvrage *Munyal, les larmes de la patience* évoque les thèmes tels que : mariage forcé, viol conjugal, consensus et polygamie. Le roman de cet auteur brise les tabous en dénonçant la condition féminine au sahel et nous livres un roman bouleversant sur la question universelle des violences faites aux femmes. Elle démonte les

²⁵ Décret de recrutement de 2000 docteurs Cameroun tribune ; Ferdinand Ngoh Ngoh Ministre secrétaire générale à la présidence de la république novembre 2018 [http:// www.Cameroun- tribune .cm](http://www.Cameroun-tribune.cm)

²⁶ Severin Cécile Abega, *société civile et réduction de la pauvreté*, Yaoundé, clé ,1999, p.8

²⁷ Daouda Maingari, *Formation et professionnalisation des enseignants au Cameroun*, Paris, l'Harmattan ,2004, p.17

injustices et les violences que subissent la gente en général et celle du sahel en particulier. Ce roman démontre le poids de la culture, frein de développement la politique de parité en milieu universitaire camerounaise.

Le problème de parité ne devrait pas y se poser en milieu universitaire. L'homme et la femme sont des êtres complémentaires d'où le phénomène de complémentarité entre les deux dans la vie sociale et sociétale. C'est dans cette optique que Cheikh Anta Diop dans "Nations nègres et culture", affirme que : "la femme jouait un rôle primordial dans l'éducation et les milieux éducatifs". Pour cet auteur, le matriarcat traditionnel africain permet de comprendre que la question de parité ne doit pas se poser. Hommes comme femmes ont des mêmes compétences depuis belle lurette.

Ada Djabou dans son article "le mariage n'est pas un frein pour l'école", démontre que même étant dans un foyer, une femme peut bien continuer ces études à l'université sans obstacles. Les femmes doivent relever certains défis : le défi psychologique et le défi socioculturel. Elles doivent soumettre la tradition aux exigences de la modernité, de manière en retenir que ce qui est positif et utile à la vie d'une femme du 21e siècle, plus particulièrement le défi de la scolarisation. Elles n'ont pas besoin de se rebeller. Les choses changent, aujourd'hui les parents mêmes encouragent les filles à scolariser ce qui n'était pas le cas avant. Face à cette modernité et en ce qui concerne notre sujet qui parle de la question de parité, les parents et les époux doivent abandonner les cultures anciennes qui interdisaient la jeune fille ou la femme après le mariage de continuer ces études. Ceux-ci doivent s'arrimer aux exigences de la société moderne afin de mettre fin aux disparités pour une véritable parité.

"Trois prétendants ... un mari" (1960) est la première pièce de théâtre du Camerounais Guillaume Oyônô Mbia. Dans un pays où le système de dote semble pousser les jeunes au travail et encourager les vieux à la paresse. Cet auteur développe l'hégémonie du système patriarcal imposé par la colonisation qui impact sur la scolarisation de la jeune fille. Les limites de cet ouvrage laissent à montrer les freins à la politique de parité encourager par les parents (père). Les filles ne sont pas responsables de leurs choix. Ce sont les parents (père) qui décident pour eux et leurs imposent la conduite à suivre. Et aussi l'influence de l'entourage des parents.

Harcèlement Sexuel et Déontologie universitaire, de Jean-Emmanuel Pondi, Éditions Clé, Yaoundé, 2010. Cet auteur, présente avec des exemples des difficultés que les jeunes filles rencontrent lors de leur parcours académique en milieu universitaire. Les filles subissent des Harcèlements sexuels qui les empêchent de continuer leurs études. Elles se retrouvent influencer par des enseignants qui leurs infligent des mauvaises notes, qui leurs empêchent de se démarquer de leurs intelligences. Face cette situation belliqueuse, certaines préfèrent

abandonner, d'autres change de villes, de pays, d'établissements, brisent mêmes leurs rêves à cause de ce phénomène dangereux qui chromatise les jeunes filles et leurs prive de leurs libertés et leurs émancipations. En ce qui concerne notre sujet, ce phénomène de harcèlement sexuel en milieu universitaire est responsable de la sous-représentation des femmes dans la prise de décision en milieu universitaire.

VI- PROBLÉMATIQUE ET PROBLÈME DE RECHERCHE

L'acquisition par histoire de statut scientifique a enrichie cette discipline désormais devenue la mémoire et le miroir vivant des sociétés. Avec l'école des annales, l'histoire est devenue ce que l'historien Marc Bloch appelle " un métier"²⁸. Cela veut dire en d'autres termes que l'on ne peut plus se passer de la fonction sociale de l'histoire. Elle questionne les problématiques qui dérangent les sociétés humaines. Une problématique de recherche est donc un tout construit autour de ce qui fait problème. Pour Jean Marc Ela, il doit avoir un lien étroit entre problématique de recherche et les problèmes sociaux. Lorsqu'il déclare en effet que :

La recherche relative au développement se préoccupe de donner des savoirs d'actions. Elle est inséparable d'un vaste changement qui s'inscrit lui-même au sein d'une remise en question des systèmes d'inégalités et de domination dans nos sociétés. Le contexte précis ou cette recherche s'élabore invite à s'interroger sur une pratique qui vise dans son ensemble à produire des connaissances susceptibles de contribuer à la lutte des pauvres contre leur situation de pauvreté et d'explosion²⁹.

Cette étude soulève un problème structurel dans notre société celui de la parité hommes-femmes en milieu universitaire. De ce problème jaillit une question centrale celle de savoir quelle est la politique de parité hommes-femmes au sein de l'université de Yaoundé I ? Autour de cette question centrale gravite les questions subsidiaires :

- quels sont les fondements de politique paritaire Homme-Femme en milieu Universitaire ?
- comment est-ce-que la parité Homme-Femme se présente à l'Université de Yaoundé I ?
- quel bilan pouvons-nous établir sur la parité Homme-Femme afin d'envisager les perspectives à l'Université de Yaoundé I

²⁸ Marc Bloch, *Apologie pour l'histoire ou métier d'historien*, Armand Colin, Cahier des Annales n°3,1949, p.1

²⁹ J. M. Ela, *Guide pédagogique de formation de recherche pour le développement*, Paris, l'Harmattan, 2001, p.9.

Résoudre la question de la parité en milieu universitaire peut participer à construire une école de qualité dans un contexte où les concepts de professionnalisation de l'enseignement sont d'actualité³⁰. Il s'agit de donner les possibilités à tous acteurs des champs scolaires de modifier la qualité de l'école et de l'université. C'est ce que Daouda Maingari appelle la professionnalisation d'exercice³¹. La parité de ce point de vue, est une approche à la fois politique et scientifique importante. De ce qui précède cette recherche traite du problème de déséquilibre statistique Hommes et Femmes dans la politique nationale de recrutement dans l'Institution universitaire de Yaoundé I. Ce travail comporte quatre articulations.

VII- METHODOLOGIE

L'écriture de l'histoire est devenue rationnelle au fil des âges et a connu une maturité à travers la réflexion des écoles historiques à la fois européennes et africaines. Des premiers historiographes africains tels : Imotep ou Ptahotep par Herodote dans la Grèce et la Rome Antique, voire l'école des annales et l'école historique africaine, l'histoire a enrichi ces méthodes et son objet d'étude. La mort de l'histoire événementielle a ouvert la porte à l'émergence de l'histoire sérielle. Cette dernière se veut totale et pluriel. Thierno Moctar Bah dans le titre *historiographie africaine* précise l'importance de cette mutation méthodologie dans l'écriture de l'histoire en ces termes :

L'historiographie fut ainsi marquée, au cœur du XX siècle, par une éclipse de la biographie qui fut abandonné à quelques exceptions près, aux romanciers. En France, cette tendance est liée aux mouvements issus de l'école annale dont la méthode est fondée sur l'analyse des faits économiques et sociaux, sur la longue durée. Il s'agit, en d'autres termes, d'une sorte de saint simonisme épistémologique dont le but est d'évacuer le politique et l'avènement de l'opération historique³².

Cependant, la présente étude s'inscrit dans les approches qualitative et quantitative. En effet, la technique essentiellement utilisée pour la collecte des données est la recherche documentaire. C'est une démarche systématique, qui consiste à identifier, à récupérer et à traiter les informations recueillies dans tous les domaines scientifiques.

L'approche utilisée dans ce travail est pluridisciplinaire puisque qu'elle intègre des éléments de la psychologie, la sociologie des organisations, la géographie et naturellement l'histoire. Les éléments de recherche ont été puisés dans plusieurs types de sources à savoir : les sources écrites, les sources orales, et les sources iconographiques. Les sources écrites sont

³⁰ D. Maingari, *Résistance au changement de pédagogie ...*, p.81.

³¹ Daouda Maingari, *Formation et professionnalisation des enseignants au Cameroun*, Paris, l'Harmattan ,2004, p.35

³² T. Moctar Bah, *Historiographie Africaine : Afrique de l'Ouest –Afrique Centrale*, Cordesria ,2015, p.104.

constitués d'ouvrages traitant de la question de la parité en milieu universitaire. Nous les avons consultés respectivement dans les bibliothèques d'abord du cercle histoire géographie et archéologie de l'Université de Yaoundé I ; la Bibliothèque de la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines de la même Université. Par ailleurs, la bibliothèque du Centre Culturel Français devenu IFC (institut française du Cameroun) a fourni une documentation assez édifiante. À ces documents s'ajoutent les archives du MINPROFF, MINESUP et les CPFF les sources écrites ayant façonné cette recherche sont ainsi constituées d'ouvrages, d'articles, des thèses, des mémoires des rapports d'informations, des journaux des archives et des bulletins d'informations.

À côté de ces sources on a aussi mobilisé les sources orales, car à travers des questionnaires et guide d'entretien (entretien public et privé) on a soigneusement mis en exergue l'importance de la tradition orale en histoire que Hamadou Hampaté Bâ définit comme un témoignage transmis oralement d'une génération à une suivante³³. Verbalité et transmission sont les deux caractéristiques de la tradition orale nous avons donc interviewé à la fois le personnel enseignant de l'Université de Yaoundé I et d'autres Universités on a aussi interrogé le personnel des CPFF, les mères de familles, les étudiants, les étudiants résident de le cité Universitaire de L'université de Yaoundé I. Le choix des informateurs se faisait par affinité, par courtoisie et par supplication

VIII- DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

Loin d'avoir été un long fleuve tranquille, la réalisation de ce travail fut truffée d'aléas. En premier lieu il y a l'absence et la rareté des documents.

En effets, plusieurs endroits tels que les bibliothèques publiques et privées, fondations et autres jadis fait la fierté des chercheurs sont aujourd'hui tombés en désuétude. À titre d'exemple, nous pouvons citer le service des archives nationales et la bibliothèque centrale de l'Université de Yaoundé I qui interdit aux étudiants l'accès des documents et qui sont supposément depuis quelques années déjà. Pour ceux des lieux qui sont encore fonctionnels, une somme parfois faramineuse est exigée en de d'abonnement et ce, dans le risque de ne pas trouver les documents recherchés. On peut également mentionner les lenteurs administratives. Car, nous avons dû patienter pendant de longue périodes (parfois durant plusieurs mois), afin d'entrer en possession aux nombreuses demandes d'accès aux archives des structures ministérielles sollicitées. Au-delà de ces problèmes liés à l'accès des informations, évoquons

³³ Hamadou Hampaté Bâ, *Littérature Orale : Parole vivantes et Mouvante*, Lyon, 2003, p.7

ici comme difficulté rencontrée au cours de la réalisation de notre travail, l'instabilité qui a freiné une grande partie de ce travail et a fait penser à vouloir abandonner la réalisation de cette recherche.

De toutes ces difficultés, la crise sanitaire provoquée par la pandémie du COVID 19 est la plus importante. Le semi-confinement dans lequel elle a plongé le pays a provoqué un ralentissement de l'activité publique et de la mobilité des personnes. Il était par conséquent très difficile d'effectuer les entretiens au vu des mesures barrières et autres restrictions imposées afin de limiter la propagation de la maladie.

Il ressort donc de tout ce qui vient d'être listé que le présent travail est le résultat d'une entreprise audacieuse et d'un parcours atypique marqués par de nombreuses entraves qu'il a fallu braver afin de parvenir à sa réalisation.

IX- PLAN DE TRAVAIL

Le présent travail est subdivisé en quatre chapitres. Le premier chapitre s'intitule "**présentation de l'université de Yaoundé I**", il analyse l'historique et l'évolution de l'Université de Yaoundé I.

Le chapitre 2 a pour titre "**la politique de parité homme-femme au Cameroun : mythe ou réalité**", présente les conventions internationales d'une part, et le cadre national d'autre part.

Le chapitre 3, "**la question de parité à l'Université de Yaoundé I**", présente le modèle de formation et l'analyse statistique de la représentativité.

Enfin le chapitre 4 s'intitule "**politique de parité à l'université de Yaoundé I : limites et perspectives**", ici il est question de présenter les atouts, obstacles et suggestion sur l'implication des femmes au sein de cette institution.

CHAPITRE I :

PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

L'Université selon le sociologue Patrick Wafeu Toko est une institution vivante caractérisée par une idée d'œuvre à savoir : la production et la transmission du savoir, l'organisation d'un pouvoir, l'administration et la profession étant susceptibles de réaliser cette idée d'œuvre à travers le droit statuaire³⁴. Elle désigne aussi une institution d'Enseignement Supérieure, d'étude et de recherche, constituée par la réunion de divers établissements nommés suivants les traditions "collèges", ou " faculté "³⁵. L'université, selon le dictionnaire *universel* renvoi à un établissement d'enseignement supérieur dont l'objectif est la production du savoir (recherche), sa conservation et sa transmission (études supérieures). Le présent chapitre est subdivisé en deux parties : la première porte sur l'historique et la seconde se penche sur l'évolution de l'Université de Yaoundé.

I- GENÈSE DE L'UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

Parler de l'histoire de l'Université de Yaoundé I, revient à présenter la genèse de l'enseignement supérieur au Cameroun. Créer par le décret N° 93/036 du 29 janvier 1993 lors de la réforme Universitaire, l'Université de Yaoundé I est un établissement public, bilingue dont les langues sont le français et l'anglais, à caractère scientifique et culturel doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Elle est placée sous la tutelle du Ministère de l'enseignement supérieur³⁶.

I-1- Création, superficie, localisation et missions

Il est question ici, de situer l'Université de Yaoundé I dans l'espace, ses origines et les missions qui lui sont assignées.

I-1-1- Création

Les principales raisons qui sont à l'origine de la création de l'Université de Yaoundé I sont de plusieurs ordres à savoir : la décongestion de l'Université de Yaoundé créée en 1961, la surpopulation des étudiants à l'université fédérale du Cameroun en 1962. Cette recomposition universitaire donne la possibilité à chaque citoyen d'avoir accès à

³⁴ Wafeu Toko. P. *La condition et la carrière universitaire*, Paris, L'Harmattan, 2015, p.15.

³⁵ *Ibid.*,

³⁶ Annuaire statistique de l'Université de Yaoundé I, Edition Yaoundé, 2017, p.4

l'enseignement supérieur. C'est dans ce contexte que la réforme universitaire de 1993 créant six Universités d'État à savoir : l'Université de Bamenda, de Buea, de Douala, de Dschang, de Yaoundé I et de Yaoundé II³⁷. Il s'agit en filigrane de la dotation des Universités d'État dans d'autres régions du Cameroun.

Photo 1: Façade principale du Rectorat de l'Université de Yaoundé I



Source : Cliché Rosie Armelle Ngono, Yaoundé, 02 octobre 2020.

1-1-2- Superficie et localisation

L'Université de Yaoundé I est un établissement d'enseignement supérieur situé en Afrique centrale plus particulièrement au Cameroun et à Yaoundé dans sa capitale politique. Pour cela, une étude menée sur le campus principal de l'université de Yaoundé I la situe comme telle. Elle est située en plein centre de la ville de Yaoundé. Au sommet de la colline Ngoa-ekélé au lieu-dit plateau Atemengue. Dans l'arrondissement de Yaoundé III, département de Mfoundi. Avec pour coordonnées géographiques 32 hémisphère Nord à 777873 m2 du central, et 426826 m2 de l'équateur³⁸. L'Université de Yaoundé I a une superficie totale de 98hectares, celle occupée par les campus est d'environ 59hectares. Elle a plusieurs campus, situés de manière suivante : le campus de Ngoa Ekele qui abrite la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines (FALSH), la Faculté des Sciences (FS), l'École Normale Supérieure (ENS), la Faculté des Science de l'Éducation(FSE) ; le campus de Melen qui abrite l'École Nationale Supérieure Polytechnique (ENSPY) et la Faculté de Médecine et des Sciences Biomédicales et

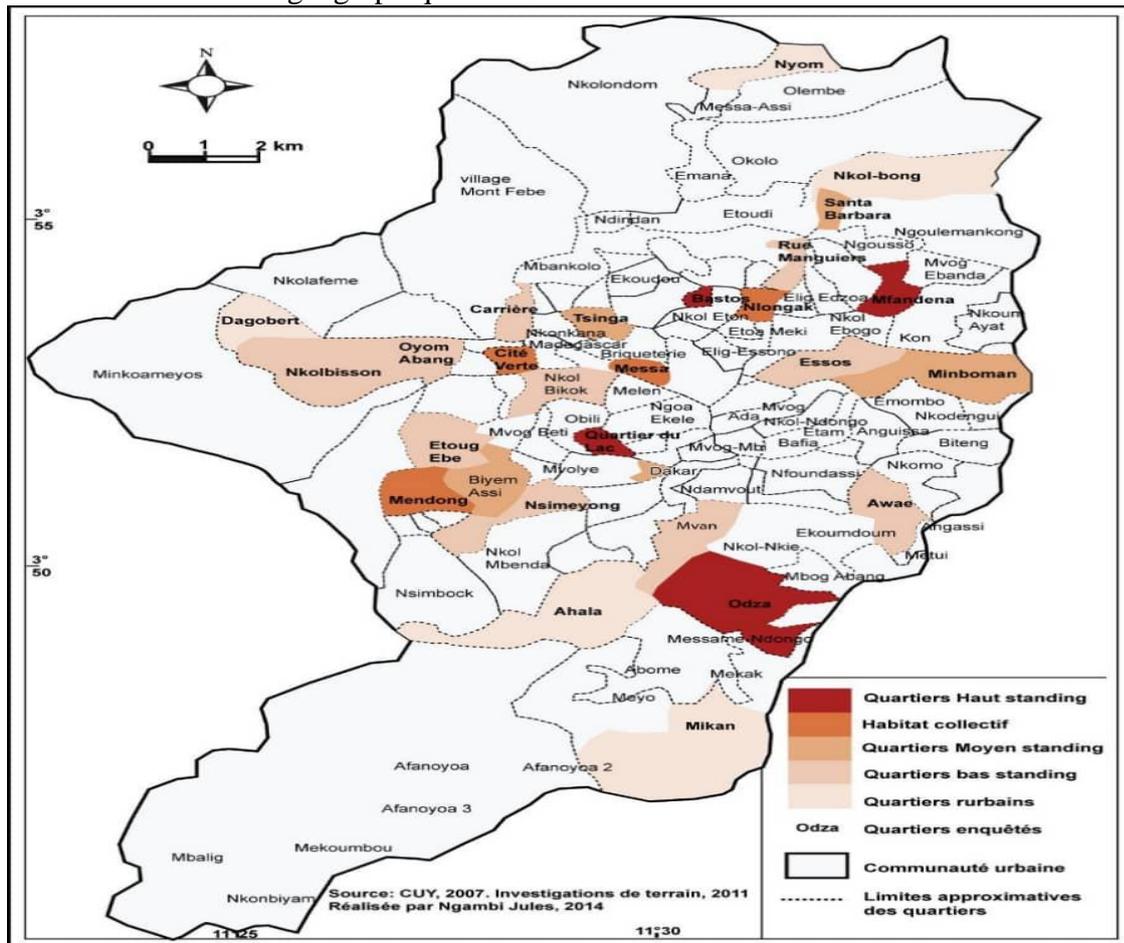
³⁷ <https://www.uninet.cm/>, s consulté le 1^{er} mai 2022.

³⁸ D.B. Mboudhom Kamgang, "Dynamique de la faune culicidienne sur le campus de l'Université de Yaoundé I(Cameroun)"Mémoire de DEA en géographie, Université de Yaoundé I, 2006, chapitre 2.

le campus de Mbalmayo qui abrite l'Institut Universitaire de Technologie du Bois (IUT- Bois). Comme l'atteste la carte ci-dessous³⁹.

Selon le patriarche Ottou Zibi, l'Université de Yaoundé I situé au centre de la ville de Yaoundé dont le terrain a été doté par les ethnies suivant : Atemengue, Ndong, Emveng et Yanda⁴⁰. Au nord par les Ndoon au sud par les Yanda à l'Est par les Emveng et Yanda et l'EST par les Atemengue construit par une entreprise française appelée "mon voisin"⁴¹.

Carte 1: Localisation géographique de l'Université de Yaoundé I



Source : CUY, 2007, Investigation de terrain, 2011, réalisé par Jules Ngambi, 2014.p.6

I-1-3- Missions

La devise de l'Université de Yaoundé I, formulée en latin, est *Sapientia, Collectiva Cognitio* " c'est-à-dire "La connaissance est une collecte, chacun y apporte sa part"⁴². Cette

³⁹ Ibidem.

⁴⁰ Ottou Zibi ,84ans, ancien menuisier du CETIC de Ngoa Ekélé, Yaoundé, 18 mars 2023.

⁴¹ Ibidem.

⁴² Annuaire statistique de l'Université de Yaoundé I, Edition, 2017, p .4

devise décline ses valeurs essentielles qui s'articulent autour d'un certain nombre de principes qui le recouvrent entre autres :

- l'excellence ;
- la sagesse ;
- la solidarité ;
- l'ouverture internationale⁴³.

Pour conserver ces valeurs, l'Université de Yaoundé I réoriente ses actions sur les missions fondamentales qui sont :

- former les cadres et les techniciens supérieurs dont l'État a besoin ;
- faire et développer la recherche et la formation des hommes ;
- mettre un appui au développement de la recherche ;
- développer la recherche et la formation des hommes scientifiques ;
- élaborer et de transmettre les connaissances ;
- porter au plus haut niveau et au meilleur rythme de progrès les formes supérieures de la culture et de la recherche ;
- procurer l'accès à la formation supérieure et la promotion à tous ceux qui en ont la vocation et la capacité sans distinction de genre ;
- concourir à l'appui au développement et à la promotion sociale et culturelle ;
- développer la pratique du bilinguisme.⁴⁴

À ce titre :

- Elle assure aux enseignants les moyens de leur activité d'enseignement et de recherche dans les conditions d'indépendance et de sérénité indispensables à la réflexion et à la création intellectuelle ; Exemple les enseignants bénéficient des primes de recherches, des primes d'encadrement et aussi des primes de mission sans distinction de sexe ;
- elle facilite leurs activités culturelles, sportives et sociales en organisant les jeux Universitaires pour l'épanouissement des étudiants et le vivre ensemble.

Par ailleurs elle assure :

- aux étudiants les moyens de leur orientation et du meilleur choix de l'activité professionnelle ainsi que la formation professionnelle appropriée à laquelle, ils entendent se consacrer.

⁴³ Annuaire statistique de l'Université de Yaoundé I, Edition 2014, p.8

⁴⁴Ibid., P.3

- elle reste ouverte aux anciens étudiants et à ceux qui n'ont pas été à l'université afin de leur permettre, selon leur capacité, d'améliorer leurs connaissances, de réaliser leur promotion et de convertir leurs activités professionnelles.
- l'Université de Yaoundé I a le pouvoir de la collation des grades, titres et diplômes et entretient avec les autres institutions universitaires et les organismes de recherches scientifique et technique, les rapports avec les jeunes. Ces derniers se traduisent par la conduite en commun des programmes de recherche et d'enseignement au sein des départements, et d'équipes de recherches, des laboratoires ou centres de recherche. Elle a dans son sein une structure spatiale bien déterminée⁴⁵.

I-2- Structure et fonctionnement de l'Université de Yaoundé I

L'Université de Yaoundé I est composée des services centraux, des facultés et grandes écoles.

I-2-1- Services centraux

Ils sont constitués : du Rectorat et les Directions.

a. Le Rectorat

L'Université de Yaoundé I est placée sous l'autorité d'un recteur. Celui-ci est nommé par décret présidentiel. Il est choisi parmi les membres du corps enseignant des institutions universitaires, de rang magistral, ayant une longue expérience de l'administration politique et Universitaire, jouissant d'une bonne moralité en faisant preuve de productivité et de rayonnement scientifique. Il est assisté d'un ou de plusieurs Vice-Recteur (s). Le Recteur dirige l'Université sur le plan administratif et académique.

❖ Sur le plan de l'administration :

- veille à l'exécution des résolutions du Conseil d'Administration (CA) ;
- responsable des relations extérieures de l'Université et reçoit les correspondances adressées à celle-ci ;
- l'ordonnateur principal du budget de l'Université ; réserve des dispositions particulières régissant certains Établissements, les Chefs d'Établissements relèvent hiérarchiquement de lui. Il préside les conseils de directions, de perfectionnement et d'orientation ;
- reçoit les Procès- Verbaux des Conseils et Assemblées des divers Établissements dont les décisions qui n'exigent pas l'intervention du conseil d'Administration ne deviennent exécutoires qu'après avoir reçu son visa ;

⁴⁵ Ibid., p.9

- recrute le personnel non enseignant et non fonctionnaire ;
 - assure le recrutement des enseignants pour le compte de l'ensemble de l'Université dans le cadre des résolutions des instances de compétences de celle-ci ;
 - dispose de l'exercice de l'action disciplinaire au sein de l'Université conformément à la réglementation en vigueur ;
 - met en mission à l'extérieur et à l'intérieur le personnel relevant de l'Université ;
 - veille à la bonne administration des Établissements de l'Université. Il adresse à cet effet aux chefs d'Établissement des instructions utiles et organise les réunions des chefs d'Établissements ;
 - peut, en cas d'urgence, prendre les mesures propres au rétablissement de l'ordre et en référer sans délai au Ministre chargé de l'Enseignement Supérieur ;
 - dispose du droit général d'avertissement privé et public à l'égard des personnels de l'Université, conformément à la réglementation en vigueur ;
 - peut déléguer dans les domaines spécifiques, et selon les modalités particulières, sa signature au Secrétaire Général et en tant de besoin, aux Chefs d'Établissement⁴⁶.
- ❖ Sur le plan académique :
- préside le Conseil de l'Université dont il veille à l'exécution des résolutions ;
 - assure la collation des grades et des titres et signe avec le Ministre de tutelle les diplômes délivrés par l'Université ;
 - veille au niveau de tous les Établissements à l'exécution des programmes d'enseignement, du régime des études et des examens et peut donner des instructions à cet effet ;
 - suit l'élaboration et l'exécution des programmes de l'enseignement et de la recherche de l'Université ;
 - consacre l'organisation et le fonctionnement des Unités d'Enseignement et d'Équipes de Recherche associé au niveau de la coopération interuniversitaire ;
 - gère la carrière des enseignants et prend les mesures de nature à contribuer à leur promotion et à leur épanouissement scientifique et professionnel ;
 - représente l'Université en justice et toutes circonstances académique ;
 - organise et gère le développement de la coopération universitaire.

⁴⁶ Décret N°93/036 du 29 janvier 1993 Portant Organisation Administrative et Académique de l'Université de Yaoundé I.

Le Recteur peut déléguer sa signature aux vice-recteur(s) ou aux Chefs d'Établissements(Doyen) dans des domaines particuliers. En cas d'absence, d'indisponibilité ou d'empêchement majeur, l'intérim du Recteur est assuré par le vice-recteur numéro un. Le ou les vice-recteur (s) est (sont) nommé (s) par décret présidentiel parmi les enseignants de rang magistral des Institutions Universitaires ; Le ou les Vices -Recteur (s) est (sont) chargés de suivre, sous l'autorité du Recteur, les activités afférentes à des domaines d'intervention déterminées

b. Les directions

L'Université de Yaoundé I dans son ensemble est constituée des Directions à savoir :

- la Direction des Affaires Académiques et de la Coopération (DAAC) ;
- la Direction des Infrastructures, de la Planification et du Développement(DIPD) ;
- la Direction des Affaires Administratives et Financières (DAAF) ;
- la Direction du Centre des Œuvres Universitaires (DCOU)⁴⁷.

Ces directions sont structurées de manière suivante :

❖ *Direction des Affaires Académiques et de la Coopération*

Placée sous l'autorité d'un Directeur, éventuellement assistée d'un adjoint, celle-ci est chargée des questions relatives à l'enseignement, à la recherche, à l'évaluation des enseignants, à la vie académique des Établissements et celle des étudiants. À cet effet, elle s'occupe des problèmes concernant :

- les programmes pédagogiques, toutes questions relatives au régime des études, des examens et aux méthodes d'enseignement ;
- l'évaluation des enseignements et du Corps Enseignant ;
- la collation des diplômes, titres et grades universitaires ;
- le suivi des enseignants ;
- les inscriptions et l'orientation des étudiants vers les Établissements ;
- le rendement des Établissements ;
- la recherche scientifique, technique et pédagogique ;
- le développement des Établissements du campus universitaire, notamment en ce qui concerne la création des cycles, filières et des diplômes ;
- les problèmes se rapportant à des enseignants.

La Direction des Affaires Académiques et la Coopération comprend :

⁴⁷ Procès-verbal du conseil d'administration de l'Université de Yaoundé I, Edition Yaoundé, 1996, p.2

- la Division de l'Enseignement et des Personnels enseignants ;
- la Division de la Recherche et Publication ;
- la Division de la Coopération Universitaire.⁴⁸

❖ *Direction des Infrastructures, de la planification et du Développement*

Placée sous l'autorité d'un Directeur, éventuellement assisté d'un adjoint, la Direction des Infrastructures, de la Planification et du Développement est chargée :

- d'étudier de façon prévisionnelle les questions relatives aux infrastructures et au développement de l'Université ;
- de veiller à l'exécution de tous les travaux d'infrastructures, à l'expertise des équipements et à la maintenance. Celle-ci comprend deux divisions :

D'abord la Division des Infrastructures, des Équipements et de la maintenance : placée sous l'autorité d'un Chef de Division, de la Division des infrastructures, des Équipements et de la maintenance est chargée des problèmes relatifs aux constructions, à l'expertise des équipements et à la maintenance.

Enfin la Division de la Planification et du Développement : placée sous l'autorité d'un Chef de Division, elle est chargée en rapport avec la commission de la planification et du développement :

- de la planification et des statistiques des effectifs enseignants et étudiants en conformité avec les besoins de formation et de perfectionnement ;
- de l'étude sur l'accès aux Établissements de l'Université et de la prévision des effectifs à court et à long terme ;
- l'étude sur la capacité d'accueil des Établissements ;
- de l'étude sur les débouchés et les besoins du monde du travail ;
- du développement du campus de l'Université en ce qui concerne la création des structures et des Établissements⁴⁹.

❖ *Direction du Centre des Œuvres Universitaires :*

Elle est placée sous l'autorité d'un Directeur, éventuellement assisté d'un Adjoint, le centre des Œuvres Universitaires est chargé des problèmes relatifs à l'accueil, à l'hébergement, à la restauration des étudiants, la gestion des allocations d'études et des stages. Elle comprend plusieurs autres services à savoir :

⁴⁸ Recueil des textes du ministère de l'Enseignement Supérieur, Edition 2019, pp.622-623.

⁴⁹ Ibid., p.3

- le service des allocations d'études et de stages : placé sous l'autorité d'un chef de service, éventuellement assisté d'un Adjoint, celle-ci est chargée de la gestion des allocations d'études et de stages ;
- la Division de la Restauration : placée sous l'autorité d'un chef de Division, celle-ci est chargée de la Division des problèmes relatifs à la restauration des étudiants ;
- la Division des Logements universitaires : placée sous l'autorité d'un Chef de division, celle-ci est chargée des problèmes relatifs au logement des étudiants.
- la Division des Activités Sportives et Associatives : placée sous l'autorité d'un Chef de Division, celle-ci est chargée de la promotion et du développement du sport au sein de l'institution, de l'encadrement et du suivi des associations et clubs sportifs et culturels de l'université ,de la gestion des infrastructures et équipements sportifs et culturels .⁵⁰

❖ *Direction des Affaires Administratives et Financières*

Placée sous l'autorité d'un Directeur, éventuellement assisté d'un Adjoint, celle-ci est chargée de la centralisation de toutes les activités administratives et financières. Elle comprend d'une part la Division du Budget et des Affaires Financière, placée sous l'autorité d'un Chef de Division chargée de l'élaboration du budget et d'autre part la Division des Affaires Administratives et des Personnels Administratifs, placée sous l'autorité d'un Chef de Division celle-ci est chargée de la gestion des personnels administratifs.⁵¹

1-2-2- Les établissements de l'Université de Yaoundé I

L'Université de Yaoundé I est constitué de quatre grandes facultés et de quatre grandes écoles.

a. Les facultés

Une faculté est une entité, une section présente au sein de l'Université⁵². Selon le dictionnaire Larousse, une faculté est une unité de la structure administrative de l'enseignement supérieur⁵³. En effet, l'Université de Yaoundé I est composée de quatre grandes facultés à savoir :

- la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines (FALSH) ;
- la Faculté des Sciences (FS) ;
- la faculté de Médecine et des Sciences Biomédicales(FMSB) ;

⁵⁰ Recueil des textes du Ministère de l'Enseignement Supérieur, Edition 2019. pp. 628-629.

⁵¹ Ibid., pp.629-630.

⁵² Orientation.schoolmouv.fr, consulté le 10 janvier 2022 ,14hr.

⁵³ www.larousse.fr ,consulter le 10 janvier 2022,14hr

- la Faculté des Sciences de l'Éducation(FSE)⁵⁴ ;

Ces Facultés ont pour missions de promouvoir les sciences fondamentales en général, promouvoir les sciences appliquées à travers les enseignements entrepreneuriaux et managériaux, professionnalisant, élaborer et transmettre les connaissances, développer la recherche et la formation des hommes, développer la pratique du bilinguisme, offrir l'accès à l'enseignement supérieur à tous ceux qui ont la capacité et la volonté. Chaque faculté est sous l'autorité d'un Doyen qui est le chef d'Établissement chargé de la direction et la coordination de l'ensemble des services de la faculté et la représentation de celle-ci auprès du Recteur. Le doyen s'occupe des activités pédagogiques en organisant des carrefours pédagogiques pour le suivi et le renforcement des services. Il veille au bon déroulement de son établissement à travers la dispensation des cours magistraux, des travaux dirigés, les séminaires et le bon déroulement des examens

b. Les grandes Écoles

Une école est un établissement dans lequel est donné un enseignement collectif, général ou spécialisé⁵⁵. Selon le Dictionnaire français, une école est un établissement d'enseignement supérieur plus ou moins spécialisé⁵⁶. L'Université de Yaoundé I abrite quatre grandes écoles à savoir :

- L'École Nationale Supérieure Polytechnique de Yaoundé (ENSPY) : fondée le 4 juin 1971 avec pour objectifs de former des ingénieurs et de renforcer la recherche pour l'émergence du Cameroun. Elle est une composante de l'Université de Yaoundé I.
- l'École Normale Supérieure (ENS) : créée le 3 septembre 1961 est un établissement d'élite d'enseignement supérieur bilingue rattaché à l'Université de Yaoundé I au Cameroun et chargé de former des enseignants et professeurs de lycées et collèges.
- l'Institut Universitaire de Technologie du Bois (IUT) : Créée en 2011 dépend de l'Université de Yaoundé I dont le campus est situé à Mbalmayo dans la région du centre, département du Nyong et So'o avec pour objectifs de former des ingénieurs en industrie de bois pour l'émergence du Cameroun.
- l'École Normale Supérieure d'Enseignement technique (ENSET) d'Ebolowa : créée par décret n° 2017/586 DU 24 novembre 2017 portant création et organisation administrative et académique de l'École Normale Supérieure d'Enseignement

⁵⁴ Annuaire statique de l'université de Yaoundé I, Edition Yaoundé ,2018, p .6

⁵⁵ Bibliothequer.com. « Éducation » def..consulter le 15 février 2022,6hr

⁵⁶ www.lalanguefrancaise.com.ecole ,consulté le 20 mars 2022,8hr

Technique de l'Université de Yaoundé I à Ebolowa. Mais qui, aujourd'hui, n'appartient plus à l'Université de Yaoundé I mais à l'Université d'Ebolowa par décret n° 2022/009 du 06 janvier 2022 portant création et organisation administrative et académique de l'Université d'Ebolowa. Elle a pour mission la formation des élèves professeurs de l'Enseignement Technique et des Conseillers d'Orientation Scolaire, Universitaire et Professionnel ; la promotion de la Recherche scientifique, technologique et pédagogique, ainsi que la valorisation de résultats de la recherche et son implémentation ; le Recyclage et le perfectionnement du personnel de l'Enseignement Secondaire Technique ; des professionnels dans ses domaines de formation.

I-2-3- Instituts Privés d'Enseignement Supérieur sous Tutelle académique (IPES)

L'Université de Yaoundé I en tant qu'Institution assure la tutelle académique des Instituts Privés d'Enseignement Supérieur. Celles-ci sont rattachées par établissement correspondant dont les filières sont liées à chaque département. Ces instituts promeuvent la formation et la professionnalisation des étudiants et les citoyens camerounais. La liste étant longue, nous citerons quelques-unes. Parmi elles, nous avons :

a. Université Protestante d'Afrique Centrale (UPAC)

Située sur la montagne mythique de Djoungolo, dans la ville de Yaoundé région du centre du Cameroun, de l'arrondissement de Yaoundé premier. Elle est la première institution universitaire au Cameroun. Elle a été inaugurée le 17 février 1962 par Ahmadou Ahidjo, président de la République Fédérale du Cameroun, devenue République du Cameroun sous le nom de Faculté de Théologie Protestante de Yaoundé (FTPY). Après une session ordinaire de juillet 2006 le conseil d'administration a muté l'ancienne faculté de théologie protestante en Université protestante d'Afrique centrale, et laquelle a été reconnue par le gouvernement camerounais à travers l'arrêté N°007/0139 MINESUP du 21 septembre 2007 et donnant ainsi le droit de former dans les trois cycles du système LMD. Ce système qui correspond à l'Université de Yaoundé I.

L'UPAC compte quatre facultés avec ses 14 filières que sont :

- la Faculté de Théologie Protestante et des Sciences Religieuses (FTPSR) avec ses quatre départements : Sciences Bibliques, Théologie Systématique, Théologie Pratique et Histoire ;

- la Faculté des Sciences Sociales et des Relations Internationales (FSSR) quant à elle compte quatre filières qui mettent l'action sur la Paix et le Développement, la Traduction et l'Interprétariat, les Sciences de l'Information et le Journalisme de Paix ;
- la Faculté des Technologies de l'Information et la Communication (FTIC) se subdivise en trois filières que sont : le Génie Informatique, le Génie Électronique et le Génie des Télécommunications⁵⁷
- la dernière-née est la Faculté des Sciences de la Santé (FSS). Elle est constituée de trois filières à savoir : la Biologie Clinique, le Génie Sanitaire et les Sciences Infirmières qui s'est transformée en Faculté Protestante de Médecine et du bien Être –Humain (FPMBH) en 2019.⁵⁸

Toutes ces Facultés se basent sur l'éthique protestante pour former non seulement des citoyens camerounais, mais aussi pour le développement du travail bien fait et honnête. L'Université protestante a pour principale mission, de contribuer à l'amélioration des conditions de vie, la lutte contre la pauvreté et les injustices sociales ; mais et surtout aux transformations sociales en Afrique et dans le monde⁵⁹.

C'est dans cet ordre d'idées qu'aujourd'hui comme hier, l'UPAC a pour but de dispenser un enseignement Supérieur de qualité tant sur le plan spirituel, moral, intellectuel, pratique que technologique ; ceci, en vue de former des cadres compétents et intègres des Églises et de la société civile, dans crainte de Dieu et à l'Esprit de foi et de liberté caractéristiques des Églises issues de la Réforme. Elle est en coopération avec l'école nationale supérieure polytechnique de Yaoundé depuis le 11 mars 2015.⁶⁰

b. Institut Universitaire de la Côte (IUC)

L'Institut Universitaire de la Côte est une grande institution privée d'enseignement supérieur bilingue dont la vocation est la formation intellectuelle et humaine des étudiants de nationalité camerounaise et étrangère aux cycles de brevet et de technicien supérieur, de licence Professionnelle, de master et d'ingénieur, pour le développement des entreprises et de l'entrepreneuriat en rapport avec l'évolution du monde industriel, technologique et des affaires.

Créée en 2002 à Logbessou (Douala 5^{ème}) dans la région du littoral au Cameroun, elle a pour but de devenir un pôle d'excellence en Afrique, et de référence auprès des entreprises. Celle-ci s'adresse aux candidats, diplômés au moins d'un baccalauréat des séries industrielles,

⁵⁷ <http://www.upac> consulté le 12 octobre 2022. 12hr

⁵⁸ <http://www.upac.info.consulté> le 12 octobre 2022

⁵⁹ Synthèse des archives de l'upac.

⁶⁰ Site Web : <http://www.upac.info>, consulter le 07 juin 2022.

techniques et commerciales, scientifiques et littéraires, qui ont pour ambition, de devenir agent de maîtrise, cadre Supérieur ou ingénieur-entrepreneur. L'Institut Universitaire de la Côte compte en son sein trois établissements :

- l'Institut Supérieur des Technologies et du Design Industriel (ISTDI), avec ses formations orientées vers les filières industrielles ;
- l'institut de commerce et d'ingénierie d'Affaires (ICIA), les enseignements dispensés dans cette école se rapportent aux filières commerciales, de communication et de gestion ;
- l'Institut d'Ingénierie d'Information d'Informatique centrale (3IAC), c'est un établissement qui a une couverture sous régionale et offre aux étudiants la possibilité de se former dans les domaines de l'industrie et de la technologie. Sa particularité est de former les titulaires des baccalauréats scientifiques aux sciences fondamentales, en vue de l'intégration directe en troisième année dans un cycle ingénieur à IIUC ou dans les écoles partenaires.⁶¹

Toutes ces écoles offrent des formations de niveaux baccalauréat plus deux, baccalauréat plus trois et baccalauréat plus cinq, ayant un caractère international en ce qu'elles arrivent au niveau du système pédagogique LMD. Les compétences acquises par les étudiants, ainsi que l'esprit d'ouverture et d'adaptation qu'enseigne cette institut permettent de mener à bien les missions qui leurs sont confiées dans toutes les organisations et d'envisager toutes les options possibles pour leur avenir professionnel dans un contexte mondial évolutif, et dont l'environnement est exigeant. L'IUC est en collaboration avec l'école nationale supérieure polytechnique depuis le 05 Août 2013. Ce qui a ouvert les portes à la vulgarisation des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) à l'université de Yaoundé⁶².

Année après année, l'internet a pris une place déterminante dans les grandes stratégies de la communication pour devenir un canal central de communication, et la clé de nouveaux métiers ont émergé. Les NTIC ont profondément transformé le monde des entreprises à travers la facilitation et la célérité dans les méthodes de travail. Pour répondre à cette nouvelle donne, l'ISTC a été créé pour offrir au marché de l'emploi, des managers techniques bien outillés, hautement compétitifs et capables de répondre aux problématiques technologiques actuelles de l'entreprise.

c. Institut Supérieur des Technologies de l'Information et de la Communication (ISTIC)

⁶¹ Iuc@iuc-univ.com.

⁶² WWW.iuc-univ.net/ consulté le 07 juin 2022.

C'est une école supérieur privée créée par autorisation N°11/0530/MINESUP/SG/DDES du 05/08/2011 et par autorisation d'ouverture N° 12/0394/MINESUP du 17/08/2012, sous la tutelle académique de l'École Nationale Supérieure Polytechnique de l'Université de Yaoundé I.

Située à Efoulan-yetyang, dans l'arrondissement de Meyomessala, Région du Sud Cameroun, l'ISTC, depuis 08 ans a accumulé un savoir-être, un savoir-faire, des valeurs et une pédagogie éprouvée qui se transmet aisément aux apprenants par plusieurs formations axées sur les technologies du numérique et du management. L'ISTIC ambitionne de devenir un pôle technique incontournable en Afrique centrale, au service de l'innovation, qui accélère le passage de la connaissance aux applications.

Elle œuvre à réduire l'analphabétisme numérique, à perfectionner tout apprenant et à orienter ses aptitudes vers l'égalité, l'adaptation au monde contemporain, au sens de l'initiative et de la culture du résultat qui sont autant de dimensions essentielles à son aspiration⁶³. Pour cela, certains chiffres permettent de définir l'évolution de la politique de parité à l'université de Yaoundé I.

I-2-4- Effectifs

Au niveau des effectifs de l'Université de Yaoundé I pendant plus de 20 ans a connu une évolution au niveau des effectifs par sexe que ce soit chez les responsables administratifs, que chez les personnels enseignants et les étudiants.

Tableau 1: Evolution des effectifs par cycles des étudiants, enseignants et responsables de l'Université de Yaoundé I de 1993 à 2019

Année	Étudiants			Enseignants			Responsables		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
1993	51	36	87	60	3	63	62	0	62
2019	15000	12000	27000	10000	500	1500	200	80	280
Total	66000	12036	27087	1060	503	1563	262	80	342

Source : synthèse des archives des annuaires statistiques de l'Université de Yaoundé I 1993-2019.

Ce tableau démontre l'évolution les effectifs par sexe de l'Université de Yaoundé I de 1993 et 2019. En effet, nous constatons un déséquilibre de sexe au niveau de ces effectifs, d'où la question de la parité à l'Université de Yaoundé I.

⁶³ <http://www.istic.cm/> consulté le 07 juin 2022.

II- LES PHASES D'ÉVOLUTION DE L'UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

Les mutations survenues au sein de l'Université de Yaoundé I sont d'ordre institutionnel et infrastructurel. Pour ce qui est du cadre institutionnel, celui-ci repose sur des textes et décrets officiels de manière suivante :

II-1- La Fondation Française de l'Enseignement Supérieur au Cameroun en 1961

Après l'indépendance acquise en 1960 par le Cameroun oriental et en 1961 par le Cameroun occidental, l'un des problèmes fondamentaux qu'a rencontré le Cameroun a été le besoin de disposer de cadres nationaux qualifiés, afin de pourvoir les postes à hautes responsabilités dans la fonction publique. La plupart des Camerounais poursuivaient leur formation universitaire à l'étranger, mais l'enseignement qu'ils y recevaient n'était guère adapté aux besoins de l'Afrique en général, et plus particulièrement du Cameroun.

En 1961, le gouvernement créa ainsi un Complexe Universitaire baptisé Institut National d'Études Universitaires en vue de disposer d'un enseignement supérieur adapté aux besoins et aux réalités propres à cette jeune nation⁶⁴. Actif dès octobre 1961 à un niveau très modeste et avec l'assistance du gouvernement français, cet établissement avait pour mission de préparer les étudiants à des diplômes en Sciences de l'Éducation, Droit, Économie et Lettres, etc.⁶⁵.

Parallèlement, des programmes de formation professionnelle ont été mis en place au sein d'établissements comme l'École d'Administration, l'École d'Agriculture et l'École Militaire. Face à cela, on a la transformation de l'Institut National d'Études Universitaires (INEU) en Université Fédérale du Cameroun⁶⁶.

II-2- De l'Institut national universitaire à l'Université Fédérale du Cameroun

En 1962, l'Institut National d'Études Universitaires devint l'Université Fédérale du Cameroun, créée pour reprendre la fonction de formation des cadres supérieurs en Science, Éducation et Technologie. Cette institution était composée d'unités fonctionnelles telles que des Facultés, Écoles, Centres et instituts, individuellement dotés d'une mission bien précise⁶⁷.

⁶⁴ Ce complexe est baptisé pour faciliter l'accès des jeunes de la Nation Camerounaise à disposer des connaissances au profit de servir leurs Pays.

⁶⁵ Rapport du Groupe de Travail sur l'Enseignement Supérieur de l'ADEA Juillet 1999, p.2

⁶⁶ Ibid., p.3

⁶⁷ La date 1962 marque le changement de l'appellation institution en université ; ce changement est dû à un changement du système éducatif et démontre la différence entre institution universitaire. Ainsi la principale différence entre ceux-ci est que l'université offre à la fois des cours généraux et des carrières à distance et en présentiel, tandis que les instituts ne proposent que des cours.

Entre 1962 et 1967, d'autres établissements furent créés et rattachés à l'Université de Yaoundé (rebaptisée ainsi après 1967). Ces principaux établissements sont : la formation médicale qui a démarré en 1969 avec l'ouverture du Centre Universitaire des Sciences de la Santé (CUSS). Simultanément, des programmes de gestion et de commerce étaient lancés à l'Institut de l'Administration des Entreprises (IAE).

En 1970, l'École Supérieure Internationale de Journalisme de Yaoundé (ESIJY) fut créée sous la forme d'une institution régionale, ouvrant ainsi les portes de l'Université de Yaoundé à la coopération interafricaine. En 1971, l'Institut des Relations Internationales de Yaoundé et l'École Nationale Supérieure Polytechnique (ENSP) démarrèrent leurs cursus. Grâce au développement de ce potentiel de compétences, l'État a finalement ainsi été en mesure de s'attaquer aux vastes problèmes stratégiques du développement.⁶⁸

En somme, l'époque comprise entre 1962 et 1967 a vu la création de structures d'enseignement général (facultés) alors que la période suivante était consacrée à la construction d'écoles professionnelles et d'enseignement technique. Tous ces établissements visaient à préparer des diplômés destinés à intégrer immédiatement le service public ou des organes d'État. En 1974, le Cameroun possédait deux principaux types d'établissements d'enseignement supérieur sur le plan structurel : enseignement fondamental à l'instar de l'Histoire, Géographie, Lettre Moderne Française, Allemand, Mathématiques, Science de la vie et de la terre etc. La formation professionnelle était composée de : l'Ingénierie de transformation des produits agricoles ; Ressources en eau et Risques environnementaux dans les Métropoles africaines ; Réseaux et applications Multimédias ; Sciences Forestières ; Ingénierie Mathématiques ; Industrie des Sciences et technique telles que : l'Informatique ; l'hôtellerie et Restauration.

L'origine des problèmes auxquels l'enseignement supérieur camerounais est actuellement confronté provient de la méthode de développement de ces deux types d'enseignement, d'un côté, l'enseignement professionnel et technique qui se fondait sur des critères très exigeants définis par un faible niveau d'admissions et par des examens d'entrée hautement sélectifs ; de l'autre, les étudiants étaient admis massivement et sans aucune sélection dans les différentes facultés d'enseignement général. Ces dernières ont ainsi dégagé un grand nombre de diplômés moins qualifiés et qui n'étaient pas prêts pour le marché du

⁶⁸ 1962 et 1971, marquent la multiplication des établissements rattachés de Yaoundé.

travail. Globalement, le nombre d'étudiants des facultés universitaires n'a cessé de s'accroître, tandis que celui des écoles professionnelles plus exigeantes s'amenuisait peu à peu⁶⁹.

Paradoxalement, les efforts considérables consentis pour développer l'enseignement professionnel n'engendraient pas suffisamment de diplômés pour pourvoir les postes du secteur public, sans même parler du secteur privé. Il est apparu clairement qu'il faudrait relever le défi de la formation nécessaire d'un plus grand nombre d'étudiants dans les filières professionnelles et techniques pour résoudre le problème plus général de l'augmentation de la demande d'enseignement universitaire.

Par ailleurs, un système de traitement social très généreux a été mis en place afin d'inciter un plus grand nombre d'étudiants à s'inscrire à l'université et de réduire la proportion des jeunes quittant le pays pour aller étudier à l'étranger (France, Allemagne...). Les étudiants ne payaient donc aucun frais de scolarité, bénéficiaient d'un hébergement et de repas subventionnés et recevaient en outre des bourses d'études élevées. Ouverte avec 22 professeurs pour 539 étudiants en 1962, l'Université de Yaoundé comptait 2 500 étudiants et 200 enseignants en 1970.

En 1974, 6 000 étudiants étaient inscrits à l'Université, comme indiqué dans le tableau 1 ci-dessous. Dans le même temps, l'extension des infrastructures était pratiquement nulle et l'augmentation du corps enseignant ne suivait pas le rythme des nouvelles inscriptions. L'université est devenue progressivement totalement surpeuplée, d'où un apprentissage plus difficile. Alors que les effectifs d'étudiants augmentaient sous l'effet des incitations financières et matérielles, le développement parallèle des installations, du personnel et des équipements n'est pas intervenu, d'où l'apprentissage difficile dû à la surpopulation estudiantine. L'Université Fédérale du Cameroun éclate en plusieurs centres universitaires⁷⁰.

II-3- L'Université de Yaoundé

L'année 1973 est caractérisée par une grande mutation de l'Université. Le 26 juillet 1962, on assiste à la création de l'Université Fédérale du Cameroun (UFC), qui devient en 1973 l'Université de Yaoundé. Au début de l'année universitaire 1977, l'Université de Yaoundé se composait de dix unités fonctionnelles : trois facultés, quatre écoles, un centre spécialisé et deux instituts.

⁶⁹ Toutes ces formations ont permis la multiplication de plusieurs formations pour un meilleur avenir de l'Enseignement Supérieur camerounais.

⁷⁰Ibid. pp 2-3.

Comme indiqué plus haut, les infrastructures de base de l'Université n'étaient pas développées alors que la population estudiantine explosait, d'où de nombreuses incidences néfastes : des amphithéâtres surpeuplés et des laboratoires saturés au point que les étudiants ne pouvaient plus suivre les travaux pratiques et dirigés ni participer aux cours magistraux dans une ambiance propice à l'apprentissage.⁷¹

Pour mieux maîtriser cette explosion des effectifs d'étudiants, quatre Centres Universitaires furent créés en 1977 et chargés de missions précises :

- le Centre Universitaire de Buea pour les langues, la traduction, l'interprétariat et les lettres ;
- le Centre Universitaire de Douala pour les études commerciales et la formation des professeurs de l'enseignement technique ;
- le Centre Universitaire de Dschang pour les Sciences agronomiques ;
- le Centre Universitaire de Ngaoundéré pour les Sciences et Technologies Agroalimentaires (STA)⁷².

Toutefois, la forte spécialisation de ces Centres, associée à la mise en œuvre des programmes, n'apportèrent qu'une petite contribution à la résolution du problème de congestion de l'Université de Yaoundé. Pourtant, la réforme avait réduit le nombre d'écoles et d'établissements affiliés de l'Université. Alors que l'Université de Yaoundé craquait de toutes parts, les quatre nouveaux centres restaient eux totalement sous-utilisés. Par exemple, le Centre Universitaire de Buea, construit pour accueillir 2 000 étudiants, n'en recevait que 60 en 1991, tandis que la même année, l'Université de Yaoundé, conçue pour 5 000 étudiants, en inscrivait près de 45 000. On assiste à l'avènement de l'Université de Yaoundé comprenant : les Facultés, les Grandes écoles et les Centres Universitaires⁷³.

II-4- La réforme Universitaire de 1993 et la professionnalisation des études universitaires

Ce décret du Président de la République intervient en janvier 1993. Les principaux objectifs de la réforme universitaire étaient la décongestion de l'Université de Yaoundé et la professionnalisation des études universitaires afin d'obtenir des diplômés susceptibles d'être utiles au secteur privé et au pays dans son ensemble. Ses intentions précises étaient les suivantes :

⁷¹ <http://www.uy1.uninet.cm/>

⁷² Rapport du Groupe de Travail sur l'Enseignement Supérieur de l'ADEA, juillet 1999, p.5

⁷³ Ibid., p.6

- réduire la surpopulation de l'Université de Yaoundé par la création de six universités en titre, dont quatre seraient installées dans les Centres Universitaires créés en 1977 et qui seraient individuellement chargées d'une mission précise dans la perspective globale du développement national ;
- donner à tous les Camerounais sans distinction de sexe des chances égales d'accéder à l'enseignement universitaire. Cet objectif devait être réalisé par la répartition géographique des universités et la définition de programmes communs devant être dispensés dans la plupart des universités ;
- élaborer des programmes plus variés, professionnels, adaptés et réactifs face aux besoins du marché du travail, qui permettraient aux diplômés de trouver du travail dans le secteur privé ou de créer leur propre emploi ;
- rendre les universités plus accessibles aux communautés locales, régionales et Internationales ;
- rationaliser et optimiser l'utilisation des infrastructures, des installations et des services existants, en particulier dans les Centres Universitaires, par la transformation de ces derniers, totalement sous-utilisés par ailleurs, en des universités à part entière, dotées de programmes préparant à des diplômes variés ;
- élargir et accroître la participation des différentes parties prenantes dans le financement et la gestion des universités, par l'intermédiaire de droits d'inscription plus conséquents (augmentés de la modique somme de 3 300 F CFA à 50 000 F CFA). En outre, les universités ont été encouragées à développer d'autres activités en vue de générer des revenus et à impliquer la communauté dans l'effort de diversification des sources de financement ;⁷⁴
- octroyer aux universités une plus grande autonomie pédagogique et administrative, via des infrastructures et un financement de base ;
- fournir un environnement plus stimulant pour l'enseignement et la r recherche, en favorisant un meilleur environnement de travail pour les professeurs, l'enseignement et la recherche ;

⁷⁴ Ces réformes élaborées à l'initiative du conseil national de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique ,présidé par le Chef d'État .Il s'agit d'un organe consultatif représentant les intérêts de nombreux intervenants ,comme des membres du gouvernement ,des cadres universitaires ,des étudiants et des représentants du secteur privé et civil .Le détail des réformes fut mis au point par un comité restreint de cadre ministériels (principalement issus des Ministères de l'Enseignement Supérieur et des Finances),qui ont travaillé en étroite collaboration avec des responsables universitaires et le Président de la République .Bien que ce processus ne soit pas passé par une consultation directe de parties prenantes ,les réformes pris en compte les préoccupations du public notamment des étudiants .

- raviver et étendre au maximum la coopération interuniversitaire et internationale ;
- motiver le personnel et améliorer les conditions de vie du personnel sans discrimination et des étudiants sans disparité grâce à une rémunération révisée à la hausse, à une promotion du personnel facilitée et à de meilleures conditions de travail pour les étudiants⁷⁵.

Plus généralement, les réformes visaient à répondre aux défis posés en matière d'accès, de qualité, de développement des capacités et de l'enseignement⁷⁶. D'où la dislocation de l'Université de Yaoundé en deux : l'Université de Yaoundé I à Ngoa Ekelé et l'Université de Yaoundé II à Soa⁷⁷.

II-5- L'Université de Yaoundé I : produit de la réforme de 1993

L'Université de Yaoundé I est issue de l'éclatement de l'ex-Université de Yaoundé dont elle a hérité de la majeure partie des infrastructures. Son campus principal est situé au quartier Ngoa-Ekelé. Les langues d'enseignement sont le Français et l'Anglais. Selon l'article 1^{er} elle est un établissement d'enseignement supérieur public bilingue, scientifique et culturel doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Elle est placée sous la tutelle du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Pour l'article 2, elle assigne plusieurs missions à savoir :

- d'élaborer et de transmettre les connaissances ;
- de développer la recherche et la formation des hommes ;
- de porter au plus haut niveau et au meilleur rythme de progrès les formes supérieures de la culture et de la recherche ;
- de procurer l'accès et la formation supérieure à tous ceux qui en ont besoin la vocation et la capacité de concourir à l'appui au développement ;
- de concourir au développement et à la promotion sociale et culturelle ;
- de développer la pratique du bilinguisme.

En somme, les articles 1 et 2 montre que l'université de Yaoundé I, est un établissement par excellence qui forme les citoyens camerounais et étrangères. Elle forme toutes ces personnes pour le progrès et le développement de l'enseignement dans le cadre national et international⁷⁸.

⁷⁵ Objectifs de la réforme universitaire de 1993.

⁷⁶ Rapport du Groupe de Travail de l'ADEA sur l'Enseignement Supérieur, juillet 1999 pp10-11

⁷⁷ Décret N°93/035 DU 19 Janvier 1993, portant statut '' d'un système de national d'enseignement supérieur au Cameroun '', Edition, Cameroun ,1993.

⁷⁸ Cf l'article 1et 2 du recueil des textes du Ministère de l'Enseignement Supérieur, Edition Yaoundé, 2019, pp.628-629.

L'Université de Yaoundé I, assure aux enseignants sans distinction de sexe, d'ethnie, de race etc., les moyens de leur activité d'enseignement et de recherche dans les conditions d'indépendance et de sécurité indispensables à la réflexion et à la création intellectuelle. De même, elle accorde aux étudiants sans déséquilibre ou disparité le moyen de leur orientation et du meilleur choix de l'activité professionnelle ainsi que la formation professionnelle appropriée à laquelle ils entendent se consacrer. Elle facilite leurs activités culturelles, sportives et sociales. Elle reste ouverte aux anciens étudiants et à ceux qui n'ont pas été à l'Université afin de permettre, selon leur capacité, d'améliorer leurs connaissances, de réaliser leur promotion et de convertir leurs activités professionnelles⁷⁹.

En ce qui l'article 3, l'Université de Yaoundé I a le pouvoir de la collation des grades, titres et diplômes. Et quant à l'article 4, la République du Cameroun garantit au personnel enseignant de l'Université de Yaoundé I, dans le cadre des lois et règlements, et du droit de réserve imposé à tous les agents de l'État, l'exercice des franchises et libertés Universitaires. Enfin de ce qui est de l'article 5, l'Université de Yaoundé I entretient, avec les autres institutions Universitaires et les organismes de recherches scientifique et technique, les rapports particuliers. Ils se traduisent notamment par la conduite en commun des programmes de recherche et d'enseignement au sein de départements, et les équipes de recherches, des laboratoires ou centres de recherche⁸⁰.

En somme, il était question dans ce chapitre de présenter l'Université de Yaoundé I dans son ensemble. En effet, nous avons présenté son historique en évoquant : sa Création, sa Superficie, sa localisation ainsi que ses missions. En deuxième partie, nous avons montrés son évolution qui va de la Fondation Française à l'Enseignement Supérieur au Cameroun, en passant par l'Université Fédérale du Cameroun jusqu'à l'Université de Yaoundé. Tout au long de notre réflexion, nous constatons que l'Université de Yaoundé I a connue plusieurs mutations institutionnelles et infrastructurelles. Elle a évolué sous plusieurs appellations jusqu'à devenir Université de Yaoundé I. Ainsi, l'avènement de l'université de Yaoundé I a eu une importance capitale pour la jeunesse camerounaise à travers la multiplication des Universités sur le triangle national. Il est judicieux d'explorer le problème de la politique de parité hommes-femmes à l'Université de Yaoundé I. L'Université de Yaoundé I, en tant qu'institution de l'enseignement supérieur, a été créée en 1993 suite à la réforme à universitaire de 1993. Elle a pour mission de former les camerounais pour les besoins du Cameroun dans tous les domaines. Suite ces

⁷⁹ Ibid., pp.628-629

⁸⁰ Décret N°93/026 1993 portant création d'universités, Édition JURIAFRICA, Cameroun, 1993

multiples mutations, elle reçoit et forme les étudiants camerounais et étrangères sans discrimination. Pour cela reste un cadre excellent pour une meilleure formation intellectuelle.

CHAPITRE II :

LA POLITIQUE DE PARITÉ HOMMES-FEMMES AU CAMEROUN : MYTHE OU RÉALITÉ

La parité selon le Dictionnaire *Le Robert illustré* 2019 se définit comme étant l'égalité de répartition hommes-femmes, de traitement ou de respect entre les personnes ou groupes de personnes⁸¹. Par contre en sociologie, elle désigne une égalité de la représentation de deux parties ou plus dans une assemblée, une commission, ou un corps social⁸².

En réalité, le phénomène de parité a souvent été évoqué par plusieurs chercheurs universitaires camerounaises, à l'instar du Pr Achille Elvice Bella dans son article " La problématique du genre dans les universités d'État du Cameroun : entre exclusion et inclusion discriminatoire ⁸³" et du Pr Justine Diffo Tchunkam dans son document " Parité Homme-Femme : Mythe ou Réalité⁸⁴", pour ne citer que ceux-là.

En effet, l'égalité des sexes, aussi connue sous le terme d'égalité de genre est le principe selon lequel les hommes et les femmes devraient recevoir un traitement égal et ne doivent pas être victimes des discriminations basées sur leur appartenance à l'un ou l'autre genre.

Parler de la politique de parité au Cameroun consiste à présenter les différentes conventions internationales et le cadre règlementaire national.

I- LES CONVENTIONS INTERNATIONALES

L'expression convention internationale est utilisée en droit international pour décrire des déclarations formelles de principe qui n'ont au départ pas de force obligatoire. On peut définir une convention comme étant un accord de volonté conclu entre des personnes (individus, des groupes sociaux ou politiques, des États) et qui est destiné à produire des conséquences juridiques⁸⁵. En effet, parler des conventions internationales renvoie à expliquer la Charte des Nations Unies, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Conférence du Caire et la Conférence de Beijing dans la politique de parité⁸⁶.

I-1- Charte des Nations Unies

⁸¹ Anonyme, *Dictionnaire Le Robert illustré*, Paris, Edition, 2019, p 1433.

⁸² Fr.m.wikipedia.org, consulté le 23 juillet. 2022.

⁸³ Achille Elvice Bella, Enseignant-chercheur à l'École Normale Supérieure de Yaoundé.

⁸⁴ Justine Diffo Tchunkam, Universitaire multi-casquettes et fervente militante de l'implication des femmes en politique

⁸⁵ Fr.m.wikipedia.org. Consulté le 24 janvier 2023 ,18hr 12min

⁸⁶ Il sera question de rendre explicite les différentes conventions

La parité entre les sexes aux Nations Unies, en tant qu'organisation établie des normes internationales. Les Nations Unies ont le devoir de montrer l'exemple en assurant une participation paritaire et active des femmes à tous les niveaux du système des Nations Unies. Cette participation des femmes est également nécessaire à l'intégration d'une perspective de genre dans les politiques et les programmes des Nations Unies. ONU Femmes est mandatée pour mener, coordonner et promouvoir la responsabilisation du système des Nations Unies envers la représentation paritaire des femmes⁸⁷.

La Charte des Nations Unies stipule qu'« aucune restriction ne sera imposée par l'organisation à l'accès des hommes et des femmes, dans des conditions égales, à toutes les fonctions, dans ses organes principaux et subsidiaires »⁸⁸. La Déclaration universelle des droits de l'homme quant à elle renforce ce principe en affirmant qu'il ne peut y avoir ni distinction, ni discrimination s'opérant sur la base du genre⁸⁹.

Antonio Guterres, le Secrétaire général des Nations Unies ; a lancé la stratégie globale sur la parité entre les sexes à la mi-septembre 2017. Cette stratégie comprend des recommandations concernant les mesures pour atteindre la parité des sexes d'ici 2028. Elle couvre, entre autres, les objectifs et la responsabilité, des mesures spéciales, un environnement favorable, des nominations à des fonctions de niveau supérieur et les cadres de missions⁹⁰.

Atteindre la parité des sexes est un objectif prioritaire à caractère urgent : elle n'est pas seulement un droit humain fondamental, mais également un élément essentiel dans l'efficacité, l'impact et la crédibilité des Nations Unies. En tant que principale institution internationale chargée de l'établissement de normes, les Nations Unies ont la responsabilité particulière de montrer l'exemple et de ne laisser personne de côté. Elles ont aussi un rôle clé à jouer dans la mise en œuvre efficace, entière accélérée du programme d'action de Beijing⁹¹.

ONU- Femmes s'est engagée à aider le système des Nations Unies à atteindre la parité de sexes. Son mandat repose sur la promotion et la coordination des efforts visant à assurer la pleine réalisation des droits et des chances et des femmes. La mise en œuvre ainsi que le suivi et le contrôle des progrès accomplis tels sont les facteurs clés qui rendent possible l'atteinte de la parité entre les sexes.⁹²

⁸⁷ Charte des nations unies. San francisco,26 juin 1945.

⁸⁸ Chapitre I charte des nations unies.

⁸⁹ Rapport d'activité Onu Femmes, la parité entre les sexes au Nations Unies.

⁹⁰ Suggestion Antonio Guterres sur la question d'émergence de la parité en 2028.

⁹¹ Extrait du discours de Antonio Guterres, Secrétaire général des Nations Unies dans la politique de parité.

⁹² Onu Femmes, Stratégie globale sur la parité entre les sexes.

ONU- Femmes fait régulièrement le point sur la condition des femmes au sein du système des Nations Unies et au sein de l'Assemblée générale, de la Commission de la condition de la femme du Réseau inter institutions des Nations Unies pour les femmes et l'égalité de sexes (IANWGE) et comité pour la gestion du changement du Secrétariat général. Ces évaluations contribuent à garantir la représentation équitable des femmes dans les programmes de toutes les organisations des Nations Unies⁹³.

Un certain nombre de politiques, de stratégies, d'outils et de mécanisme aident le système à faire progresser des femmes. Ces mécanismes comprennent notamment des réseaux de points de contact experts en matière de genre, la collecte de données et des rapports et suivi réguliers. À titre d'exemple 32 entités des Nations Unies encouragent l'équilibre entre les sexes au sein de leurs organisations, souvent grâce au soutien de d'ONU- Femmes. Ces entités ont également permis d'identifier les tendances positives ou négatives et, le cas échéant, à trouver des solutions communes.

Le Rapport Bisannuel du Secrétaire Général sur l'amélioration de la condition des femmes est le principal objectif des Nations Unies sur la représentation paritaire des femmes au sein du système. En suivant les progrès accomplis par entité, il alimente le plaidoyer d'ONU Femmes en éléments objectifs et qui guide dans l'élaboration d'outils tels que : des kits de ressources pour chaque entité. Ces kits comprennent des graphiques illustrant les grandes tendances, des fiches d'informations personnalisées, une estimation du nombre d'années nécessaires pour atteindre la parité au rythme actuel, et des recommandations.⁹⁴

I- 2- Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

Tout compte fait, la Déclaration Universelle des Droits prône l'égalité entre des personnes sans distinction de races, de cultures, de religions, de sexes et d'ethnie.

Dès l'adoption de la Chartes de l'ONU en 1945, les peuples des Nations Unies ont affirmés :“ leur foi [...] dans l'égalité des hommes et des femmes⁹⁵“. L'article 1er de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) adoptée le 10 décembre 1948 par l'Assemblée Général des Nations Unies rappelle que “tous les êtres humains naissent et demeurent libres et égaux en dignité en droits⁹⁶ “. Cette proclamation, au lendemain de la victoire sur le fascisme, signifiait la mise au ban de la communauté internationale nouvelle de

⁹³ Pour pallier au problème 'égalité onu femmes sensibilise toute personne à intégrer l'égalité de sexe.

⁹⁴ Dans sa globalité, Onu-Femmes milite e pour l'insertion des femmes dans tous les domaines de la société, soutient le savoir-faire des femmes.

⁹⁵ Document sur la déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les droits des femmes sont les droits des hommes.

⁹⁶ Ibid.

l'antisémitisme et du racisme, mais aussi la discrimination, la plus répandue dans l'histoire, qui frappait le genre féminin en majorité.

Article 2.1 de la DUDH : “ chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamées dans la présente déclaration, sans distinction aucune, notamment [...] de sexe “ (même affirmation dans l'article 14 de la convention européenne des droits de l'Homme du 04 novembre 1950)⁹⁷.

La Déclaration universelle de 1948, n'ayant pas de valeur contraignante, des traités ont été négociés sous l'égide de l'ONU pour mieux protéger les droits fondamentaux de tout être humain, c'est le cas des pactes internationaux “de New York “ du 16 décembre 1966 relatif l'un aux droits civils et politiques [PIDCP], l'autre aux droits économiques et socioculturels [PIDES].

Le PIDCP oblige les États partis non seulement “ à respecter et à garantir tous les individus se trouvant sur leur territoire et relevant de leur compétence les droits reconnus dans le présent pacte, sans distinction aucune ,notamment [...]de sexe⁹⁸“ mais encore à “suivre le droit égal des hommes et des femmes de jouir de tous les droits civils et politiques énoncés dans le présent pacte⁹⁹“ même en cas de circonstance exceptionnelle menaçant l'existence même d'une nation (article.4).Et l'énoncé des droits civils et politiques se terminent par ce rappel “toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. À cet égard, la loi doit interdire toute ségrégation et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute distinction, notamment [...] de sexe“(article .26 du PIDCP)¹⁰⁰.

Symétriquement, le PIDES oblige les États partis “ à garantir les droits qui y sont énoncés seront exercés sans discrimination aucune fondée sur [...] sur le sexe¹⁰¹ “ et à “assurer le droit égale qu'ont l'homme et la femme aux bénéfices de tous les économiques, sociaux, et culturels qui sont énumérés dans le présent Pacte¹⁰² “. D'autres normes internationales élaborées par l'ONU ont pour seul objet : la promotion des droits des femmes, notamment la convention sur les droits politiques des femmes adoptée le 20 décembre 1952 et la convention

⁹⁷ Selon cette article, il est question de savoir que chacun est libre et a droit à tous droits sans discrimination.

⁹⁸ Cf article 2.1 de la déclaration universelle des droits de l'homme

⁹⁹ Ibid., article 3

¹⁰⁰ Ici le pacte international de droits civils et politiques oblige tous les États à respecter les droits de tout un chacun sans discrétion.

¹⁰¹ Hommes et femmes doivent avoir de mêmes opportunités selon leurs compétences

¹⁰² Cf l'article 2.2 de la déclaration universelle des droits de l'homme

sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée le 18 décembre 1979.¹⁰³

Cependant, on aurait pu penser que la Déclaration fasse mieux que la charte en élargissant le périmètre des droits de la femme et en les énonçant. Ce n'est pas le cas. La Déclaration fait quelques mentions qui limitent les places des femmes dans la reprise de la Charte.

Ainsi, dans son préambule Universelle la Déclaration rappelle que la Charte proclame sans foi dans les droits fondamentaux et l'égalité des droits des hommes et des femmes¹⁰⁴ dans son article 2, elle confirme que chacun peut se prévaloir de tous les droits et libertés sans distinction de race ,de couleur , de sexe ,de religion , d'opinion politique, fortune , naissance ou de tout autre situation . On peut se réjouir de la reconnaissance dans un tel texte de ce que la seule appartenance au sexe féminin soit une cause de discrimination. On peut aussi déplorer que la nature sexuée de la femme soit placée comme une contingence discriminante équivalente à d'autres quand bien même le fait d'être une femme est l'état universel de la majorité, exacte, de l'humanité¹⁰⁵

Pour cela la Déclaration Universelle des droits de l'homme démontre que tous les genres sont égaux et que tout le monde devrait avoir les mêmes droits, chances, devoirs sans inégalité entre les sexes ceux pour quoi la parité fait appel dans notre réflexion. Ce qui va autant pour la conférence du Caire.

I-3 - Conférence du Caire

De prime à bord, la conférence qui s'est tenue au Caire du 02 au 10 septembre 1995 avait pour but de " préserver les acquis en matière d'égalité de sexes et à l'autonomisation des femmes¹⁰⁶ ".

Arrivée à mi-parcours de sa cinquante-deuxième session, la commission de la population et du développement a souligné aujourd'hui à quel point, l'adoption des objectifs de développement durable avait " ravivé "la pertinence du programme d'action du Caire, en particulier sur les questions liées à l'égalité de sexes et à l'autonomisation des femmes¹⁰⁷.

Adopté par 179 pays à l'issue de la conférence internationale sur la population et le développement (CIPD), qui s'est déroulée au Caire en 1994, le Programme d'action de la CIPD a marqué un tournant fondamental dans la réflexion sur les problématiques de population et de développement, en plaçant le bien-être des individus, notamment des femmes, au centre de

¹⁰³Les droits des femmes entre droits et fait, l'égalité en droit valeur et normes universelles p.1-2.

¹⁰⁴ Considérant que dans la charte, les peuples des Nations Unies ont proclamé à nouveau leur foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans dignité et la valeur de la personne humaine, dans l'égalité des droits des hommes et des femmes et qu'ils se sont déclarés résolus à favoriser le progrès social et à instaurer de meilleures conditions de vie dans la liberté plus grande.

¹⁰⁵ Blandine Chelini- pont, Les droits des femmes ..., p.8

¹⁰⁶L'encouragement des femmes à se défendre d'eux-mêmes.

¹⁰⁷ Rapport de la huitième conférence mondiale sur l'égalité de sexe et l'autonomisation de la femme, Caire 8 juillet 2021.

l'agenda mondial. Entre autres principes phares, le programme d'action affirme que la santé sexuelle et procréative est un droit fondamental et souligne que l'autonomisation des femmes est essentielle pour le bien-être des nations¹⁰⁸.

Dès lors, de nombreux participants à la réunion ont souligné le lien étroit entre le programme d'action du Caire et développement de la femme. “ Nous devons garantir l'égalité entre hommes et femmes, ne serait-ce que parce qu'elle contribue au développement ¹⁰⁹“, a ainsi déclaré la Tunisie, dont le parlement national est composé de 35% de femmes. Pour Tunis, l'héritage du programme d'action du Caire doit s'incarner dans une législation ambitieuse, comme le projet de loi actuellement à l'étude sur l'égalité entre hommes et femmes en matière d'héritage.¹¹⁰

À la fin de la tenue de la conférence, plusieurs résolutions ont été prises notant les dispositions pertinentes de la déclaration universelle des droits de l'homme (1948), de la convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), de la convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989), de la déclaration de l'OIT sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses (1975), de la déclaration et du programme d'action de Beijing (1995), de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi(1998), ainsi que des conventions et recommandations internationales du travail qui visent à garantir l'égalité de chances et de traitement aux travailleurs et aux travailleuses¹¹¹.

Rappelant que l'égalité entre hommes et femmes est un sujet intersectoriel pour le travail décent de l'OIT, qui englobe tous les objectifs stratégiques et prenant note des conclusions et recommandations figurant dans le rapport de la commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation sur les femmes et la nécessité, en particulier en ce qui concerne les questions d'égalité entre les hommes et les femmes, d'une plus grande cohérence politique à l'échelle mondiale et internationale¹¹².

Affirmant que les mesures réglementaires et les autres mesures doivent se renforcer mutuellement pour surmonter les défis que représente l'inégalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Soulignant que la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes, y compris l'égalité de rémunération en application du principe “à travail égal, salaire égal“, est

¹⁰⁸ Ibid., p.10

¹⁰⁹ Objectif première la conférence qui explique l'importance de la mixité hommes-femmes

¹¹⁰ Nation Unies, Couverture des réunions et communiqués de presse.

¹¹¹ Selon le programme de Beijing, la convention des Nations Unies y compris l'OIT ces organismes visent l'égalité des chances et de traitement aux travailleurs et aux travailleuses.

¹¹² L'OIT rappelle la nécessité de l'insertion des femmes dans le monde de l'emploi

essentielle pour la promotion du travail décent et du développement social, ainsi qu'au succès des stratégies en matière d'élimination de la pauvreté, et que des emplois et des services publics de qualité et autres services de soutien sont fondamentaux pour promouvoir l'égalité des chances pour tous¹¹³

Notant que la mondialisation peut entraîner de profonds déséquilibres entre hommes et femmes et accroître l'insécurité de l'emploi sur la marginalisation, reconnaissant que la discrimination entre hommes et femmes sur le marché du travail freine le développement économique et que les disparités mondiales entre développement économique et développement social affectent les disparités entre hommes et femmes¹¹⁴. Notons que le potentiel des femmes entrepreneures et la nécessité de libérer ce potentiel pour parvenir à un développement économique et social plus soutenu dans une économie mondialisée est nécessaire. Reconnaisant qu'il est important, en particulier pour les filles, de fournir aux filles et aux garçons un accès égal à l'éducation et à formation, comme un moyen essentiel de parvenir à l'égalité hommes et femmes dans le monde du travail. Notons également que la protection de la maternité est un élément important des politiques nationales relatives à l'égalité entre hommes et femmes et inquiète du manque de protection de la maternité de certaines catégories de travailleuses, telles les femmes occupées à des activités informelles et autres groupes particulièrement vulnérables.

Reconnaisant l'importance et la valeur des programmes d'assistance actuels menés par l'organisation internationale du Travail à propos de l'égalité entre hommes et femmes et l'égalité de rémunération, telles que décrites dans le rapport global l'heure de l'égalité au travail, présenté par la conférence internationale de travail à sa session (2003). En outre, la conférence du Caire recommande les gouvernements et partenaires sociaux à contribuer activement dans leurs domaines compétences à :

- éliminer toutes les formes de discrimination entre hommes et femmes sur le marché du travail et promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que supprimer les obstacles qui empêchent les femmes d'obtenir leur autonomie économique par leur participation au marché du travail à égalités avec les hommes ;
- élaborer des politiques nationales soucieuses qui visent à stimuler l'esprit et la création d'entreprises à tous les niveaux, et à assurer aux femmes et aux hommes l'égalité en matière de jouissance des droits à la propriété et l'égalité d'accès des femmes et des

¹¹³ Manuel du réseau genre de l'OIT (édition 2007), section 2, p.1.

¹¹⁴ Vue l'évolution du monde, l'emploi la mondialisation lutte contre toute forme de discrimination entre les hommes et les femmes.

hommes au capital, y compris à la terre, à d'autres ressources financières, aux services financiers et aux conseils ;

- lutter contre la discrimination à l'égard des femmes lors du recrutement et à tous les échelons de l'emploi aux fins de surmonter les obstacles à l'avancement ;
- veiller à ce que les questions d'égalité entre hommes et femmes soient prises en compte dans la réglementation du marché du travail et les conventions collectives ;
- promouvoir des possibilités de participation des hommes et des femmes à l'égalité dans le monde du travail et la société en général à tous les niveaux ;
- l'évaluation des politiques relatives à l'égalité entre hommes et femmes et des programmes et pratiques sur le lieu de travail, en vue de déceler et d'éliminer la discrimination entre hommes et femmes, en tenant compte des mesures et autre forme de discrimination¹¹⁵.

Ce qui en ressort, de cette analyse portant sur la Conférence du Caire, les différentes résolutions qui ont été prises ont permis de mettre sur pied l'égalité entre les genres et de lutter contre toutes formes de discrimination à l'égard des femmes qui eux aussi participe valablement pour le développement de la société. Ces différentes résolutions adoptées ont servi de boussole sur la conférence de Beijing capitale chinoise.

I- 4- Conférence de Beijing

La conférence qui s'est tenue en 1995 est la conférence de Beijing dans la république populaire de Chine. Cette dernière avait pour thème la discrimination des femmes dans les secteurs stratégiques de la société à l'instar de l'administration, l'éducation, la prise de décisions dans les politiques de leurs pays. Dans cette conférence certaines résolutions ont été prises sur le principe de la non-discrimination des droits des femmes. La convention prévoit, que pour parvenir à l'égalité, il faudra peut-être que l'État prenne des mesures positives visant à améliorer la condition de la femme. Dans le but d'accélérer l'accession des femmes à une égalité de fait dans tous les domaines de la vie, les États sont autorisés à prendre à titre temporaire des mesures spéciales tant que les inégalités demeurent. C'est dans ce sens que le Cameroun a ratifié le 23 août 1994, la convention sur l'élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des Femmes(CEDEF¹¹⁶).

En outre, les organismes internationaux de protection des droits de l'homme, les traités régionaux contiennent également des dispositions essentielles visant à promouvoir et protéger

¹¹⁵ Manuel du réseau genre, pp.2-3.

¹¹⁶www.mediatorre.org consulté le 11/08/2022.

les droits des femmes. La Charte Africaine des Droits de l'Homme et des peuples (charte de Banjul) a été adoptée en 1981 par l'organisation de l'unité africaine. Dans son article 2, il interdit la discrimination pour quelque motif que ce soit, y compris la discrimination sexiste, dans la jouissance des droits qu'elle garantit. L'article 18 quant à lui mentionne spécifiquement l'obligation faite aux États africains " de veiller à l'élimination de toute de discrimination contre la femme et d'assurer la protection des droits des femmes et de l'enfant tels qu'énoncés dans les déclarations et conventions internationales"¹¹⁷. En effet, le programme d'action de Beijing comporte un ensemble d'objectifs stratégiques visant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et à parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes¹¹⁸.

L'article 2 des résolutions de Beijing, suppose des stratégies politiques et juridiques à l'échelon mondial s'inscrivant dans un système de protection des droits de l'homme. Le programme d'action est l'expression la plus large de l'attachement des États à la protection des droits fondamentaux des femmes. Surtout, le document final intitulé l'avenir que nous voulons réaffirme la détermination des États " à assurer à la femme les mêmes, droits, les mêmes accès et les possibilités de participations et de prise de décisions dans le domaine économique, social et politique qu'à l'homme"¹¹⁹, et évoque explicitement la nécessité d'accélérer l'application de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, du programme d'action de Beijing et de la déclaration du millénaire. Le document affirme également que : " l'égalité des sexes et la participation effective des femmes sont importantes pour agir efficacement dans tous les domaines durable"¹²⁰ et appelle à abroger les législations discriminatoires et à faire en sorte que les femmes puissent accéder à la justice sur un pied d'égalité. L'objectif principal du millénaire pour le développement numéro 3 est de promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.

Pour finir, cette conférence a envisagé plusieurs résolutions à savoir " faire progresser les objectifs d'égalité, de développement et de paix pour toutes les femmes dans le monde entier, dans l'intérêt de l'humanité tout entière, promouvoir l'égalité de droit, des chances pour tous les individus sans distinction de sexes et sans discrimination"¹²¹.

¹¹⁷ Cf l'article 18 de la convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes

¹¹⁸ Rapport de la quatrième conférence mondiale sur les femmes, Beijing, consulté le 10 décembre 2022.

¹¹⁹ Cf article deux des résolutions de Beijing

¹²⁰ Rapport sur la quatrième mondiale de Beijing, consulté 10 décembre 2022

¹²¹ La conférence a envisagé de faire progresser l'égalité, la paix et le développement au bénéfice des deux sexes sans disparité

Dans cette même conférence comme le mentionne son article 1 plusieurs objectifs ont été mis sur pied. Dans son objectif premier, le programme d'action trace les lignes à suivre pour donner plus de pouvoir aux femmes. Il vise à accélérer l'application des stratégies prospectives d'action à développer pour la promotion de la femme et éliminer tous les obstacles qui empêchent les femmes de jouer un rôle actif dans tous les domaines de la vie Publique et privée en participant pleinement, et sur pied d'égalité, à la prise de décision dans les domaines économique, social, culturel et politique. Elle repose sur le principe du partage des pouvoirs et des responsabilités entre hommes et femmes dans les foyers, sur les lieux de travail et plus largement, au sein des communautés nationales et internationales¹²². L'égalité des femmes et des hommes relève des droits de l'homme et c'est une condition de la justice sociale ; c'est aussi un préalable essentiel à l'égalité, au développement et à la paix. Un nouveau partenariat fondé sur l'égalité des femmes et des hommes est indispensable si l'on veut parvenir à un développement durable au service de l'individu. Un engagement soutenu et durable est essentiel pour que les femmes et les hommes puissent relever ensemble les défis du XXIe siècle, pour eux-mêmes, pour leurs enfants et pour la société¹²³.

Le programme, dans son action réaffirme le principe fondamental énoncé dans la Déclaration Universelle des droits de l'homme. Et le programme d'action de Vienne adoptés par la conférence mondiale sur les droits de l'homme. Selon lequel les droits fondamentaux des femmes et des fillettes font inaliénablement, intégralement et indissociablement partis des droits universels de la personne. Le programme d'action, trace les lignes à suivre pour promouvoir et protéger la réalisation totale et universelle de tous les droits fondamentaux .Ainsi que toutes les libertés premières de toutes les femmes tout au long de leur vie¹²⁴.

Fort de ce constat, le programme d'action souligne que les femmes ont en commun des problèmes qui leurs sont propres et dont elles ne peuvent avoir raisons qu'en travaillant ensemble, et en association avec les hommes, à atteindre l'objectif commun de l'égalité entre les sexes dans le monde entier. Il respecte et apprécie toute la diversité des situations et des conditions et tient compte du fait que certaines femmes se heurtent à des obstacles particuliers qui entravent leur émancipation¹²⁵.

¹²² La conférence de Beijing sensibilise sur l'élimination de tout obstacle pouvant empêcher à l'évolution des femmes.

¹²³ Pour une société nouvelle et durable du XXI chaque individu a droit aux mêmes chances.

¹²⁴ La déclaration universelle des droits de l'homme suivi du programme d'action de vienne réaffirmation de l'importance des droits fondamentale des femmes dans la vie.

¹²⁵ Le programme explique les différents obstacles qui entraînent la chute des femmes

Le programme souligne également que tous s'emploient sans délai et de façon concertée à créer un monde pacifique, juste et humain reposant sur les droits fondamentaux et les libertés fondamentales y compris le principe de l'égalité entre tous les êtres humains, quel que soient leur âge et leur milieu social, et reconnaît qu'à cette fin une croissance économique large et soutenue dans le contexte du développement durable est nécessaire pour assurer le développement social et la justice sociale.

En effet, la réussite du programme d'action exige un engagement ferme des gouvernements et des organisations et institutions internationales. À tous les niveaux, national et international, que des ressources nouvelles et supplémentaires soient allouées, en développement par tous les mécanismes de financement existant. Qu'ils soient multilatéraux, bilatéraux ou privés, pour la promotion de femme. Et que des ressources financières soient affectées au renforcement des institutions nationales, sous régionales, régionales et internationales. Il faudra aussi une ferme volonté d'assurer l'égalité des droits, des responsabilités et des chances. La participation égale des femmes et des hommes à tous les organes et processus de décision aux niveaux des mécanismes de vigilance responsable devant les femmes du monde entier, ou renforcer ceux qui existent ¹²⁶.

Plusieurs mesures ont été mises sur pied pour promouvoir et protéger les droits fondamentaux des femmes par la pleine application de tous instruments relatifs aux droits de l'homme, en particulier de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Pour accéder à cela, les gouvernements devraient :

- adhérer aux traités internationaux et régionaux relatifs aux droits de l'homme et s'employer activement à les faire ratifier et appliquer ;
- ils doivent aussi ratifier la convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes et y adhérer et garantir l'application de façon que la Convention soit universellement ratifiée avant l'an 2000 ;
- Ensuite limiter leurs éventuelles réserves à la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, formuler les réserves de façon aussi précise et restrictive que possible, veiller à ce que les réserves qu'ils ont formulées, soient intégrés dans les réserves qui sont contraires à l'objet et au but de la convention sur toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ou qui sont incompatibles avec le droit conventionnel international ;

¹²⁶ Déclaration et Programme d'action de Beijing, chapitre 1 : objectif, consulté le 11 août 2022

- envisager d'élaborer des plans d'actions nationaux indiquant les mesures à prendre pour mieux promouvoir et protéger les droits fondamentaux, notamment ceux des femmes, comme l'a recommandé la conférence mondiale sur les droits de l'homme ;
- créer des institutions nationales indépendantes pour la protection et la promotion de ces droits, notamment les droits fondamentaux des femmes, ou renforcer celles qui existent, comme la recommande la conférence mondiale sur les droits de l'homme ¹²⁷ ;
- mettre au point un programme exhaustif d'éducation en matière de droits de l'homme pour sensibiliser les femmes et le reste de la population aux droits fondamentaux des femmes ;
- traiter des aspects intéressant spécifiquement des femmes dans les rapports qu'ils soumettent en vertu de tous les autres instruments et conventions relatifs aux droits de l'homme y compris les conventions de l'OIT, de façon que les droits fondamentaux des femmes soient analysés et réexaminés ;
- présenter régulièrement au comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes des rapports sur l'application de la convention, en suivant à la lettre les directives établies par le comité et en faisant participer selon qu'il convient des organisations non gouvernementales à l'élaboration de ces rapports ou en tenant compte de leurs contributions ;
- inciter à intégrer la problématique hommes-femmes dans les programmes d'actions nationaux et les activités des organismes de défense des droits de l'homme des institutions nationales dans le contexte de services consultatifs en matière de droits de l'homme ;
- dispenser une formation dans le domaine des droits fondamentaux des femmes à tout le personnel et aux représentants officiels de l'ONU, en particulier à ceux qui s'occupent d'activités relatives aux droits de l'homme et d'assistance humanitaire et les amener à mieux comprendre les droits fondamentaux des femmes, afin qu'ils puissent reconnaître les violations des droits fondamentaux des femmes, prendre les mesures voulues et tenir pleinement compte des sexospécificités dans les travaux.

Cette conférence avait aussi pour but de garantir la non-discrimination et l'égalité devant la loi et dans la pratique.

¹²⁷ Déclaration et programme d'action de Beijing quatrième conférence sur les femmes, 15 septembre 1995, p.99

Pour parvenir à cette stratégie de la non-discrimination, les gouvernements devraient aussi :

- s'attacher en priorité à promouvoir et à protéger le plein exercice par les femmes, à égalité avec les hommes, de tous droits et de toutes les libertés fondamentales sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de naissance, de fortune ou de tout autre situation ;
- prévoir des garanties constitutionnelles ou promulguer des lois qui interdisent la discrimination fondée sur le sexe à l'égard des femmes et des petites filles de tout âge et garantir à tous les âges l'égalité des droits et la possibilité d'en jouir pleinement.

En définitive, la quatrième conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue en 1995 à Beijing en Chine, a ouvert un nouveau chapitre dans la lutte pour l'égalité entre les sexes. À cet effet, le programme d'action de Beijing affirme que le droit des femmes est partie intégrante des droits humains et promeut des actions spécifiques pour assurer le respect de ces droits¹²⁸. Les programmes planifiés par les Nations Unies furent ainsi insérés dans la réglementation nationale.

II- LE CADRE RÉGLEMENTAIRE NATIONAL

L'État du Cameroun applique une politique non-discriminatoire, qui repose sur les textes communs et les actes spécifiques. Pour le cadre réglementaire, la politique de parité au Cameroun se matérialise dans plusieurs domaines à savoir : la constitution camerounaise de 1996, la gestion de cette politique par le Président de la République du Cameroun ; la vision de l'État du Cameroun pour l'application de celle-ci, le document de stratégie pour la Croissance et l'emploi et la Stratégie National de Développement.

II-1- La Constitution Camerounaise

La constitution est un ensemble de textes juridiques qui définit les institutions les institutions de l'État et organise leurs relations¹²⁹. Elle peut aussi rappeler des principes et des droits fondamentaux de l'égalité des citoyens. La politique générale de l'État du Cameroun, et la constitution du 18 Janvier 1996 fait appel à l'application de l'égalité de du genre¹³⁰. L'État du Cameroun proclame que l'être humain, sans distinction de race, de religion, de sexe, de

¹²⁸ Nations unies, Paix, dignité et égalité sur la planète saine : l'égalité des sexes, consulté le 12 août 2022, www.prc.cm.

¹²⁹ www.vie-publique.fr consulté le 17 février 2023, 16hr47.

¹³⁰ *Préambule de la constitution du 18 janvier 1996, p.4*

croyance possède des droits inaliénables et sacrés. Affirme son attachement aux libertés fondamentales inscrites dans la déclaration universelle des droits de l'homme, la charte des nations unies, la charte africaine des Droits de l'Homme et des peuples et toutes les conventions internationales y relative et dûment ratifiées, notamment aux principes suivant : “ tous les hommes sont égaux en droits et en devoirs ¹³¹“.

L'État assure à tous les citoyens, les conditions nécessaires à leur développement ; la protection des minorités et préserve les droits des populations autochtones conformément à la loi ; la liberté et la sécurité sont garanties à chaque individu dans le respect des droits d'autrui et l'intérêt supérieur de l'État. Tout homme a le droit de se fixer en tout lieu et de se déplacer librement sous réserve des prescriptions légales et relatives à l'ordre, à la sécurité et à la tranquillité publique, le domicile est inviolable nulle perquisition ne peut y avoir lieu qu'en vertu de la loi ; le secret de toute correspondance est inviolable. Il ne peut y être porté atteinte qu'en vertu des décisions émanant de l'autorité judiciaire¹³².

Par ailleurs, l'État du Cameroun excelle dans l'adoption des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables. Ce fait se constate par la ratification par ce dernier des conventions internationales relatives à l'amélioration du statut de la femme et de leur intégration dans le corpus législatif national. Selon la constitution camerounaise “tous les Hommes sont égaux en droits et en devoirs ¹³³“. Cependant, mettre fin à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles demeurent un défi social qui relève de l'éducation en milieu familial, car ce dernier est un relai assez significatif de la tradition patriarcale.

Toutefois, il est noté qu'une avancée considérable du statut de la femme au Cameroun est belle et bien en usage, grâce aux textes juridiques en faveur des femmes et leur application, prouvant ainsi que : “ la loi et son imprégnation dans le tissu social améliorent le sort des femmes ¹³⁴“. Néanmoins, le frein se situe au niveau de la conscience sociale. État de faits qui corrobore le dicton selon lequel “ le changement ne se fait pas par décret “, d'où la nécessité de mener plus d'action social.

De ce fait, la constitution camerounaise est un cadre normatif de cette politique de parité. Ici, chaque individu a le droit de participer à la vie politique sans discrimination de sexes, hommes comme femmes, a le droit de voter, de déposer de sa candidature dans chaque type

¹³¹ Cf. La charte africaine des droits de l'homme

¹³² Au Cameroun tout individu a les mêmes droits et devoirs.

¹³³ Préambule de la constitution Camerounaise de 1996, p.1.

¹³⁴ Christine Ockrent, *Le livre noir de condition des femmes*, OX Edition, 2006, p. 8

d'élection qu'elle soit : municipale ; législative et/ou exécutive selon l'égalité de chances et d'opportunités pour tous sans aucune forme de discrimination à l'égard des femmes. En, effet dès 1986¹³⁵, que la journée internationale de la femme (08 mars) se célèbre au Cameroun .Pour valoriser les compétences des femmes, que ce soit dans la vie politique, économique et sociale.

Cette journée a été intégré au Cameroun pour lutter contre les discriminations à l'égard des femmes, renforcer le partenariat pour le développement durable. En outre cette journée a été instaurée pour lutter contre les déséquilibres dans les relations de pouvoir entre hommes et femmes existant encore dans notre société. Aussi, exprimé le désir de poursuivre la lutte afin de réduire significativement les discriminations existant à l'égard des femmes. D'autre part elles ont montré que la femme à suffisance telle que l'homme est un acteur de développement durable. Par conséquent, la politique de parité est appliquée par le projet de société de son Excellence Monsieur Paul Biya, Président de la République œuvre sur le libéralisme communautaire.

En définitive la constitution de 1996 a été élaborée pour instaurer l'égalité pour tous et lutter contre toute marginalisation et discrimination à l'égard des femmes. C'est dans ce même sillage que le Président de la République son Excellence Monsieur Paul Biya présente la place importante qu'occupe les femmes dans la gestion politique.

II-2- La gestion politique du Président Paul Biya ou le genre occupe une place importante

Le projet de société ou projet de développement du Président Paul Biya repose sur la globalisation de la justice sociale sans distinction de sexe ou d'appartenance ethnique. Par conséquent, les hommes et les femmes ont les mêmes droits et les mêmes devoirs. De ce fait, le Président Paul Biya appréhende la justice sociale dans sa triple dimension économique, politique et culturelle. Ici, tous les citoyens camerounais sont à égale dimension, afin de fonder une justice sociale basée sur la reconnaissance de l'égalité de droits entre les Camerounais.

Par ailleurs, il part d'une manière explicite de la notion non- discrimination en partant du principe du "chacun son dû" à celui de "l'avoir pour tous". Autrement dit ,il s'agit d'une projection vers une société juste, où chacun reçoit, conserve et entretient les mêmes chances de réussite, le même accès aux privilèges de la nation, la même éducation et le même accès aux services de base¹³⁶.

¹³⁵ Cette date définit la valorisation des compétences des femmes par la constitution camerounaise qui reconnaît les compétences égales de chaque sexe

¹³⁶ P. Biya, *Pour le libéralisme Communautaire*, Edition Favre SA Suisse, 2018, p.86.

Cette politique de non-discrimination, commence à être appliquée dès le préscolaire à travers une éducation mixte. Les mêmes fonctions, les filles et les garçons sont soumis aux mêmes méthodes d'évaluations, dans les mêmes disciplines, les mêmes épreuves sans discernement¹³⁷.

Pour répondre valablement à cette politique de parité, plusieurs femmes camerounaises ont bénéficié de la confiance du chef d'État dans le gouvernement en 2019. Parmi celles-ci huit femmes qui ont été nommées par le chef d'État¹³⁸. Parmi ces Ministères, on a : le Ministère des Affaires sociales(Mme Pauline Irène Nguene) ;le Ministère de l'Enseignement secondaire(Mme Pauline Nalova Lyonga),le Ministère des Postes et Télécommunications(Mme Minette Libom Li Likeng) ; le Ministère de la femme et de la famille(Mme Abena Ondo) ; le Ministère de la recherche Scientifique et de l'innovation(Mme Tchuinté Madeleine) , Ministre délégué à la présidence chargé du contrôle supérieur de l'État(Mme Mba Acha) ; Ministre délégué auprès du Ministre de l'Agriculture et Développement Rural et la Secrétaire d'État auprès du Ministre de l'Habitat et du Développement Urbain chargé de l'Habitat

Toutes ces structures sont dirigées par la gente féminine. Ceci pour valoriser la femme dans toute sa dimension et démontrer que la femme comme l'homme doit avoir des mêmes chances, des mêmes opportunités égales à leurs compétences. Autrement dit, dans la société camerounaise un système d'égalité de chance s'impose dans certaines structures, dans les entreprises, dans le travail administratif, dans les Ministères et autres etc. Dans le cas du Ministère de l'enseignement Supérieur, le Ministre d'État, Ministre de l'enseignement Supérieur développe cette politique de parité dans le Ministère dont il a la charge en respectant le mérite, et la parité tout. Il encourage les femmes à beaucoup plus travailler afin d'être élevée par son mérite¹³⁹. Il milite pour la non- discrimination et l'autonomisation des femmes. Dans son Ministère, chaque sexe occupe le poste qu'il mérite, pas de disparité entre les genres, seul le mérite compte¹⁴⁰. Des femmes occupent plusieurs postes de directions au Cameroun au même titre que les hommes pour éviter la discrimination et encourager l'autonomisation des femmes¹⁴¹.

Pour le libéralisme communautaire écrit par le Président de la République du Cameroun, tous les citoyens que ce soit hommes ou femmes ont des droits et des mêmes

¹³⁷ Nanga BIDIMA, 36 ans, maitresse maternelle de GSB MGR henri vieter, camp sick nlongkak, yaoundé,20 octobre 2022

¹³⁸ Décret n°2019 /002 du 04 janvier 2019 portant réaménagement du Gouvernement(archive), sur www.prc.cm consulté le 24 août 2022.

¹³⁹ Anonyme, MINESUP, 21 mai 2021, 14hr

¹⁴⁰ Anonyme, MINESUP, entretien 15 Avril 2022 ,13hr

¹⁴¹ Anonyme, MINESUP, 21 mai 2021, 14hr

devoirs. Pour cela aucune discrimination ne devrait y avoir que soit dans l'éducation, dans le travail, dans la vie la politique etc... Et d lutter contre la marginalisation d'une gente.

II-3- La Vision de l'État du Cameroun

Le Cameroun est un pays d'inclusion en matière des droits humains. C'est pour cette raison qu'il n'est pas resté indifférent sur l'égalité homme-femme que prône les (OMD) et les (ODD).

L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont au cœur des objectifs du développement durable (ODD) et se révèlent absolument nécessaires pour assurer à tous la pleine réalisation de leurs droits et potentiels. Depuis l'adoption des textes internationaux en faveur de la femme, une dynamique contribuant à la construction et déstructuration des paradigmes liés aux rapports sociaux de sexe se propagea sur le globe terrestre : De la " femme propriété", l'on aspire à la " valorisation morale de la femme " : Du concept " tais-toi et sois belle ", la femme émerge de façon de plus en plus visible au " pouvoir de prise de décision " dans les affaires publiques. L'on observe une évolution des paradigmes sociaux avec pour moteur d'impulsion les institutions sociétales¹⁴².

Parmi ces institutions, l'État du Cameroun a adopté au travers des Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), plus précisément l'OMD3 une stratégie de développement ayant pour visée de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes : l'éducation pour tous d'ici 2015. Ceci part du constat selon lequel, l'éducation joue un rôle dans la croissance inclusive, l'équité, la transformation sociale et le développement durable. Les autorités camerounaises ont centré la politique éducative du Cameroun autour de deux principaux points : la lutte contre la pauvreté et la question de parité. L'enjeu de cette stratégie est précisément le renforcement de l'employabilité et ainsi de l'autonomisation de la femme. Malgré les actions sur le plan institutionnel, les abus sociaux demeurent un frein à l'efficacité des institutions mises en place¹⁴³.

Les Objectifs de Développement Durable (ODD) viennent en réponse aux limites dont les OMD ont été entachés. Les OMD avaient pour mission globale de " promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes " ; ainsi, l'action était centrée sur l'appropriation du concept de par les instances étatiques. En ce qui concerne les ODD, il s'agit de " parvenir à

¹⁴² Document des ODD sur l'égalité de chances pour tous.

¹⁴³ Les OMD visent l'autonomisation des femmes malgré les abus institutionnels.

l'égalité des sexes et l'autonomisation de femmes ". L'action est par conséquent centrée sur l'appropriation du concept par les individus que sont la fille, la femme, le garçon et l'homme¹⁴⁴.

En réalité, la vision du Cameroun, dans la politique de parité a pour objectif l'inclusion de disposition sur la prévention de la violence à l'égard des femmes. La législation eut placé la prévention de la violence à l'égard des femmes au premier rang des priorités et inclure des dispositions bien définies. Dans ce manuel plusieurs recommandations ont été données concernant les mesures visant à empêcher cette violence : activités de sensibilisation concernant les droits fondamentaux des femmes, l'égalité de sexe et droit des femmes à une vie sans violence ; l'utilisation des programmes scolaires qui modifient les schémas de comportements socioculturels discriminatoires, ainsi que les représentations abaissantes ; la sensibilisation des médias à la violence dont les femmes sont victimes¹⁴⁵.

Par ailleurs, les programmes d'enseignement avait pour but : l'enseignement des droits fondamentaux des femmes et des filles, la promotion de l'égalité de sexes et en particulier les droits des femmes et des filles à ne pas subir la violence obligatoire à tous les niveaux de l'enseignement, du jardin d'enfants à l'enseignement tertiaire .En plus que cet enseignement tienne compte des sexospécificités et de l'égalité et transmettre des connaissances appropriées du droit existant qui défend les droits fondamentaux des femmes et interdit la violence à leur égard ; des programmes correspondant soient élaborés avec la société civile afin que l'enseignement constitue l'un des domaines qui convient le mieux pour entreprendre de lutter contre les attitudes discriminatoires qui ne reconnaissent pas pleinement l'égalité des femmes et admettent la violence à leur égard ¹⁴⁶. De même la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes rappelle dans son article 4 que " Adopter toutes les mesures voulues, notamment dans le domaine de l'éducation, pour modifier les comportements sociaux et culturels des hommes et des femmes et éliminer les préjugés, coutumes et pratiques tenant à l'idée que l'un des deux sexes est supérieur ou inférieur à l'autre ou des stéréotypes concernant les rôles masculins et féminins ". C'est dans le même sillage que l'État du Cameroun a mis un accent particulier sur la politique de parité hommes-femmes dans ses projets de développement¹⁴⁷.

En effet, le Cameroun, pour développer la politique de parité, encourage la scolarisation de la jeune fille et lutte contre les mariages forcés et précoces, l'élimination de

¹⁴⁴ V.G.Nzino Mungo, *Genre et Objectif de Développement Durable : Du sociétal au social*. p.3.

¹⁴⁵ Manuel de législation sur la violence à l'égard des femmes, p.30.

¹⁴⁶ Ibid., p.31.

¹⁴⁷ Le chef pour un développement effectif envisage l'élimination de toute forme de discrimination

toutes formes de discriminations entre les hommes et les femmes et les femmes dans les familles camerounaises. Par exemple dans les régions du Nord et de l'Extrême Nord où l'éducation des jeunes filles est marginalisée au profit de l'éducation des jeunes garçons, l'État milite pour l'abolition de toutes ces discriminations que ce soit à la maison et aussi à l'école¹⁴⁸.

La vision camerounaise sur la parité entre en droite ligne avec la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des Femmes (CEDEF). Le Cameroun a ratifié la convention sur l'égalité le 23 août 1994. Il a par ailleurs ratifié le protocole additionnel à la (CEDEF) le 7 janvier 2005, lequel est entré en vigueur le 7 avril de la même année. Il est par ailleurs souligné dans son article premier¹⁴⁹.

Aux fins de la présente convention, l'expression "discrimination à l'égard des femmes" vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur les femmes sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans les autres domaines.

Le principe de l'égalité entre homme et femme figure dans le corpus des normes juridiques Camerounaises. Il convient de relever que les différents textes y relatifs ont été traités dans le rapport initial du Cameroun sur la CEDEF présenté en 2000. Il ne serait pas superflu de rappeler que certains de ces textes consacrent le principe d'égalité entre l'homme et la femme à savoir :

- la Constitution révisée du 18 janvier 1996, stipule que tous les citoyens hommes comme femmes ont les mêmes droits et devoirs et devront aussi avoir les mêmes chances sans discrimination à l'égard de l'un ou l'autre.
- le Code Pénal, élaboré le 28 janvier 2009, ce comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a mis certaines mesures sur à savoir à savoir : la lutte contre 'exploitation des femmes ; lutte contre la violence à l'égard des femmes notamment dans les cadres des pratiques traditionnelles ; améliorer l'éducation des filles et lutter contre le harcèlement sexuel des jeunes filles ; ou encore la persistance de dispositions juridiques favorisant la discrimination à l'égard des femmes dans l'emploi¹⁵⁰.
- le Code du Travail qui dans son sein développe l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail, implique le respect de plusieurs principes par

¹⁴⁸ L'État du Cameroun encourage la scolarisation de tous les enfants dès la prématernelle sans discrimination.

¹⁴⁹ Convention sur l'élimination de toutes les formes de la discrimination à l'égard des femmes, CEDAW, 29 mars 2007, p.16.

¹⁵⁰ Haut-Commissaire, les Droits de l'Homme sont les droits des femmes.

l'employeur : interdictions des discriminations en matière d'embauche , absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière , obligation vis-à-vis des représentants du personnel (mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle dans les bases économiques et sociales, négociation), information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place des mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise. Des recours et sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non- respect de l'égalité hommes –femmes¹⁵¹.

En ratifiant la CEDEF, le Cameroun a adhéré à l'application du principe de non-discrimination à l'égard des femmes.

Jusqu'à présent, aucune définition légale de la discrimination n'a été retenue. Cependant, l'avant-projet de loi portant prévention et répression des violences faites aux femmes et des discriminations fondées sur le sexe. Prévoir une définition légale de la discrimination et des sanctions subséquentes (réponse aux recommandations 49 et 50 du comité). Ceci dénote la volonté du gouvernement de renforcer les mécanismes et les instruments juridiques existants de protection de la femme. C'est dans ce sens que :

- le protocole additionnel à la CEDEF a été ratifié par le Cameroun le 7 janvier 2005 et celui-ci est entré en vigueur le 7 avril 2005 (réponse à la recommandation 64 du comité) ;
- l'avant-projet de loi portant code des personnes et de la famille tend à uniformiser la gestion des relations hommes-femmes en adoptant des mesures spéciales qui consacrent le principe d'égalité entre ces deux composantes de la société. Au titre des innovations majeures, il y a lieu de relever entre autres le renforcement de l'égalité entre l'homme et la femme en matière de nom, de domicile, d'âge de mariage, l'organisation et la valorisation du conseil de famille ;
- l'avant- projet de loi portant prévention et répression des violences faites aux femmes et des discriminations fondées sur le sexe est assez innovateur, parce qu'ils ont des infractions jusque-là impunies telles que les mutilations génitales féminines, le harcèlement sexuel. Les domaines évoqués dans cet avant-projet de loi garantissent effectivement la protection de la personne, de la femme et de ses droits dans la société¹⁵².

¹⁵¹ Rapport du Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'insertion sur l'égalité professionnelle femmes – hommes consulté le 14 janvier 2022 www.Travail-emploi.gouv.fr

¹⁵² Cf la loi portant prévention et répression des violences faites aux femmes

En matière commerciale, les dispositions de l'Acte Uniforme portant Organisation pour l'Harmonisation du Droit des Affaires en Afrique (OHADA) relatif au droit des affaires dans son article 7 règle les inégalités entre les hommes et les femmes¹⁵³. Il rajoute dans son article 2 que : “ Les États parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre ces actes afin de les mettre fin par tous les moyens “.

II-4 - Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi

Le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE), développe plusieurs objectifs et stratégies au profit de l'égalité hommes-femmes. Le présent plan d'action pour 2018 -2021 vise à soutenir l'exécution efficace, en rendant inclusive l'Agenda du travail décent, dans le respect de l'égalité hommes-femmes. Le document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi réaffirme communication et la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes. De ce fait, plusieurs mécanismes et outils subdivisés en points ont été mis sur pied par le gouvernement camerounais.

Pour la promotion du genre, le gouvernement va poursuivre la sensibilisation des parents et de la communauté notamment dans les zones rurales à forte pesanteur des coutumes traditionnelles pour permettre à la jeune fille de bénéficier des mêmes conditions d'accès à l'éducation. Dans le même souci, l'État et la communauté veillent à une représentativité équitable des filles et des garçons dans tous les secteurs confondus pour ce qui est de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur ou de l'accès à l'emploi¹⁵⁴.

Un accent particulier sera mis sur les conditions favorables à l'épanouissement de la femme et sa meilleure contribution au développement socio-économique, ainsi que, sur l'encadrement des enfants, des jeunes et des femmes par la création et la réhabilitation des structures d'encadrement. L'État favorise l'initiation et la formation des femmes aux techniques culturelles appropriées capables de réduire la pénibilité de leurs tâches et d'améliorer leur rendement à commercialiser leur production. Par ailleurs, un soutien social apporté aux femmes et aux enfants en situation difficile¹⁵⁵.

Le DSCE présente ainsi, la prise en compte de la parité homme-femme par le Gouvernement Camerounais. En outre, le DSCS obéit à la politique de l'émergence du Cameroun à l'horizon 2035.

¹⁵³ Ibid., p.16-17

¹⁵⁴ DSCE, promulgué par le Premier Ministre chef du Gouvernement, Yang Philémon, Yaoundé, 2003, p.73.

¹⁵⁵ Ibid., p.4

Cependant, le document de politique genre de la République du Cameroun est un cadre de référence et d'orientation de l'action du Gouvernement en matière de promotion et d'intégration du genre et/ou de l'égalité des sexes dans tous les secteurs de développement. Il a été élaboré selon une démarche participative mettant en contribution à des données sectorielles actualisées. Son adoption pourrait intervenir à tout moment, les étapes techniques ayant été finalisées. La politique genre a pour but de promouvoir une société équitable et égalitaire entre les femmes et les hommes en vue d'assurer le développement durable. De même, l'objectif général de la politique nationale genre est de contribuer à l'élimination systématique des inégalités entre les femmes et les hommes à tous les niveaux sociales¹⁵⁶.

Pour atteindre ces objectifs, l'État a mis sur pied des objectifs spécifiques qui conduisent à l'objectif général à savoir : promouvoir l'accès égalitaire et équitable des filles et des garçons, des hommes et des femmes à l'éducation ,à la formation et à l'information .Il a aussi favorisé un meilleur accès des femmes aux services de santé de qualité ,notamment en matière de santé de reproduction .En plus certaines mesures sont prises en vue de la résorption des inégalités d'accès des hommes et des femmes aux opportunités économiques de l'emploi ;promouvoir un environnement socioculturel favorable à l'épanouissement des femmes et au respect de leurs droits ,assurer une meilleure représentation des femmes dans la vie publique et la prise de décisions ;accélérer l'application et l'internationalisation des instruments juridiques relatifs aux droits de la femme et de la jeune fille et renforcer les capacités du mécanisme institutionnel national de la promotion des droits de la femme¹⁵⁷. Pour la stratégie Nationale de Développement que prône la politique de parité avec plusieurs autres objectifs.

II-5- Stratégie Nationale de Développement 2030 (SND30)

Avec l'adoption de la Stratégie Nationale de Développement 2020-2030(SND30), le pays dispose désormais d'un nouveau cadre de référence pour son action au cours de la prochaine décennie. Elle articule les engagements internes et internationaux du pays au plan économique, social et environnemental¹⁵⁸.Ce nouveau programme de développement du Cameroun met aussi en branle la parité hommes-femmes. Ce document est une suite logique

¹⁵⁶Nation Unies, convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, /CEDAW/c/CMR/Q/4-5/Add.1 p.8

¹⁵⁷ Ibid., p.8-9

¹⁵⁸ Chief Dr.J.Dion Ngouté, Premier Ministre, Chef du Gouvernement ,2020.

car il met à la disposition des usagers les points de la parité homme-femme. Ainsi, il est important de procéder un bref bilan la DSCE, par l'État du camerounais.

Promotion du genre et de l'égalité : S'agissant de la promotion du genre, plusieurs stratégies ont été menées par le Gouvernement au cours de la mise en œuvre du DSCE. Il s'agit notamment : de l'élaboration de la Politique Nationale du Genre (PNG) ; de l'intégration des problématiques du genre dans les stratégies et les budgets ministériels, de la création d'un grand nombre de projets et de programmes de promotion de la femme au niveau national et local ; de la réalisation des multiples activités visant la promotion des droits des femmes. Malgré ces efforts, la problématique du genre reste préoccupante. Si l'écart de fréquentation du primaire s'est considérablement réduit (83,5% pour les filles et 87,3% pour les garçons en 2014) des disparités persistent dans le domaine de l'emploi où l'écart entre le sous-emploi des hommes et celui des femmes est de 19,3% en 2014¹⁵⁹. Ces écarts sont encore plus élevés dans la vie politique où la proportion des femmes s'élève qu'à de 8% à titre illustratifs¹⁶⁰. De ce qui précède de notre analyse sur les politiques de parité, qu'en est-il du SND30 ?

Pour la période 2020-2030, le Gouvernement compte : poursuivre sa politique d'accès équitable des filles et des garçons des hommes et des femmes à l'éducation ; à la formation et à l'information ; renforcer les programmes conçus pour encourager l'entrepreneuriat féminin et des hommes; intensifier les concertations avec le système bancaire pour ouvrir les crédits à cette frange de la population ; intensifier les mesures de lutte contre les Violence Basées sur le (GBG) ; édicter des principes visant à assurer une meilleure représentativité des femmes et des jeunes dans la vie publique et politique ; et poursuivre le renforcement du cadre institutionnel de promotion et de protection des droits de la femme¹⁶¹.

Par ailleurs, plusieurs objectifs visent à parvenir à l'égalité hommes-femmes et à l'autonomisation des femmes. Mettre fin dans le monde entier, toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles, éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes formes de violences faites aux femmes et aux filles y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation. Éliminer toutes les pratiques préjudiciables telles que : le mariage des enfants, le mariage précoce ou forcé et la mutilation génitale féminine .faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser, par l'apport de services publics , d'infrastructures et politiques de protection sociale et la promotion du

¹⁵⁹ En 2014, vue la sous-représentation des femmes, un Programme a été mis sur pour la réalisation des multiples activités visant la promotion des droits des femmes.

¹⁶⁰ Stratégie Nationale de Développement, 2020-2030, p.94.

¹⁶¹ Ibid., p.95

partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national. Garantir la participation entière et effective des femmes, et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction, à tous les niveaux des décisions, dans la vie politique, économique et publique. Assurer l'accès de tous aux soins de santé sexuelle et procréative, faire en sorte que chacun puisse exercer ses droits en matière de procréation. Ainsi qu'il a été décidé dans le programme d'action de la conférence internationale sur la population et le développement. Le programme d'action de Beijing et les finaux des conférences d'examen qui ont suivi¹⁶².

Pour cela, il prévoit entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, dans le respect du droit interne ; renforcer l'utilisation des technologies clés, en particulier l'informatique et les communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes ; adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et de renforcer celles qui existent¹⁶³.

En somme, il était question pour nous dans ce chapitre de parler de la politique de parité hommes-femmes au Cameroun. Tout au long de notre réflexion, on s'est basée sur deux grandes lignes à savoir : les conventions internationales d'une part et le cadre réglementaire national d'autre part. En effet les conventions internationales dans leurs intégrités développent les notions de Charte des Nations Unies, la Déclaration Universelle des Droits de l'homme, la conférence du Caire et la conférence de Beijing dans la politique de parité. Ces notions militent pour l'égalité de sexe, d'opportunités de chances pour tous sans discrimination de genre, d'ethnie, de religion, de langue etc. Quant au cadre réglementaire national, il vise à promouvoir l'égalité de chances pour tous sans disparité et l'autonomisation des femmes. Après analyse nous pouvons dire que, la politique de parité hommes-femmes au Cameroun promeut la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes et l'autonomisation de celle-ci. Pour cela, qu'en serait-il de cette question de parité à l'Université de Yaoundé I ? Le Cameroun, États ou les droits et les institutions sont respectés, prône l'égalité de chances pour tous. Sans discrimination de sexe, de religion, d'Ethnie etc. Tous les Hommes sont égaux selon les réglementations et les textes en vigueur. Le gouvernement assure l'accès égale des hommes et des femmes aux

¹⁶²Les résolutions de Beijing ont amélioré la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Pour cela pour parvenir à cette égalité plusieurs objectifs ont été mis dans tout le monde entier : éliminer toutes formes de violences faites aux femmes et aux filles ; lutter contre les mariages précoces, garantir la participation entière et effective des femmes et leurs accès en toute égalité de fonction.

¹⁶³ ONU développement durable, objectif de développement sur l'égalité de sexe. Consulté le 07 septembre 2022.

mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités. Encourage l'autonomisation des femmes dans tous les domaines.

CHAPITRE III :

LA QUESTION DE PARITÉ À L'UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

L'Université de Yaoundé I est un établissement d'enseignement supérieur public, scientifique et culturel dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière. C'est un établissement bilingue. Cette institution, donne accès à tous les étudiants et enseignants sans distinction de sexe, de religion, d'ethnie, etc. La question de parité à l'Université de Yaoundé I s'est toujours posée au vu de la sous-représentation de la gente féminine dans cette institution.

En effet, parler de la question de parité à l'Université de Yaoundé I, repose sur deux hypothèses à savoir : son modèle de formation et sa représentativité.

I- LE MODÈLE DE FORMATION

Au Cameroun, dès le préscolaire jusqu'à l'enseignement supérieur, on a une éducation mixte c'est-à-dire que les filles et les garçons ont les mêmes chances de scolariser. Tous les jeunes sans discrimination subissent la même formation, occupent les mêmes infrastructures et passent aux mêmes méthodes d'évaluations. Les garçons et les filles sont soumis aux mêmes épreuves dans les mêmes disciplines. Tout va de même dans les Universités Camerounaises en générale et à l'Université de Yaoundé I en particulier, dans ses facultés et grandes écoles.

En effet, présenter le modèle de formation à l'Université de Yaoundé I, revient à démontré l'égalité de chances dès son entrée à l'université, au niveau des enseignements dispensés, du système d'évaluation, du Management, des œuvres universitaires et de la vie associative au sein de cette institution universitaire.

I- 1-Entrée

Depuis sa création en 1993, l'Université de Yaoundé I, Comme toute autre institution, reçoit en son sein toutes personnes : masculin comme féminin. Dès les préinscriptions, chaque jeune aspire à devenir étudiant est libre de s'inscrire dans les établissements ouverts. Il suffit de remplir les conditions au règlement d'admission de l'Université de Yaoundé I, l'étudiant choisit librement un établissement qui convient à ses objectifs et ambitions¹⁶⁴.

Sans distinction de sexe, de genre, de religion, d'ethnie, d'âge toutes les personnes sont disposées à l'entrée. Cette entrée est valable dans toutes les facultés et grandes écoles de l'Université de Yaoundé I, que ce soit sur étude de dossiers ou sur concours. Par exemple lors

¹⁶⁴Synthèse de fiche de préinscription de l'université de Yaoundé I, Edition 2022

du lancement des concours de l'ENS, de l'ENSPY, de FMSB, de l'IUT-Bois de Mbalmayo compris l'ENSET d'Ebolowa qui ne fait plus partir de l'Université de Yaoundé I, le Ministre d'État, Ministre de l'Enseignement Supérieur affirme que : "le concours est ouvert en une seule session aux camerounais des deux sexes ¹⁶⁵". Ce qui explique la non disparité de l'entrée à l'Université de Yaoundé I, que ce soit lors des inscriptions dans les facultés et aussi dans les grandes écoles dont l'entrée se fait sur concours et sur études de dossiers. À l'entrée tout, se passe sans discrimination, les critères sont les mêmes pour l'admission tant pour les filles que les garçons.

Tout va de même dans les instituts sous tutelles académiques de l'Université de Yaoundé I, à l'instar de Siantou Supérieur qui accueille tous les jeunes sans distinction de sexe qui aspirent entrer dans le but de poursuivre leurs études supérieures.

À l'Université de Yaoundé I, les recrutements des enseignants et des nominations se font selon les normes de l'enseignement supérieur. Sans distinction de sexe, les recrutements sont lancés pour tous les enseignants que soit homme ou femme toutes les personnes sont incluses y compris les personnes non enseignantes. Même dans le cadre administratif il n'y a pas de disparité. Dans cette institution, toute personne étant apte et ayant des compétences au poste indiqué est nommé sans distinction de sexe et sans discrimination¹⁶⁶.

En somme, depuis l'époque fédérale, en passant par l'Université de Yaoundé jusqu'à l'Université de Yaoundé I, l'entrée a toujours été ouverte à tous les des deux sexes sans distinction. Ceci va de même dans les critères d'enseignements dispensés.

I- 2-.Les enseignements

L'enseignement supérieur étant un corps d'élite, qui exerce le pouvoir d'enseignement dans un domaine particulier. Il dispense des enseignements pour tous. L'Université de Yaoundé I étant une institution bilingue d'Enseignement Supérieur, dispense ces enseignements dans les deux langues à savoir le français et l'anglais, ce qui permet à toute personne de se former sans difficulté.

Dans cette institution, les enseignements sont dispensés en deux phases : la phase des cours magistraux et la phase des travaux dirigés. Lors de la passe des cours magistraux, les enseignements sont dispensées dans les mêmes amphis théâtres. La formation est la même pour les étudiants des deux sexes. Dans les établissements, les cours sont dispensés de la même façon y compris dans les grandes écoles et instituts privés d'enseignement supérieur sous la

¹⁶⁵ Arrêter N° 22 00681 29/08/2022

¹⁶⁶ Synthèse des documents du service des archives de l'Université de Yaoundé I.

tutelle académique de l'Université de Yaoundé I, tout en respectant le règlement des enseignements dispensés¹⁶⁷

Dans le cas des travaux dirigés, les effectifs étant pléthoriques, l'organisation des travaux dirigés se fait en groupe d'étudiant. Dans ces groupes formés par les filières de chaque département concerné, les étudiants filles comme garçons font tous partis des mêmes groupes de travaux dirigés sans différenciation de sexe selon les divisions respectives.

En outre, le système d'enseignement est le LMD qui se décline en : une architecture des études en trois grades : Licence – Master – Doctorat Ph. D, une organisation des formations en semestre et Unités d'enseignement (UE) capitalisables. Le semestre, a une durée ou une période des enseignements des cours en présentiel et en ligne, permet une modulation des cursus dans toutes les facultés, grandes écoles et les Instituts Privées d'Enseignement Supérieures (IPES) sous tutelle académique de l'Université de Yaoundé I. Par exemple, lors des périodes des enseignements, il n'y a pas de période pour les filles et d'autres pour les garçons. Les deux genres acquièrent des mêmes enseignements pendant les mêmes périodes, et la même durée des heures de cours. Il n'y a pas de semestres pour les filles et un autre pour les garçons. Il y'a un seul semestre pour les deux sexes¹⁶⁸.

Au niveau du corps enseignant, chaque unité d'enseignement est divisée en deux. Lors de la division des unités d'enseignements, il y a deux enseignants : l'un de sexe masculin et l'autre de sexe féminin. Chaque enseignant dispense une partie de l'unité d'enseignement pour démontrer l'égalité de chance pour tous sans discrimination¹⁶⁹. Tout compte fait, la politique de parité dans les enseignements à l'Université de Yaoundé I se matérialise de façon plus ou moins équilibré que soit dans l'enseignement y compris dans la répartition des unités d'enseignement. Et cela suit dans le système d'évaluation.

I- 3.-Evaluation

Premièrement, on peut noter que l'évaluation est l'appréciation systématique de la conception, de la mise en œuvre des résultats d'une initiative pour des fins d'apprentissage ou

¹⁶⁷ Philippe Blaise Essomba, /, ancien chef de département d'histoire de l'Université de Yaoundé I, département d'histoire, Yaoundé 17 avril 2022.

¹⁶⁸ Bokagne Botobo, 56 ans, chef de département d'Histoire et enseignant d'histoire de l'Université de Yaoundé I, département d'histoire, Yaoundé 18 avril 2022

¹⁶⁹ Bonono ,43ans enseignante de français à l'école normale supérieur de Yaoundé, direction des affaires académiques et de la coopération de l'université de Yaoundé I, Yaoundé 03 mai 2022.

de prise de décision. Selon le Dictionnaire français Larousse c'est l'action d'évaluer, de déterminer la valeur de quelque chose¹⁷⁰.

L'Université de Yaoundé I a, en son sein, un système d'évaluation Formative. L'évaluation formative quant à elle, peut se définir comme un diagnostic soumis à un apprenant en cours d'apprentissage. Elle a pour objectif de favoriser la progression de l'étudiant dans l'enseignement, de lui montrer où se situent ses acquis et axes à améliorer. À partir de nos recherches dans ce système d'évaluation et selon nos enquêtes personnelles, dans les amphithéâtres des Universités camerounaises en particulier à l'Université de Yaoundé I, le système d'évaluation est le même sans dissemblance¹⁷¹.

L'Université de Yaoundé I a deux types d'évaluation : les contrôles continus (CC)noté sur trente et une cession normale (SN) sur soixante-dix. Tous les étudiants subissent les types d'évaluations dans les mêmes conditions, les mêmes disciplines y compris les mêmes épreuves. On distingue deux types de systèmes d'évaluation à savoir : le système de télé évaluation pour tous les étudiants de tout genre qui s'effectue seulement au niveau 1, 2 et 3 le système écrit qui se fait dès le niveau 4 jusqu'en thèse qui englobe aussi les étudiants de tout genre. Les étudiants sans distinction de sexes, sont soumis aux mêmes évaluations, les mêmes épreuves, les mêmes disciplines¹⁷².

Dans les facultés, étant donné que les filles et les garçons sont mélangés, l'évaluation se passe en commun dans les amphis. Les étudiants sont soumis aux mêmes épreuves, mêmes disciplines, nombre d'heure égale sans disparité¹⁷³.Le système d'évaluation étant la télé évaluation et l'évaluation écrite, les étudiants sont toujours soumis aux mêmes traitements sans discrimination au niveau des épreuves et dans les mêmes disciplines. Par exemple en Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines, le système d'évaluation est le mêmes pour tous les étudiants de tout genre. Sans distinction de sexe, de religion d'ethnie etc. Tous les étudiants subissent les mêmes critères lors des évaluations sans inégalité entre les sexes¹⁷⁴.

Dans les grandes écoles de l'Université de Yaoundé I, le système d'évaluation est unique : le système écrit. Tous les étudiants composent sous forme écrite filles comme garçons composent dans les mêmes conditions ; les mêmes horaires, les mêmes épreuves, les

¹⁷⁰ [www.larousse](http://www.larousse.fr) .fr. consulté le 10 janvier 2023

¹⁷¹ www.fr .M. Wikipédia.org.22 août 2022

¹⁷² Synthèse des anciens cahiers de compositions des étudiants du département de sociologie de l'université de Yaoundé I

¹⁷³ Mfoumou Marceline, étudiante niveau 1, entretien du 15 novembre 2021.

¹⁷⁴ Essama Maboulou Jean Robin ,32 ans, étudiant de thèse en Histoire, UYI, le 12 septembre 2022

disciplines. Par exemple à l'école normale, le système d'évaluation est écrit. Tous les étudiants filles comme garçons composent dans les mêmes amphis, les mêmes épreuves, les mêmes disciplines et les mêmes horaires et dans les mêmes conditions¹⁷⁵. Par la suite, les épreuves sont composées par les enseignants de tout genre sans distinction. Aussi, lors des surveillances de ces évaluations, tous les enseignants des deux sexes sont en mesure de faire le même le travail sans discrimination et d'inégalité y compris lors des soutenances de fin de formation avec une composition des membres du jury. Hommes comme femmes préside les mêmes jurys. L'Université de Yaoundé I a en son sein un système managérial de tous ces étudiants.

I- 4.-Le Management (prise en charge de l'étudiant)

Le management est la mise en œuvre des moyens humains et matériels d'une entreprise pour atteindre ses objectifs. Il correspond à l'idée de gestion et de pilotage appliquée à une entreprise ou une unité de celle-ci. En d'autres termes, le management ou la gestion est l'ensemble des techniques d'organisation de ressources qui sont mises en œuvre pour l'administration d'une organisation, dont l'art de diriger des hommes, afin d'obtenir une performance satisfaisante. Ces ressources peuvent être financières, humaines, matérielles ou autres¹⁷⁶. Le management à l'Université de Yaoundé I correspond à la prise en charge de l'étudiant de l'Université de Yaoundé I par l'administration Universitaire y compris le personnel enseignant.

Le personnel administratif dirige et gère les étudiants de la même façon sans distinction de genre. Les étudiants subissent les mêmes traitements dans les services administratifs. Par exemple à la DAAC lors des réceptions des dossiers de soutenances de thèses pour l'établissement des communiqués de soutenances thèses, tous les dossiers sont pris en compte de la même façon sans discrimination, tous les dossiers sont transmis le même jour en signature et le reviennent le même jour sans toutefois faire une discrimination entre les filles et les garçons¹⁷⁷.

Par ailleurs, dans cette même institution, les étudiants sont pris de la même façon dans tous les domaines scientifiques. Lors des dépôts de dossiers de sélections, les dossiers sont déposés dans une seule et même école à l'instar de l'école doctoral, il n'y a pas lieu de dépôt pour les filles et un autre pour les garçons. Tous les étudiants subissent les mêmes critères de

¹⁷⁵ Assen Ntyam Elodie Gaëlle, 23 ans, étudiante niveau 2 géographie ENS de Yaoundé, Yaoundé 12 septembre 2022.13hr

¹⁷⁶ Wikipédia, consulté le 15 octobre 2022.

¹⁷⁷ Mboudou Atangana Epse Ntolo, /, secrétaire à la D EPE/ DAAC l'UYI, entretien le 17 octobre 2022

sélections ; il n'y a pas de sélection pour chaque genre à part encore moins deux sélections, il n'y a qu'une seule période de sélections pour tout genre. Ce qui explique la politique non discriminatoire chez tous les étudiants¹⁷⁸.

Lors des revendications des notes d'évaluations, tous les étudiants sont pris au même niveau, les requêtes sont traitées de la même façon dans les mêmes disciplines sans divergences. C'est le même processus qui suit chez le personnel non enseignant, le personnel enseignant les responsables.

La gestion des hommes comme femmes se fait de la même façon, sans différence que soit chez le personnel non enseignant et le personnel enseignant. Lors du traitement des dossiers du personnel non enseignant et du personnel enseignant, tous les dossiers sont traités de la même manière sans contradiction entre les hommes et les femmes. Même lors des traitements des dossiers de recrutements des enseignants, le traitement des dossiers de recrutement se fait de façon équilibré, sans opposition d'un sexe, ni particularité d'un sexe à un autre.

De ce fait, nous pouvons dire que le management à l'Université de Yaoundé de I se fait de façon équitable sans inégalité, ni différence. C'est dans la même logique des choses que suivent les œuvres universitaires.

I- 5- Les Œuvres universitaires

Le Centre des Œuvres Universitaires est placé sous l'autorité d'un directeur. Il est chargé des problèmes relatifs à l'accueil, à l'hébergement et à la restauration des étudiants, au sport, à la gestion des allocations des stages. Les œuvres universitaires sont réservées à tous les étudiants qui y sollicitent à obtenir aide au sein de cette institution. Filles comme garçons, tous les dossiers sont pris en compte et sont traités de la même façon.

Que soit les dossiers d'hébergements, de stages académiques¹⁷⁹. Lors de la distribution des logements, il n'y a pas de disparité entre les étudiants. Les logements sont distribués en fonction des besoins de chaque étudiant et selon le règlement intérieur de l'Université de Yaoundé I. Lors de la distribution des logements, chaque bâtiment compte 18 logements, parmi elles chaque étudiant a droit à un logement en fonction des besoins de tout un chacun.

¹⁷⁸ À l'Université de Yaoundé I, les étudiants filles comme garçons sont reçus de la même façon sans discrimination à l'égard de l'un ou de l'autre.

¹⁷⁹ Medja, DCOU, /, Yaoundé Université de Yaoundé I20 octobre 2022.

Cependant, le partage se fait sans discriminations sauf les bâtiments qui exigent deux personnes par logements, c'est dans pareil cas que l'on remarque un partage se par sexe¹⁸⁰ .

Dans les restaurants, tous les étudiants sont reçus d'une même façon et les repas sont distribués à tous les étudiants en fonction de leurs commandes et de leurs bourses sans inégalité vis-à-vis des étudiants. IL n'y a pas de repas pour les filles, ni un autre pour les garçons. Le repas est le même pour les filles et les garçons, et il est servi aux mêmes heures pour tous les étudiants de tout genre.

Bien que les garçons soient les plus nombreux à bénéficier des repas culinaires dans les restaurants, il n'y a pas de discrimination dans la distribution des repas. Les œuvres Universitaires sont réservées à tous les étudiants sans distinction de sexe, de religion, d'ethnie etc. Cela se vérifie même dans la vie associative de l'Université de Yaoundé I.

I- 6-.La Vie associative

La vie associative à l'Université de Yaoundé I, est une vie collective. Tous les étudiants sans discrimination, ni distinction de sexe ont accès à toutes les activités socioculturelles de l'Université de Yaoundé I, tels que les clubs, les associations en vue se retrouver non seulement pour discuter des points essentiels concernant leur formation, mais aussi partager leurs expériences quotidiennes. Dans cette institution, certains étudiants ont des associations régionales ; interrégional pour permettre l'évolution de la vie associative et le vivre ensemble au sein de l'institution.

II- ANALYSE STATISTIQUE DE LA REPRESENTATIVITE

La représentativité est une notion de statistiques qui caractérise la relation entre un échantillon et la population représentée¹⁸¹. Parler de la représentativité à l'Université de Yaoundé I revient à démontrer les statistiques de la population de l'Université en fonction de chaque structure administrative d'une part et y faire des analyses d'autre part.

Il est judicieux dans cette partie de présenter cette représentativité comme suit : le Rectorat, les Directions, les Établissements et dans un département d'une faculté comme étude de cas.

¹⁸⁰ Atouba serge, étudiant niveau 2 résident à la cité universitaire, 19 ans, Yaoundé cité Universitaire 10 janvier 2022

¹⁸¹ www.fr.wikipédia .15 novembre 2022

II-1- Rectorat

Le Rectorat est la direction des services de l'enseignement supérieur national à l'échelon de l'académie. Il met en œuvre dans l'académie la politique éducative définie au niveau national, comme l'illustre le tableau suivant :

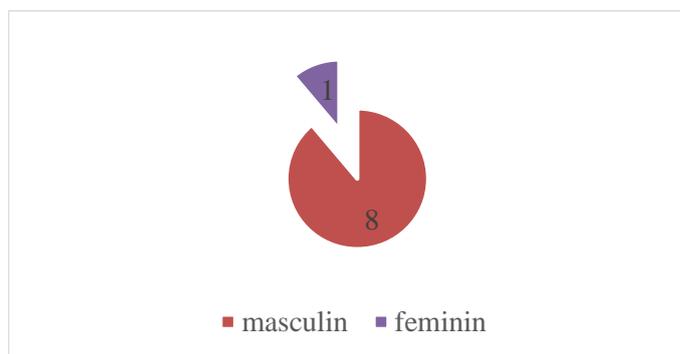
Tableau 2: Occupation par genre du poste de Recteur de l'Université de Yaoundé de 1993 à 2019.

N°	Années de fonctions	Noms et Prénoms	Sexe	
			M	F
1.	1993-1996	Peter Agbor Tabi	x	
2.	1996	Dominique Obounou Akong	x	
3.	1996-1998	Jean Messi	x	
4.	1998-2000	Jacques Fame Ndongo	x	
5.	Avril 2000- Septembre2003	Jean Tabi Manga	x	
6.	2003-2005	Sammy Beban Chumbow	x	
7.	Septembre 2005- Décembre2008	Dorothy L. Njeuma		x
8.	Décembre2008- juin2012	Oumarou Bouba	x	
9.	2012	Maurice Aurélien Sosso	x	

Source : Annuaire statistique de l'Enseignement Supérieur, Edition 2019.

Le tableau ci-dessus représente les données récapitulatives des recteurs de l'Université de Yaoundé I de 1993- 2019. À l'observation, on constate que sur 09 responsables au poste de recteur, l'Université n'a connu qu'une seule femme. En première analyse, l'on observe une discrimination à l'égard de la gente féminine. En outre, l'analyse de ce tableau fait état de ce que la politique discriminatoire à l'égard des femmes a pour origine les nominations discrétionnaires du Chef de l'État. Ceci s'explique aussi par la non prise en compte des femmes dans des postes de responsabilités à l'Université de Yaoundé I. La discrimination de la gente féminine peut aussi s'expliquer par la sous valorisation des capacités intellectuelles physiques des femmes à pouvoir diriger une institution publique universitaire au Cameroun, en particulier à l'Université de Yaoundé I.

Graphique 1: Répartition des effectifs de Recteurs par sexe à l'Université de Yaoundé I entre 1993-2019



Source : diagramme élaboré par moi d'après les données provenant du tableau statistique de l'Enseignement Supérieur, Édition 2019.

II-2- Les Directions

Une direction est un groupe de personnes en charge de l'administration d'une grande organisation¹⁸². Il est à sa tête un directeur. L'Université de Yaoundé I est composée de quatre directions. De ce fait, le tableau suivant illustre les différentes directions entre 1993 et 2019.

¹⁸² www.larousse.fr » français direction consulté le 15 septembre 2022

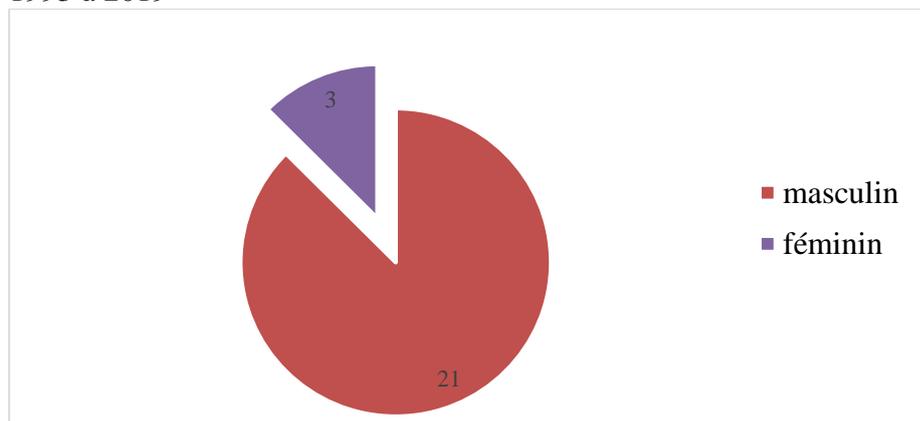
	Mahou Prosper	x																	
DAAF	Hele Pierre	x																	
	Ngba Zacharie					x													
	Bassam Aoum Paul Emmanuel												x						
	Ze Akam Pauline																		x
DCOU	Ako Oben Edward	x																	
	Bekolo Bekolo pascal				x														
	Nola Bienvenu				x														
	Dickens Priso D.								x										
	Mme Beling Josiane														x				
	Medja Ekoto Violeta																		x

Source : Annuaire statistique de l'enseignement supérieur, Edition 1993 – 2019. P 6,7, 15, 20.-

Le tableau ci-dessus présente les données récapitulatives des directeurs nommés dans les directions de l'Université de Yaoundé I entre 1993 et 2019. A l'observation première, nous constatons que cette institution totalise quatre directions. Dans ces quatre directions, on n'a eu trois responsables de sexe féminin sur un total de 24 responsables. En second observation, nous constatons que dans les quatre directions, seul deux directions ont eu de responsables de sexe féminin. À cet effet sur 24 directeurs on a eu que 3 femmes d'où le non-respect de la politique de parité.

L'analyse de ce tableau démontre le manque de femme dans les postes de direction, la non considération des femmes lors des nominations et la sous valorisation de celles-ci. Les femmes sont très peu nommées à ce poste de direction par le président de la république ce qui explique non-respect de la politique de parité à l'Université de Yaoundé I.

Graphique 2: Répartition des effectifs de directeurs par sexe dans les directions de l'UYI de 1993 à 2019



Source : diagramme élaboré par moi d'après les données provenant du tableau de répartition au poste de directeur entre 1993-2019

II-3- Les Etablissements

Les établissements de l'Université de Yaoundé I sont au nombre de deux : les facultés et les grandes écoles.

II-3-1- Les Facultés

Une faculté est traditionnellement une des structures constitutives d'une université chargée de l'enseignement de la recherche dans un champ disciplinaire homogène regroupant

des domaines de formation et connaissance apparentés¹⁸³. En ce qui concerne l'Université de Yaoundé I, elle a quatre facultés comme le présente le tableau ci-dessous.

¹⁸³ W fr.m.wikipedia.org »wiki »facultéConsulté octobre 2022

Tableau 4: Occupation par sexe des postes de Doyen de faculté à l'UYI de 1993 à 2019

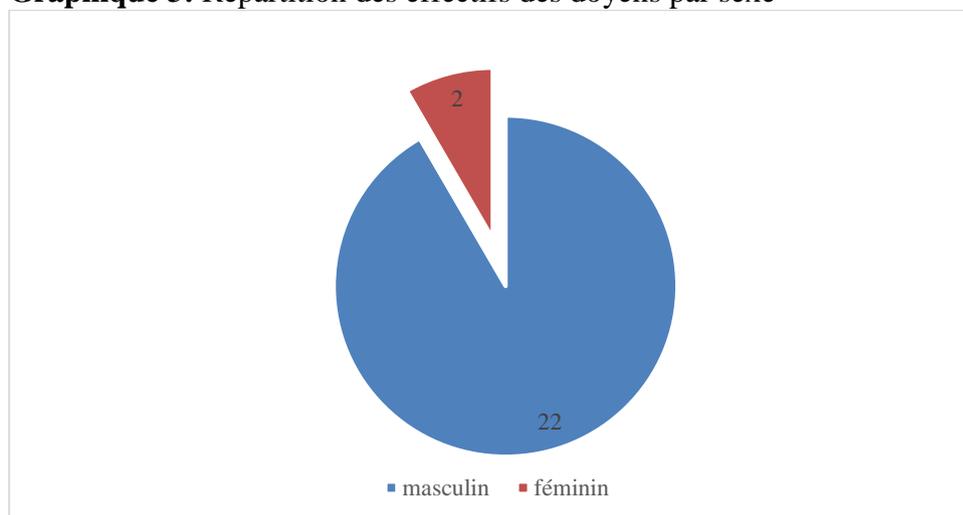
Facultés	Noms et prénoms	Années																	
		1993-1994		1995-1998		1998-2000		2001-2005		2006-2009		2010-2013		2013-2015		2015-2017		2017-2019	
		Sexe		Sexe		Sexe		Sexe		Sexe		Sexe		Sexe		Sexe		Sexe	
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
FALSH	Pierre Ngijol Ngijol	x																	
	Joseph-Marie Essomba			x															
	Emmanuel Gwan Achu					x													
	André Marie Ntobe							x											
	Pr ABWA Daniel									x									
	Richard Omgba											X							
	Louis Martin Onguene Essono															x			
Lusien Ayissi																		x	
FS	Robert Roux	x																	
	Amougou Akoa	x																	
	Wouafo Kanga			x															
	Phogomu Tih					x													
	Njine Thomas							x											
	Bitjong Ndombol								x										
	Paul Bilong								x										
	Awono Onana													x					
Jean Claude Tchouankeu																		x	
FMSB	Pierre Carteret	x																	
	Aurélien Maurice Sosso					x													
	Peter Ndumbe Martin			x															
	Tetanye Ekoe									x									
	Côme Ebana Mvogo												x						
	Jacqueline Ze Minkandi																		x
FSE	Barnabé Mbala Ze	x																	
	Félicité Chrstiane Ewane Epse Essoh		x																

Source : Annuaire statistique de l'enseignement supérieur, Edition 1993 p .5-7, 2018 p. 6-8

Le tableau ci-dessus présente les données récapitulatives au poste de doyen de l'Université de Yaoundé I de 1993- 2019. Selon les analyses, force est de constater que les femmes sont peu représentées de manière minoritaire à ce poste. Sur 4 facultés on ne constate que la présence de deux femmes comme doyen une femme dans la faculté de science de l'éducation et l'autre dans la faculté des sciences biomédicales. Au total sur 24 doyen entre 1993 et 2019 on en a eu que deux femmes comme doyen ce qui démontre le non-respect des critères de parité à ce poste de chef d'établissement et l'absence de la gente féminine au sein de cette institution Universitaire.

Vue au manque de femmes à ce poste il revient de dire que la femme occupe une place secondaire à l'Université dans le poste administratif. Ce qui pose le véritablement le problème de problématique de parité à l'Université de Yaoundé I.

Graphique 3: Répartition des effectifs des doyens par sexe



Source : Diagramme élaboré par moi d'après les données provenant du tableau ci-dessus

II-3-2- Les Grandes écoles

Une grande école est définie réglementairement comme un établissement d'enseignement supérieur, souvent accessible par concours, après le baccalauréat, une classe préparation ou une licence avec une formation de haut niveau d'une durée de 3 à 5 ans¹⁸⁴. Les grandes écoles, permettent généralement d'obtenir un diplôme visé contrôlé par l'État, qui confère le grade de master. Elles sont Publiques, Privées ou consulaires.

¹⁸⁴ W fr.m.wikipedia.org consulté le 12 janvier 2023,09hr

Dans ce cas précis, les grandes écoles de l'Université de Yaoundé I sont publiques et offre des formations de haut niveau pour chaque filière concernée. On enregistre 4 grandes écoles comme le présente le tableau suivant.

Tableau 5: Occupation des postes de Directeurs par sexe dans les grandes écoles de l'UYI de 1993 à 2019

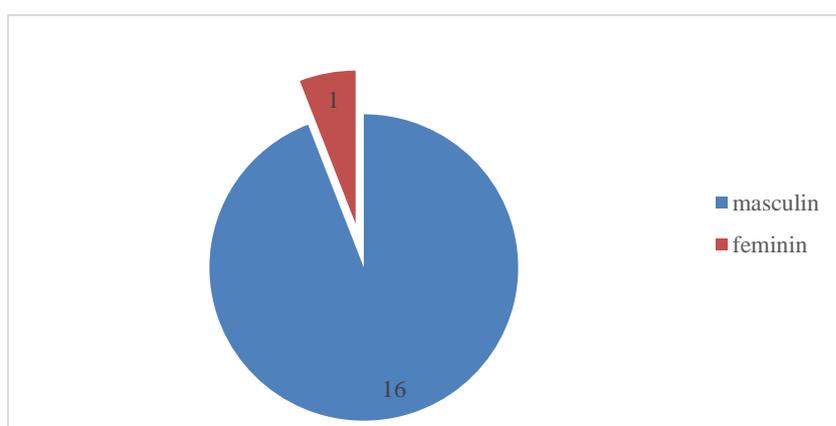
Grandes Ecoles	Noms et prénoms	Années													
		1993		1993-1999		1999-2005		2005-2009		2009-2017		2017-2018		2018-2019	
		Sexe		Sexe		Sexe		Sexe		Sexe		Sexe		Sexe	
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	f	F	M
ENSY	Jean Tabi Manga	x													
	Norbert Ndong			x											
	François-Mathieu Minyono-Nkodo					x		x							
	André Mvesso														
	Nicolas Gabriel Andiga														
	Luc-Calvin Owono Owono									x					
	Barnabé Mbala Ze											x			
ENSPY	Rémy Etoua	x		x		x									x
	Charles Awono Onana							x							
	Thomas Tamo Tatiése							x							
	Max Ayina Ohandja							x		X		x	x		
	Gérard Michel			x											
	Paul Vermande	x		x											
ENSET D'EBOLOWA	Salome Ndjankomo Essiane														
IUT Bois de Mbalmayo	Paul Tchawa	x													
	Joseph Albert Mukam Fotsing														
	Robert Medjo Eko							x							x
	Isaac Bindzi									X					x

Source : Annuaire statistique de l'enseignement supérieur, Edition 2018.pp. 15- 28

Le tableau ci-dessus nous renseigne sur le personnel affecté dans les grandes écoles parrainées par l'Université de Yaoundé I de 1993 à 2019. L'analyse de ce tableau montre une présence minoritaire de la gente féminine au sein des institutions universitaires et à l'Université de Yaoundé I en particulier, plus précisément dans les grandes écoles.

En effet, sur 17 responsables, on a eu qu'une seule femme. Les hommes sont nommés ou occupent les postes de responsabilité les plus importantes dans l'administration universitaire. Cette présence minoritaire semble confirmée la thèse qui stipule que la femme est une roue de secours et qu'elle doit occuper et jouer un rôle second¹⁸⁵.

Graphique 4: Répartition des effectifs des directeurs des grandes écoles par sexe



Source : diagramme élaboré par moi d'après les données provenant du tableau ci-dessus

II-4- Les Le Département d'histoire de l'Université de Yaoundé I : Étude de

cas : Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines (FALSH)

Le Département selon le dictionnaire Larousse est une circonscription administrative¹⁸⁶. En d'autres termes, un ensemble cohérent qui, au sein d'une, rassemble tous ceux qui s'identifient à une même discipline ou une même filière d'étude ainsi que les membres du personnel administratif, technique et ouvrier qui y sont rattachés¹⁸⁷.

S'agissant du Département d'Histoire de l'Université de Yaoundé I, c'est un cadre idéal de formation et d'encadrement. Il offre aux étudiants des conditions idéales pour réussir. Pour atteindre cet objectif, il dispose d'un corps enseignant chevronné, dévoué et disponible dont les bureaux sont situés à l'annexe de l'Université¹⁸⁸. (à côté du Lycée Général Leclerc)

¹⁸⁵ L'absence de femmes au poste de directeur dans les grandes écoles de l'Université de Yaoundé I, que les femmes ne viennent qu'en second position au cas il n'y a pas d'autres issues.

¹⁸⁶ Dictionnaire, *Le Petit Larousse Illustré*, Paris, Édition Larousse, 2015

¹⁸⁷ www.uliege.be « cms » facultés-département

¹⁸⁸ Synthèse des archives du Département d'Histoire de l'Université de Yaoundé I.

Il met en œuvre le suivi du personnel administratif, des enseignants et enseignements dispensés dans une filière. Le tableau suivant est un récapitulatif du poste des chefs de Département nommé au Département d'Histoire de l'Université de Yaoundé I de 1993 à 2019, illustré de manière ci-après.

Tableau 6: Occupation des postes de chefs de départements du département d'histoire à l'Université de Yaoundé I entre 1993 et 2019.

Département d'Histoire	Noms et prénoms	Années											
		1993-1994		1999-2005		2005-2009		2009-2017		2017-2018		2018-2019	
		Sexe		Sexe		Sexe		Sexe		Sexe		sexe	
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
	Engelbert Mveng	x											
	Pr Martin Zacharie Njeuma			x									
	Joseph-Marie Essomba												
	Daniel Abwa					x							
	Philippe Blaise Essomba											x	

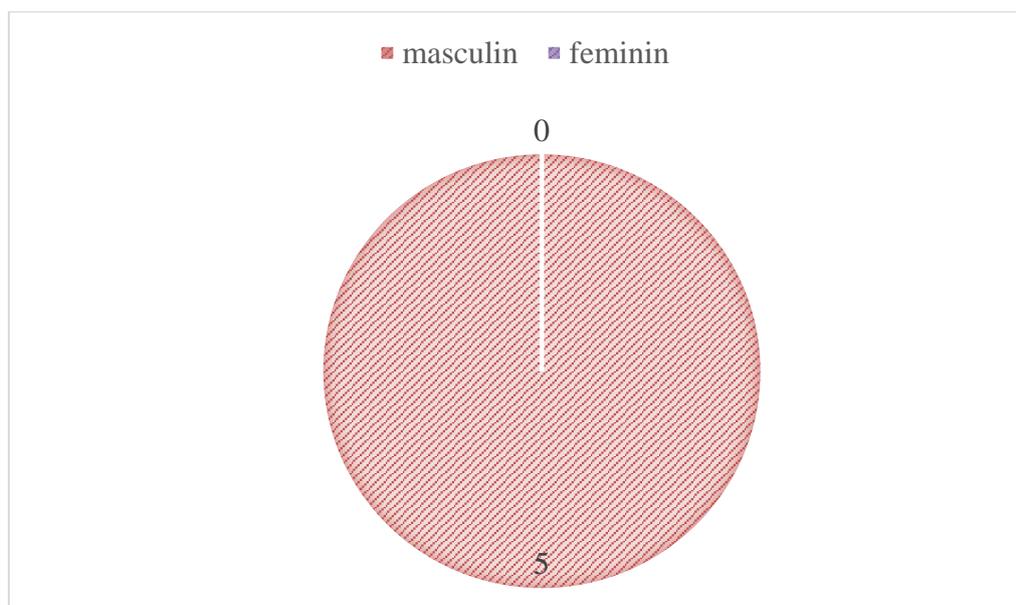
Source : synthèse des Archives du département d'histoire de l'Université de Yaoundé I

Ce tableau présente le personnel administratif nommé dans le poste de chef de département d'histoire de l'Université de Yaoundé I. À l'Université de Yaoundé I, avant que ça soit le département d'Histoire s'était le département d'Histoire-Géographie et Archéologie. Celui-ci avait pour responsable le genre masculin. Sur deux responsables nommés il y'a eu deux responsables de genre masculin. Lors de la dislocation de ces départements en deux, département d'histoire est resté seul.

Devenue département d'histoire, les nominations des responsables de sexe masculin ont continué. Dans ces nominations, on ne voit que la présence de la gente masculine. Donc sur cinq responsables nommés au poste de chef de département, on constate la présence des hommes est massifiante et écrasante au point de vu de ne pas constater l'impact fragilisant de la femme, en tant qu'entité ou intelligence parfaitement à même d'assumer et d'assurer un savant dosage de responsabilités des fonctions non réservées aux hommes. L'analyse de ce tableau montre à suffisance la marginalisation intellectuelle de la femme au sein de l'Université de Yaoundé I plus précisément à la FALSH au département d'histoire ¹⁸⁹

¹⁸⁹ Ce manque de femme dans ce poste, démontre l'exclusion des femmes dans le poste de responsabilité à l'Université de Yaoundé I. Ce qui explique le non respecté de la parité dans cette institution

Graphique n°5 : répartition des effectifs des chefs de département par sexe.



Source : diagramme élaboré par moi d'après les données provenant du tableau ci-dessus on 100% homme

Parvenus au terme de ce chapitre où il était question de parler de la question de parité à l'Université de Yaoundé I de 1993 à 2019. Ce chapitre a développé deux parties à savoir : le modèle de formation d'une part et d'autre la représentativité (statistique et analyse). Au vu de notre analyse, l'on note que le modèle de formation à l'Université de Yaoundé I depuis 1993 jusqu'en 2019 est le même sans distinction du genre. Hors au niveau de sa représentativité à travers des analyses statistiques, nous notons une discrimination à l'égard de la gente féminine. Malgré les compétences avancées des femmes, on constate qu'à travers les tableaux statistiques une marginalisation et la non valorisation de celles-ci. La femme à l'Université de Yaoundé I occupe un second plan d'où le non-respect de la politique de parité dans cette institution, dans la mesure où sa présence est minoritaire dans le cercle, non de prise de décision, mais d'administrateur d'une structure intellectuelle telle que l'Université de Yaoundé I. Dans ce cas qu'elles sont les limites et les perspectives de cette politique de parité dans cette Institution Universitaire ? La question de parité à l'Université de Yaoundé I, présente dans son ensemble la sous-représentation des femmes dans cette institution selon les analyses statistiques. Malgré le domaine de formation mixte, les femmes restent toujours sous représenté tant dans l'administration que dans l'enseignement. Cette institution évolue en marge de la politique de parité hommes-femmes.

CHAPITRE IV :

POLITIQUE DE PARITÉ À L'UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I :

LIMITES ET PERSPECTIVES

Le principe de parité, inscrit dans les constitutions de 1972, a pour but de promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales¹⁹⁰. En 1996, ce principe avait pour but les principes fondamentaux reconnus par la constitution notamment égalité des citoyens et non-discrimination. La liberté d'association et liberté syndicale, droit à l'instruction, droit au travail et devoir de travailler¹⁹¹. Cependant, la non application des textes relevant de ces constitutions est l'une des causes de la sous représentativité des femmes dans les institutions universitaires en général et à l'Université de Yaoundé I dont repose notre champ d'étude. Dans ce chapitre il sera question pour nous de présenter les obstacles à la promotion de la politique de parité observée d'une part et de l'autre part proposé des perspectives afin d'améliorer la participation de l'agente féminine dans le cadre de la prise des décisions.

I- LIMITES : Obstacles à une réelle parité hommes-femmes

Malgré la croissance permanente du taux de scolarisation de la gente féminine, l'égalité juridique ou égalité sur du papier et l'égalité des droits politiques entre les sexes reste un problème. La discrimination professionnelle de la femme parfois entretenue par elles-mêmes, reste d'actualité dans les Universités du Cameroun en général comme nous pouvons le constater, sur 11 universités d'État que le Cameroun regorge on en a que deux femmes au poste de Recteur : l'Université de Ngaoundéré et l'Université de Bamenda. Elle se manifeste par le masculinisme de certaines professions ou la représentativité minoritaire des femmes, exclus dans ces postes et autres fonctions de l'administration Universitaire donc hommes sont majoritaires.

Fort de ce constat, La politique de parité quant à elle de l'Université de Yaoundé I, fait face à plusieurs entraves. Ces limites sont des conséquences directes de la non application de celle-ci à l'Université de Yaoundé I.

¹⁹⁰ Décret n° 72-720 du 2 juin 1972 portant promulgation de la constitution de la République unie du Cameroun.

¹⁹¹ Loi n° 96-06 18 janvier 1996 portant révision de la constitution du 2 juin 1972.

L'Université I, considérée comme le centre par excellence de l'implémentation dans le processus de l'intéligencia. Dans ses missions, figurent en bonne place la recherche de l'excellence dans tous les domaines et l'appui au développement. Depuis sa création en 1993, de nombreux problèmes font face à la politique de parité dans cette institution Universitaire Camerounaise. Ces problèmes peuvent être de plusieurs ordres à savoir : biologiques, sociaux, de mentalités et des problèmes d'ordres matrimoniales et culturels surtout ancestrales issus de nous-mêmes et de nos coutumes.

I-1- Problèmes biologiques

S'agissant des problèmes biologiques, elles se caractérisent d'abord du fait que le sexe masculin soit d'abord considéré comme le sexe fort. Le sexe féminin est toujours au second plan. Même lors des naissances certains parents sollicitent beaucoup plus le genre masculin ce qui crée un déséquilibre au sein de la société. En outre, le XY est toujours privilégié même lors de la conception. La société surtout africaine préfère le genre masculin du fait que celui-ci ait beaucoup plus de compétences par rapport à la gente féminine. Par conséquent, la famille africaine pratique le patriarcat (pouvoir de l'homme)¹⁹², ce qui a une incidence directe dans le choix et le casting du personnel universitaire¹⁹³.

Par ailleurs, du fait de la morphologie de la gente féminine dans la biologie humaine, la femme n'est pas considérée, du simple fait qu'elle est hypermnésique qui pourrait être un problème biologique. La majorité des êtres humains ont de l'estime pour la gente masculine. On a aussi les problèmes d'affinité qui détruit la politique de parité en milieu Universitaire caractéristique de la concentration du pouvoir par un seul individu. En ce sens que, chaque famille veut monopoliser le pouvoir en sa faveur ce qui fait que, chaque administrateur ne met que son frère biologique dans des postes administratifs que celui-ci soit compétent ou non. Comme problèmes biologiques on a l'abandon des enfants, qui renvoient à tout acte de violence commis en raison du sexe biologique d'une personne, de son identité sexuelle ou des normes attachées à la féminité et la masculinité, telles que définies par la société¹⁹⁴

I-2- Problèmes sociaux

S'agissant des problèmes sociaux, la gente féminine est plus marginalisée que soit dans l'éducation, dans l'administration et dans la prise de décision. Au niveau de l'éducation,

¹⁹² Pauline Arrighi, " *Et si le féminisme nous rendait heureuses ?* ", Paris, Edition Florian Boudino, 2019, p.17.

¹⁹³ Ibid., p.17.

¹⁹⁴ Rapport du Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes –femmes consulté le 29 janvier 2023 à 13hr 32 min

celle de la gènte masculine est beaucoup plus accentuée que celle de la gènte féminine. À partir du primaire jusqu'au secondaire l'éducation des deux genres sont considérés au même niveau ; mais au niveau supérieur, la gènte masculine commence à prendre le dessus au profit de la gènte féminine. Ce manque de l'avancée de l'éducation de la jeune fille est dû au manque de moyens financiers. La discrimination et l'exclusion des femmes dans les familles patriarcales Camerounaises portent un coup considérable sur l'éducation de la femme, ainsi qu'à son émancipation.

En effet, la jeune fille et le jeune garçon peuvent débiter le cycle primaire et secondaire ensemble sans le terminer. En effet, nombreux sont les parents qui refusent catégoriquement de subventionner les études de leurs progénitures féminines afin de privilégier le mariage. Ce qui entraîne de ce fait de mettre un arrêt contraignant des études de la jeune fille. Ceci est aussi, l'une des causes immédiates de la scolarisation minoritaire de la femme en milieu universitaire. Cette posture sociale que la société ancestrale Camerounaise donne à la jeune fille constitue un frein à l'épanouissement sociale de la femme, tant dans la prise de décisions dans sa propre communauté que dans le milieu milieu universitaire.

Par exemple dans le cas de l'Université de Yaoundé I, la Direction des Affaires Académiques et de la Coopération (DAAC) comprend : la Division des Enseignants et des Personnels Enseignants (DEPE.), la Division de la Coopération Universitaire (DCU), la Division de la Recherche, des Publications et du Développement (DRPD). Dans cette direction nous constatons la sous-représentation des femmes comme le présente le tableau ci-dessous.

Tableau 7: Occupation par sexe des postes de directeurs et chefs de division à la DAAC de l'UYI de 1993 à 2019

Postes	Hommes	Femmes	Total
DAAC	8	0	8
DEPE	5	2	7
DRPD	3	1	4
DCU	3	1	4
Total	19	4	23

Source : synthèse des documents et des archives de la Direction des Affaires Académiques et de la Coopération.

À travers ce tableau nous constatons que, au regard des analyses nous constatons que les femmes ne sont pas représentées dans cette direction. Fort de ce constat, on remarque la marginalisation de la gènte féminine et des nominations discrétionnaires au sin de cette direction, la longévitè du sexe masculin dans le poste qui freine la présence des femmes au poste de directeur et des chefs de division.

En outre, le fait que les femmes soient sevrées brutalement de l'éducation a un impact significatif dans son insertion socio-professionnelle, car les politiques sociales communautaires influencent la mise en application des politiques de parité dans les Universités Camerounaises, surtout à l'université de Yaoundé I. Les femmes sont toujours reléguées au second plan ou jouent toujours la doublure des hommes. Le rôle que les femmes occupent au sein des institutions universitaires est qualifié de subalterne au vu du traitement qui est réservé à celles-ci qui essayent de talonner les hommes. Les enquêtes que nous avons menées sur le terrain peuvent le confirmer. Car il serait impensable qu'après plusieurs années de création de l'Institution Universitaire Yaoundé I, elle ne connait jusqu'à nos jours une seule femme comme Recteur de cette Institution sur 09 Recteurs qui ont passé. Ce système de nomination et managériale issu du pouvoir discrétionnaire du Président de la République est institutionnel. L'on peut en déduire sans ambages que la discrimination et l'exclusion des femmes dans la prise de décisions est un sacrilège au sein de l'Université de Yaoundé I.

Au-delà, ces nominations basées sur le sexe les femmes et les jeunes filles en milieu Universitaire sont exposées aux multiples harcèlements sexuels. Lors des contrôles continus et les examens de fin de semestre certaines jeunes étudiantes sont obligées de donner leur corps afin d'obtenir gains sur son problème de notes. Ceci donne raison au Professeur Jean-Emmanuel Pondi :

Perpétue N. est inscrite en Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines. Un jour, elle est victime d'un malaise à la sortie des cours et un enseignant décide gentiment de la raccompagner à son domicile sis dans un mini cité. Au bout de quelques jours, elle constate que ce dernier a pris l'habitude d'arriver chez elle de manière intempestive, sous fallacieux prétexte de prendre de ses nouvelles. Il tente même l'embrasser. Plus les jours passent, plus l'enseignant se fait présent dans sa vie. Ne sachant comment faire pour s'en débarrasser, elle est terrorisée à la simple idée de lui demander de ne plus venir chez elle. Les commentaires vont bon train dans le quartier où elle est perçue comme une garce. Elle est couverte de honte, mais elle a encore plus peur qu'il donne de très mauvaises notes il elle ose lui demander de mettre fin à ses visites qui représentent pour elle, ni moins qu'un véritable surplace¹⁹⁵.

Ces problèmes de harcèlement sexuel, freinent la majorité des filles à persévérer dans leurs études et de s'émanciper au sein de cette grande institution. C'est le cas de la jeune étudiante

J'ai arrêté mes études après ma licence au département d'Espagnol parce que je n'ai pas cédé à l'un de mes enseignants qui ne cessait de me dire qu'il veut mon corps, j'ai brisé mon rêve d'être interprète à cause de lui, comme je ne pouvais pas abandonner mes études j'ai changé de faculté je suis allée m'inscrire à la faculté des Sciences de l'éducation. Et dans cette faculté, je me bats pour réussir malgré que ce n'est pas ce que j'ai souhaité je n'en pouvais plus¹⁹⁶.

¹⁹⁵ Jean-Emmanuel Pond, *Harcèlement Sexuel et Déontologie en Milieu Universitaire*, Edition Clé Yaoundé 2011, p17-18

¹⁹⁶ Bissa Angela, master 1, faculté des sciences de l'éducation, 24 ans, Université de Yaoundé I, Yaoundé 06 février 2023.

Comme autres problèmes sociales, nous pouvons parler du phénomène de la stigmatisation et de subordination des femmes et des filles en milieu scolaire et surtout en milieu Universitaire. Cette stigmatisation et subordination sont beaucoup plus basées sur la gence féminine, à l'égard de celles-ci. Tous ces phénomènes sociaux détruisent et ralentissent les femmes. On a aussi des mariages précoces qui freinent la scolarisation des femmes et filles y compris des violences sexuelles ; physiques, psychologiques et mentales faites aux femmes et aux filles. Ces violences freinent particulièrement la promotion des femmes et portes atteintes à leurs libertés fondamentales comme le précise Djaili Amadou Amal dans le second thème de son ouvrage "Munyal, les larmes de de la patience " que le mariage forcé est un viol¹⁹⁷ Elles empêchent partiellement ou totalement, les femmes et les filles qui sont victimes et qui ne sont pas suffisamment protégées, de jouir leurs droits.

Les femmes, même étant dans leurs foyers envisagent continuer des études, mais vue l'intimidation de leurs maris, des violences physiques et morales qu'elles subissent, n'arrivent pas à réaliser leurs ambitions de devenir intellectuelle à cause des violences basées sur la gence comme le témoigne cette dame.

J'étais niveau I à l'Université II soa, je vivais mon mari dans la même maison. Après l'accouchement de notre enfant premier enfant, j'ai voulu continuer mes études il a refusé. En me disant que à l'époque de leurs parents, la femme était faite pour le foyer c'est les hommes qui sortaient en plus il m'a dit qu'il ne veut pas que je sois comme lui, étant enseignant de lycée comme j'avais le même rêve celui de devenir enseignante de lycée. Moi n'ayant pas de moyen pour payer moi-même mes études j'ai abandonné malgré moi ¹⁹⁸.

Par ailleurs, la société dans sa globalité a une grande influence dans la problématique de parité. En effet on a les facteurs freinant l'autonomisation des femmes qui sont la pauvreté, la jalousie, l'hypocrisie etc.

De plus, la discrimination comportementale de la société envers les femmes c'est dire la société agit avec les hommes différemment qu'avec les femmes ; la discrimination dans le lieu de travail, on trouve que la société n'accepte pas que les femmes occupent certains postes où travaillent certains boulots à cause de leur nature, de leur réputation préjugée ou parce que les boulots sont dominés par les hommes ; la dévalorisation de la femme c'est-à-dire la culture dominante et le regard de la société qui tendent à dévaloriser la femme et à dévaloriser sa participation dans certains domaines d'activités ; la dépendance financière de la femme

Cette dépendance empêche la femme de contredire ou à face aux idées qui la rend inférieur à l'homme. Ce qui fait qu'elles ne trouvent la capacité de s'imposer ou de se

¹⁹⁷ D.A.AMAL ,*Munyal ,les larmes de la patience* ,Edition Proximitéde Yaoundé,2017.p.partie 1.

¹⁹⁸ Ebessa Joséphine, 32, commerçante à kodengui, Yaoundé,15 décembre 2022.

manifester ; la femme bénéficiaire c'est-à-dire il y a aussi cette tendance qu'on peut remarquer chez les familles de la classe moyenne ou riche qui procurent à leurs filles tous ce qu'elles veulent. Par conséquent ces dernières perdent l'envie d'étudier, de travailler ou même d'apporter une contribution à la société. D'où le phénomène de « plafond de verre »¹⁹⁹

Autrement dit, on note en effet le mariage forcé : la société voit toujours la femme comme devant se marier et prendre soin de son foyer ; la pauvreté : la pauvreté des familles est un facteur important aussi, parce que beaucoup de familles empêchent leurs filles d'étudier par manque d'argent ou même les poussent à travailler ; la pression de l'entourage : les paroles des gens exercent une pression sur la femme et sa famille, il y a aussi la pression de la société sur la famille²⁰⁰. Même si cette dernière est plus ou moins ouverte, mais elle subit des pressions de la part de la société ; le frein psychologique : finissent par perdre confiance en soi et finissent par baisser les bras ; le manque de confiance et l'ingratitude des femmes, ce qui fait que la famille et la société ne font pas confiance aux femmes.

Enfin, l'éducation sous ses deux ongles : les études et l'éducation à la maison. Et c'est très important dans la mesure où l'éducation à l'école permet de comprendre et de voir les choses. Ce qui fait que les femmes qui n'ont pas eu une éducation à l'école et qui ont une éducation traditionnelle, stricte et marginalisée ne peuvent avoir une voix ni changer leurs vies c'est-à-dire la sous scolarisation de la femme qui entraîne la marginalisation de la gente féminine. L'emprise de la famille et du mari : la famille parfois, limite les choix de la fille et sa capacité à planifier son avenir. On trouve souvent dans certains cas le père est responsable de l'échec de sa fille à cause du manque de liberté de choix donner aux filles. Après l'emprise du père ou des parents vient l'emprise du mari qui prive sa femme de réaliser ces ambitions. Ce dernier qui souvent essaye de mépriser sa femme ; la liberté de mouvement qui contraint la femme à se déplacer dans une autre ville pour étudier ou pour travailler comme le démontre Djaili Amadou Amal dans "Munyal ,les larmes de la patience " dans la partie 2 intitulé Hindou le thème de cette partie qui soulève les violence faite aux femmes et le viol conjugal²⁰¹.

¹⁹⁹La notion de "Plafond de verre " renvoie au fait que les femmes peuvent progresser dans la hiérarchie de l'entreprise mais seulement jusqu'à un certain niveau d'autre part elle désigne le fait que, dans une structure hiérarchique, les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à certaines catégories de personnes essentiellement en raison de mépris de classe, de discrimination raciale ou de sexisme.

²⁰⁰ Guillaume Oyôno- Mbia, *Trois Prétendants ...un Mari*, Edition clé, Yaoundé ,1905.

²⁰¹ D.A. Amal, *Munyal, les larmes de la patience*, Edition Proximité Yaoundé ,2017, partie 2 chapitre VI P.154

En définitive, la société étant limitée fait ressortir la marginalisation du sexe féminin malgré les efforts que la femme fournit. Elle occupe toujours la seconde place à cause de l'influence des hommes sur les femmes²⁰².

I-3- Problèmes de mentalités

Dans nos sociétés, les inégalités entre les hommes et les femmes restent un obstacle au progrès social ainsi qu'un frein majeur à la croissance économique. Non seulement la mauvaise éducation des familles, mais aussi le fait que l'homme pense toujours être supérieur à la femme. Dès le bas âge l'homme se considère toujours comme l'être le plus fort, le plus apte à tout faire dans la société au détriment de la femme. Dans les activités sociétales, malgré les compétences efficaces des femmes, que ce soient physique, intellectuel, moral, même dans le raisonnement, l'homme a toujours en tête que c'est lui le plus fort. Dans le cadre intellectuel, parfois la femme est marginalisée du fait de son genre féminin qui n'est pas accepté par la société. On se dit toujours que la femme ne peut rien faire par rapport à l'homme. À cet effet, l'homme devient le pilier même s'il n'a aucune compétence on dénigre la femme au profit de l'homme. Les violences du genre en milieu scolaire : l'insécurité que vivent les filles à l'école ou sur le chemin de l'école empêche de suivre correctement les cours dispensés. Ce contexte encourage souvent les parents à retirer leurs filles de l'école²⁰³.

Toutefois, l'homme dans son apparence, et du fait de son caractère physique, a toujours tendance à penser que c'est lui qui mérite mieux que la femme. Donc la femme est inférieure à l'homme dans tous les domaines de la société. On note aussi l'influence des hommes sur les femmes qui est un frein à la politique de parité y compris l'intérêt des postes de nomination par les femmes. Devenues très intéressées, elles préfèrent abandonner, si le poste en question n'est pas bénéfique²⁰⁴.

En somme, nous constatons que l'ignorance sociétale et des personnes freinent l'application de la politique parité. Donc la majorité privilégie le sexe masculin sans toutefois pousser la réflexion plus loin. Ici on parle des mentalités rétrogrades.

²⁰² L'influence de la société sur la femme entraîne la chute des femmes dans tous les domaines ce qui fait obstacle à la politique de parité.

²⁰³ Le traumatisme que subissent les filles à travers l'influence et les violences de leurs camarades pousse les parents à retirer leurs filles de l'école.

²⁰⁴ L'intérêt aux postes domine la conscience de la femme ce qui entraîne la faible représentativité des femmes.

I-4- Problèmes matrimoniaux

Dans le domaine matrimonial, la gente féminine a toujours occupé la seconde place dans la prise de décision. Dans certaines familles, les parents bafouent parfois l'éducation de la jeune fille au profit de celle du garçon pour la simple raison que c'est le garçon qui est le chef de famille.

En effet, la femme étant considérée comme une personne de seconde main, elle se retrouve marginalisée dans tous les plans à cause de son caractère féminin qui n'est du tout reconnu dans la société tout entière comme le sexe le plus faible. Même lors des successions familiales, le sexe masculin est toujours privilégié au profit du sexe féminin. En effet, on considère que la fille ira en mariage et le garçon restera comme chef de famille dans la maison des parents : d'où tous les privilèges conférés aux garçons. "Je n'ai jamais souhaité avoir d'enfant de sexe féminin dans ma vie, parce que les filles sont des sacs à problèmes. Je remercie le seigneur d'avoir exaucé ma prière aujourd'hui j'ai trois garçons avec mon épouse et je suis très heureux²⁰⁵ ".

Dans de nombreuses régions du Cameroun à l'instar de l'Est et l'Ouest , l'égalité des sexes est entravée par le manque d'accès aux ressources, à leurs droits et au pouvoir .On a aussi le manque d'autonomisation des femmes qui, restent aussi touchées de manière disproportionnée par la pauvreté ,la discrimination et l'exploitation .La discrimination basée sur le genre condamne des femmes à des emplois précaires et mal rémunérés et ne permet qu'à une faible minorité d'entre elles d'atteindre des postes élevés. Le manque de moyens financiers certaines familles de ces régions ,les obligent à privilégier l'éducation des garçons au détriment de celle des filles²⁰⁶.

De même, on a aussi le manque d'ambition des femmes, les problèmes de maternité qui n'est pas facile pour les femmes à gérer à joindre les deux bouts : les études et la maternité. Certaines abandonnent les études pour s'occuper de leurs enfants et sacrifient les études. Contrairement à l'homme qui ne connaît pas le poids de la maternité et aussi le manque d'ambition des femmes.

En effet, on a aussi les violences basées sur le genre : celles-ci font parties des mécanismes sociaux de subordination d'une catégorie de personne envers une autre. Ces violences sont reconnues comme un phénomène traduisant des rapports de force historique

²⁰⁵ Anonyme ,42 ans, Enseignant à l'Université de Douala, Yaoundé,22 janvier 2023.

²⁰⁶ www.mdgfund.org ,Égalité des sexes et autonomisation des femmes ,consulté le 30 décembre 2022.

inégaux entre les hommes et les femmes, aboutissant à la domination et à une discrimination exercée souvent, par les premiers sur les secondes. Ces violences freinent particulièrement la promotion des femmes et portes atteintes à leurs libertés fondamentales. Elles empêchent partiellement et totalement, les femmes et les filles victimes de ces violences ne pas suffisamment se protéger, de jouir de leurs droits. Autrement dit, les phénomènes les plus fréquents qui empêchent l'application de la parité sont :

- la pauvreté des familles. Pour certains foyers, scolariser une fille traduit une perte de revenu ou d'aide à la maison. Il arrive également que les familles ne disposent pas les moyens pour contribuer aux frais scolaires ou d'acheter les fournitures et les uniformes. Et souvent, lorsqu'il faut faire un choix entre la fille et le garçon, la famille consacre ces maigres ressources à l'éducation du garçon, considérant qu'il s'agit d'un meilleur investissement à long terme²⁰⁷.
- l'ignorance des lois et des droits : les parents, en manque de formation académique poussés, ne remettent pas en question les discriminations liées aux traditions culturelles de ne pas scolariser les filles. Dans certains pays, les violations des droits des filles sont répandues et normalisées que les sanctions sont rares.
- la traite et le travail infantile : la pauvreté amène souvent les parents à commercialiser filles. Considérées comme une charge, ce sont les premières à être exploitées.
- les situations d'urgences : exacerbent la vulnérabilité des filles et les discriminations. Les écoles détruites par la guerre, les conflits ou une catastrophe naturelle les rendent impraticables et dangereuses, l'isolement en cas de pandémie, la précarité des camps de réfugiés, privent les filles d'éducation. Les familles se trouvent aussi dans des situations précaires qui pèsent sur leurs foyers, entraînant les familles à marier leur fille ou à les obliger à travailler.

En définitive, la femme dans le cadre matrimonial est faite pour le mariage et les travaux ménagers. Par conséquent elle est considérée comme un être qui peut prendre une décision d'où sa marginalisation et cela entraîne une chute de la politique de parité.

I-5- les problèmes culturels

De prime abord, la problématique de la parité a aussi connu des problèmes dans nos cultures ancestrales. En effet, la culture est un obstacle qui freine véritablement la politique de parité dans nos sociétés. Pour cela, on peut noter plusieurs aspects de ces obstacles culturels à savoir :

²⁰⁷ WWW.Plan.international.Fr , scolarisation des filles : principaux obstacles , consulter le 01 février 2023

Les mutilations sexuelles féminines : internationalement considérées comme une violation des droits des jeunes filles et des femmes. Elles sont le reflet d'une inégalité profondément enracinée entre les sexes et constituent une forme extrême de discrimination à l'égard des femmes²⁰⁸. La marginalisation de la femme dans les familles surtout africaines, du fait que la femme est appelée à partir pour le mariage et l'homme est le chef de famille qui restera éternellement. Par exemple dans les cultures du Nord, Extrême Nord et de l'Ouest la place de la femme c'est dans le ménage pour s'occuper de la famille. Donc parler la lenteur du changement culturel au regard irréversible de l'évolution humaine. C'est le cas d'une dame qui a subi le poids de la culture sur la marginalisation de sa culture.

Mon grand-père Atouba Eyenga Luc interdit sa fille qui est mère qu'elle n'ira pas à l'école, elle restera à la maison s'occuper de ces frères qui iront. En voulant se rebeller pour revendiquer les mêmes droits que ceux de ces frères, mon grand intimidait ma maman en lui posant cette question avec un ton violent. As-tu déjà vu une femme écrivaine ou bien administrateur ? c'est quoi ça, seule les hommes sont des écrivains et des administrateurs. Donc tu n'iras pas à l'école c'est sans discussion. Aujourd'hui tous mes oncles sont des pensionnaires de l'État sauf ma mère et j'ai décidé que j'enverrai tous mes enfants à l'école sans discrimination afin de donner la chance à tout le monde²⁰⁹.

La période coloniale, quant à elle, a joué de sales tours pour freiner la politique de parité dans les institutions Universitaires. Pendant cette période, les filles n'avaient pas droit à l'éducation, seul les hommes avaient le droit d'aller à l'école. On assistait à une marginalisation du sexe féminin, la femme n'avait pas droit à l'émancipation et à l'éducation, seul les hommes avaient droit de s'émanciper et à avoir un travail administratif²¹⁰. Seul les hommes étaient des chefs de cantons, villages, groupements postes de police.

Comme évoqués plus haut, les besoins et les situations qui surgissent appellent constamment une nouvelle interprétation des valeurs culturelles. Dans ce processus d'interpellation, nous réaffirmons certaines valeurs, alors que d'autres n'ont pas été tenues en compte. Pour cela, on note aussi les pesanteurs culturelles qui retardent la scolarisation de la jeune fille à scolariser. Une représentante du gouvernement cambodgien recourt à une image choc pour illustrer la nécessité de contester les normes culturelles qui accentuent l'inégalité entre les sexes. Elles précisent toutefois qu'il ne s'agit pas de réformer l'identité culturelle d'une nation, mais de bien s'attacher aux éléments de cette culture qui oppriment les femmes²¹¹.

²⁰⁸ Female Genital Mutilation /cutting : a global concern. UNICEF, NEW YORK ,2016.

²⁰⁹ Ruth Marceline Eyenga Meyong ,56ans, agent communal à Akonolinga, Yaoundé ,21Janvier 2023.

²¹⁰ Ada Djabou, *La problématique de l'éducation de la jeune fille pendant la période coloniale au Cameroun*, (dir.),2017, *Il y'a cent ans que les Allemands quittaient le Cameroun. Histoire d'une rupture –continuité* Yaoundé, Grandes Éditions (1916-2016), pp.641-654.

²¹¹ Discours d'un représentant du gouvernement cambodge, consulté le 9 mars 2023

Selon un dicton cambodgien, l'homme est une pièce d'or, et la femme un morceau de tissu. Une pièce d'or peut bien tomber dans la boue, elle sera toujours une pièce d'or, tandis qu'un tissu taché reste à jamais taché. Ainsi, une prostituée, une femme violée, une veuve n'est plus tissu vierge. Par contre, qu'il soit criminel ou qu'il trompe sa femme, l'homme reste, lui une pièce d'or. Un tel dicton montre bien que cette culture instaure une discrimination de la femme à l'égard de l'homme et la marginalisation de la gente féminine²¹².

Les stéréotypes culturels développent l'idée que la place de la femme est dans la cuisine. Par exemple, on lie souvent le travail de la femme ou son implication dans tous les domaines politique, culturel, etc. À l'échec de l'éducation des filles, l'idée de supériorité de l'homme par rapport à la femme s'est très répandue²¹³. Autrement dit on note également le poids de la religion dont les missionnaires ont instaurés dans la culture qui, a joué un impact dans la politique de parité du fait que seul les femmes étaient envoyés au sixa²¹⁴ pour apprendre la vie au foyer. Les hommes quant à eux, n'étaient pas concernés par cette pratique odieuse considérée comme un confinement de la femme. Ce qui n'a jamais été le cas pour l'homme d'où la discrimination à l'égard de la gente féminine.

Lors de la préparation de mon mariage, ma famille et ma belle-famille m'ont envoyé au sixa pour aller apprendre la vie de couple. J'ai posé la question à mes deux familles pourquoi c'est seulement moi qui y va au sixa alors que mon mari est le plus têté parmi nous deux pourquoi cette inégalité alors que nous devons tous y aller pour apprendre tous deux la vie en couple, mon père m'a intimidé en me disant que la femme n'a pas droit à la parole, seul les hommes ont la prise de décision et j'étais obligé de me taire j'ai compris que les hommes sont favorisés et qu'on marginalise la femme²¹⁵.

En définitive, nous constatons que la politique de parité, englobe dans son ensemble un gouffre de limites négatives surtout sur le pan de la gente féminine. D'où l'assujettissement de la femme

II- SUGGESTIONS

L'égalité des sexes, en plus d'être un droit humain fondamental, est essentielle à la mise en place des sociétés pacifiques dotées d'un plein potentiel humain et d'un développement durable. De plus, il a été démontré que l'autonomisation des femmes stimule la productivité et la croissance économique. Ainsi plusieurs plans ont démontré que pour une parité meilleure et pour une politique de parité universitaire améliorée dans les Universités camerounaises en

²¹²Rapport ACIDI : Culture, égalité entre les sexes et coopération au développement, www.mediaterr.org, genre, consulté le 29/12/2022

²¹³ La société marginalise la gente féminine au profit de la gente masculine du fait du développement des cultures ancestrales qui la domine.

²¹⁴ Sixa, c'était une sorte de stage que les femmes partaient subir chez les missionnaires dans le but d'apprendre la vie au foyer

²¹⁵ Abomo, Denise, ancienne pensionnaire du sixa, 81 ans, obili, Yaoundé 02 décembre 2022, 17hr.

général et à l'Université de Yaoundé I en particulier les femmes doivent aussi prendre part pour un développement durable.

II-1- L'implication des femmes dans le fonctionnement de l'Université de Yaoundé I

L'implication des femmes dans le fonctionnement de l'université de Yaoundé I, permet le développement des Institutions Universitaires et le développement de toute l'administration universitaire. En effet, les femmes devraient donner leurs points de vue sans l'influence des hommes afin d'éviter toute forme de frustration à l'égard des femmes. Favoriser l'autonomisation des femmes dans l'enseignement et dans l'administration Universitaire et promouvoir son intégration dans tous les secteurs de l'enseignement supérieur et aussi leurs données accès à des postes de responsabilité dans des domaines professionnels au vu de leurs compétences développées²¹⁶.

Le programme d'action de Beijing, l'*UNESCO*, a décidé en 1995 que sept programmes d'enseignement et de recherche dans le domaine de l'enseignement supérieur seraient spécifiquement consacrés à la question du genre, en vue de promouvoir le développement humain durable et de faire en sorte que les femmes participent pleinement aux processus qui le rendront viable. Il s'agit ici, du suivi d'une stratégie en trois volets, exprimée par l'*UNESCO* dans *Women, Gender and development*²¹⁷.

Faire prendre en compte les sexospécificités dans tout le processus d'élaboration des politiques, de planification, de programmation, de mise en œuvre d'évaluation et encourager la participation des femmes à tous les niveaux et dans tous les domaines d'activité en accordant une attention particulière aux priorités et aux perspectives des femmes elles-mêmes dans la redéfinition tant des objectifs que des moyens du développement, mettre sur pied, des programmes et des activités spécifiques au bénéfice des femmes et des jeunes filles, particulièrement lorsqu'ils favorisent l'égalité, le développement des capacités endogènes et la pleine citoyenneté (Égalité et équité entre les genres)²¹⁸.

II-2- Mixité hommes -femmes, moteur de développement en milieu Universitaire

La politique de parité promeut l'égalité de chance pour tous, les hommes et les femmes devraient en principes avoir tous les mêmes droits dans le cadre du développement des Institutions Universitaires. En effet, hommes comme femmes doivent occuper dans

²¹⁶Cet extrait de texte a pour but de montrer que les femmes aussi doivent occuper les postes de responsabilité vue leurs compétences. Leurs compétences doivent être valeurs au bénéfice du développement.

²¹⁷ UNESCO dans son entendement, favorise l'intégration de de la femme afin de d'atteindre le développement durable.

²¹⁸ www.UNESCO.ORG. Consulté le 05 janvier 2023.

l'administration les mêmes postes sans discrimination du genre, d'ethnie de religion etc. En exemple dans le cadre de l'enseignement, les responsabilités doivent être partagées selon le mérite de tout un chacun. Par ailleurs, l'Université doit favoriser la mixité dans les études, que ce soit dans les filières, les parcours d'études ou l'accès aux services universitaires du faite que les hommes et les femmes, possédant ont les mêmes capacités d'action de compétences dans tous les domaines variés de l'enseignement supérieurs.

En plus, le développement étant une affaire de tous, chaque sexe a le devoir de participer au développement et à l'émergence de son institution universitaire²¹⁹. Autrement dit, l'Université étant un milieu scientifique et intellectuel, voir socioculturel, doit prendre non seulement les plus méritant mais faire également amande favorable aux mobilités réduites. Quels que soient le sexe, les origines ethniques, la couleur de peau, la culture ainsi que leurs origines tribales, les meilleurs devraient être recruté sans autres formes de favoritisme. Les femmes peuvent être plus brillantes, parfois plus que les hommes. L'Université étant aussi un cadre de l'intéligencia, doit promouvoir que le mérite quels que soient le sexe, l'origine sociale, la couleur de la peau, la culture et la tribu, car le développement étant une affaire de tous pour le bien-être et l'épanouissement de toutes les institutions universitaires. De ce fait, chacun a le devoir d'y participer sans marginalisation d'un ou de favoritisme d'un sexe. Chacun devrait être sélectionner au vu de l'efficacité ces compétences sans aucune forme de discrimination²²⁰.

Pour l'UNESCO, l'égalité des genres et l'éducation sont des droits fondamentaux et inaliénables de l'être humain. L'UNESCO promeut l'égalité des genres pour tous, dans tous les domaines et par l'éducation de tel sorte que les femmes et les hommes, les filles et les garçons, jouissent du même droit d'accès aux possibilités d'apprentissages, de résultats équitables et des mêmes chances d'accès dans tous les domaines de la vie²²¹.

À cet égard, l'égalité des genres, en général, et dans l'éducation, en particulier est une priorité de l'agenda mondial du développement et devrait rester au cœur du débat sur l'après-2015. L'éducation, notamment pour la gente féminine est considérée comme l'un des meilleurs investissements pour le développement. Éduquer, est capital non seulement pour améliorer leurs conditions de vie, mais aussi pour les bénéfices personnels, sociaux et développementaux qui en résultent : outre une plus grande autonomie, l'éducation donne aux femmes, à leurs

²¹⁹ Le développement étant une affaire de tous, l'Université devrait partager les responsabilités en fonction des compétences de chaque sexe pour un développement durable sans favoritisme.

²²⁰ L'Université milieu par excellence et intéligencia, devrait sélectionner les méritants.

²²¹ Rapport de l'accès à l'égalité : autonomiser les filles et les femmes par l'alphabétisation et l'enseignement secondaire (2012) : <http://unesdoc.unesco.org/consulté> le 07janvier 2023.

familles et leurs communautés de meilleurs chances dans la vie et réduit la pauvreté et la vulnérabilité à la violence²²².

Constat de ce phénomène de marginalisation de la gent féminine, l'Université de Yaoundé I doit prendre des mesures qui favorise la diversification des compétences afin d'éviter des disparités entre les deux sexes.

II-3- L'émergence de l'équilibre

Dans le cadre de la défense des droits des femmes, la notion de parité a été avancée pour défendre l'égalité organisée en nombre de sièges ou de postes occupés par les hommes et les femmes dans les institutions (publique ou privées) qui faisaient apparaître une discrimination de fait. Plusieurs stratégies pour l'équilibre et l'émergence entre les sexes ont été conçues pour améliorer l'équilibre entre les sexes et la condition de la femme par la mise en œuvre d'actions ciblées au niveau de l'organisation. Celles-ci peuvent prendre la forme de démarche en visant à accroître la prise de conscience des questions de genre, à améliorer le suivi et la responsabilisation ou encore à améliorer l'environnement de travail par le biais de politique des ressources humaines adaptées²²³.

Pour une parité équilibrée dans les Universités camerounaises en général et à l'Université de Yaoundé I en particulier, les gouvernants devraient recruter une compétence avérée en s'appuyant sur les compétences des sexes, veiller à ce que les postes soient équilibrés entre les genres sans discrimination ; que les postes de responsabilités administratives soient équitables selon le mérite de chaque sexe. Qu'il ait équilibre au niveau des postes, au niveau des enseignants et même dans les enseignements qu'il est similitude, admettre l'évolution de la prise de décision dans la vie politique. De permettre la sélection des femmes dans des postes de responsabilités. Mettre en application les droits de l'Homme et la justice sociale dans le but de l'équilibre dans la prise de décision²²⁴.

Il est à souligné que les femmes représentent la moitié des talents et des qualifications potentielles de l'humanité, le renforcement du pouvoir d'action des femmes et leur pleine participation sur un pied d'égalité dans tous domaines de la vie sociale y compris aux prises des décisions et leurs accès aux pouvoir, sont des conditions essentielles à l'égalité et au développement.

²²² Rapport sur le plan d'action de l'UNESCO pour la priorité et l'égalité de Genres (GEAP ,2008-2013) : <http://unesdoc.unesco.org/consulté> le 07janvier 2023.

²²³ Ici on fait appel à la prise de consciences des politiques. Chaque politique adapter devrait se poser les questions sur chaque sexe pour une parité effective.

²²⁴ L'Université de Yaoundé I pour parité équilibrer, devrait instaure la justice sociale dans la brise de décision

Plusieurs grands défis auxquels doivent faire face dans les Universités du Cameroun en général et de l'Université de Yaoundé I en particulier pour l'émergence de l'équilibre, est la réduction des inégalités et une participation des hommes et des femmes aux affaires politiques, économiques et administratives dans les Universités. Malgré les avancées observées ces dernières années au niveau de la reconnaissance et de la promotion des droits de la femme en particulier, de nombreux écarts restent à combler entre les hommes et les femmes en matière des droits de l'homme et d'accès aux différentes responsabilités à l'Université²²⁵.

Ainsi, l'éducation est inductrice de changement positif du mental profond de l'individu et lui confère l'attitude de transformer la société pour l'intérêt des communautés humaines. Ainsi, la parité d'éducation est généralement l'affaire de toute intelligence. Cependant elle est surtout plus significative chez les enfants qui selon les psychologies sont "une pervers polymorphe" c'est -à-dire possède toutes les capacités de normalisation et de délivrance²²⁶.

La normalisation étant étendue comme tous les acquis positifs pour l'enfant au cours de son instruction faisant de lui un homme utile à la société, cette normalisation ne se produit que par l'éducation et c'est généralement à l'école. C'est généralement dans le même sens que Kante (2002) affirme que l'homme (enfant) ne devient pas véritablement homme (adulte) que par l'éducation et enrichit que l'homme n'est que ce que l'éducation fait de lui.

De ce qui précède il est admis de conclure que, la parité de l'éducation entre les deux sexes a l'avantage de produire et former les enfants pour devenir des hommes et des femmes utiles qui conviennent (normaux) dans la société²²⁷

II-1- La scolarisation encourageante de la jeune fille

Scolariser les filles leurs permet de devenir autonome et de participer activement au développement de leur communauté. Parce qu'éduquer les filles pour briser le cycle de la pauvreté et aussi l'éducation est un véritable levier d'émancipation pour les filles. Envoyer une fille à l'école, c'est lui donner la possibilité d'acquérir des connaissances qui lui permette de prétendre à un métier et de construire son avenir. L'éducation d'une fille est par ailleurs un formidable instrument de lutte contre la pauvreté, l'ignorance, la révolte, etc.

En effet, éduquer une fille c'est éduquer une nation, parce que la femme est le fondement de toute société. Nous savons que l'éducation est le plus puissant facteur de réduction de la

²²⁵ Pour l'émergence sexiste, l'Université de Yaoundé I devrait réduire les inégalités et permettre la participation des hommes et des femmes aux affaires politiques, économiques et administratives dans cette institution

²²⁶ Rodrigue BOZI SAMBALI, *la problématique de la scolarisation fille-garçon et son impact sur la scolarisation des enfants du groupement kamuronza*, ISDR/GL-Graduat 2014.

²²⁷ *Ibid.*, p.3.

pauvreté dans le monde, capable de mettre fin aux cycles intergénérationnels de désavantages et booster des économies entières. De manière sexiste : la réussite scolaire des filles est expliquée par leur conformisme, leur autodiscipline, leur sens de l'altruisme. En revanche, la compétence scolaire des garçons est attribuée à leur confiance en soi et ambition, et à leur esprit de compétitions²²⁸.

Les parents doivent encourager leurs filles d'aller à l'école même étant dans le mariage y compris les maris qui doivent encourager leurs femmes à scolariser même étant dans leurs foyer c'est cela que le professeur Ada Djabou dans son article sensibilise des faire l'école tout simplement, de s'y intéresser. Les filles doivent faire preuve de détermination et d'abnégation, même si elles vont en mariage parce que le mariage n'est pas un obstacle pour l'école²²⁹.

Pour mieux atteindre cette émergence, toutes les genres doivent y postuler pour les études au même pied d'égalité parce que la société camerounaise, les Universités camerounaises en générale et l'Université de Yaoundé I en particulier ont besoin d'une représentativité égale en fonction des compétences de chaque sexe afin que la politique de parité proprement dite soit visible dans tous les domaines d'activité de l'Université de Yaoundé I sans toutefois identifier un quelconque obstacle.

II-5- Le suivi effectif de conventions ratifiées par le Cameroun

Le Cameroun étant un État de droits, où toutes les lois sont respectées, a ratifié le 23 août 1994 la Convention sur l'élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF). Cette convention a été signée le 06 juin 1983 et a été mise en vigueur le 22 septembre 1994. Après sa mise en vigueur, Les États parties ont pris tous les mesures appropriées pour que les femmes, dans les conditions d'égalité avec les hommes et sans aucune discrimination²³⁰.

Il a par ailleurs ratifié le protocole additionnel à la CEDEF LE 7 janvier 2005 lequel est entré en vigueur le 7 avril de la même année. Par ces actes, il a voulu d'une part, manifester sa volonté politique de veiller à la promotion et la protection des droits fondamentaux de la femme et, d'autre part, confirmer son engagement à respecter et à appliquer, sans réserve, les dispositions de cet instrument. Au terme de cette convention, plusieurs résolutions et mesure ont été prise à savoir :

²²⁸ Pour un développement les États devraient mettre un accent particulier sur l'éducation de la jeune fille qui un est facteur de réduction de la pauvreté.

²²⁹ Ada Djabou, *Le mariage n'est pas un frein pour l'école*, in Revue n° 1730, Yaoundé, du vendredi 20 janvier 2023 p.7

²³⁰ Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes ratifiée par le Cameroun le 23 aout 1994.consulter le 19 mars 2023.

Selon l'article premier :Aux fins de la présente convention, l'expression "discrimination à l'égard des femmes " vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le genre sexe qui a pour effet ou pour but de de compromettre ou de détruire la connaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique ,social ,culturel et civil ou dans tout autre domaine.

Le principe de l'égalité entre homme et femme figure dans le corpus des normes juridiques camerounaises. Il convient de relever que les différents textes y relatifs ont été traités dans le rapport initial du Cameroun sur la CEDEF présenté en 2000. Il ne serait pas superflu de rappeler que certains de ces textes consacrent le principe d'égalité entre l'homme et la femme à savoir :

- la Constitution révisée du 18 janvier 1996 ;
- le Code Pénal ;
- le Code du Travail ;
- le Code Électoral ;
- le Statut Général de la Fonction Publique.

En ratifiant la CEDEF, le Cameroun a adhéré à l'application du principe de non-discrimination à l'égard des femmes²³¹.

En somme cette article développe et vise à détruire toute distinction, exclusion ou restriction fondée et les violences sur le genre sexe et promeut l'égalité entre hommes et femmes au vu de leurs compétences et leurs capacités pour le développement de l'État Camerounais.

Suite à l'article 2 de celle-ci, les États parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes les formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et, à cette fin s'engagent à :

- inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et femmes, ci n'est déjà fait, et assurer, et assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective dudit principe ;
- adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin, interdisant toutes discrimination à l'égard des femmes ;

²³¹ Cf article 1 de la convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes, cadre constitutionnel et juridique de protection des droits de la femme.pp.16-17

- instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire ;
- s'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation ;
- prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque ;
- prendre les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes ;
- abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes.

En définitive, nous pouvons dire la convention la convention dans son lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes. Elle développe la politique de la non-discrimination à l'égard des femmes²³².

Selon l'article 3, Les parties prennent dans tous les domaines, notamment dans les domaines politique social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes ;

À cet effet, le Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP) constitue le cadre privilégié de mise en œuvre de la politique définie par le Chef de l'État. Les axes de ce document sont exécutés par les Administrations à travers des stratégies sectorielles. Le gouvernement a ainsi marqué sa détermination à poursuivre efficacement la lutte contre la pauvreté à travers :

- la poursuite des politiques qui garantissent une croissance économique durable et équitable ;
- la réorientation d'une part substantielle des ressources publiques vers les domaines sociaux et économiques de base ;
- la gestion efficiente des ressources humaines ;
- les actions spécifiques en faveur des femmes et d'autres groupes vulnérables.

²³² Cf article 2 du CEDEF, p.17.

À cet effet, des programmes et projets sont développés en faveur des femmes dans le cadre de la coopération bilatérale et multilatérale. Ces actions visent le renforcement des capacités des femmes dans les domaines socioéconomique et juridique en vue de promouvoir l'autonomisation complète de cette couche vulnérable de la société. La section 373 du chapitre 3 du Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP) est consacrée à la promotion de la femme. Des actions du gouvernement dans ce domaine obéissent à quatre grandes orientations à savoir :

- l'amélioration du statut sociojuridique de la femme ;
- l'amélioration des conditions de vie des femmes ;
- la promotion de l'égalité et de l'équité entre les sexes dans tous les secteurs de la vie nationale ;
- le renforcement des structures et des mécanismes institutionnels. (Réponse à la recommandation 52 du Comité) Le gouvernement qui fait de la défense et de la promotion des Droits de l'Homme l'un des objectifs du PNG, se propose alors d'assurer la protection des couches vulnérables et des minorités. Dans cette perspective, il a élaboré un plan d'actions visant la promotion des femmes dans lequel il est proposé :
 - de traduire dans la réalité le principe de l'égal accès des hommes et des femmes aux fonctions et aux mandats électifs ;
 - de promouvoir, d'encourager et d'encadrer la politique des quotas pendant les consultations électorales et dans la vie professionnelle ;
 - d'assurer l'égalité de traitement par rapport aux hommes quand leur statut le permet ; CEDAW/C/CMR/3 07-32497 19 ;
 - de conforter la politique de lutte contre les violences faites aux femmes ;
 - d'adopter un Code de la Famille ;
 - de valider la stratégie en matière de formation professionnelle basée sur l'équité²³³.

Pour ce qui est de l'article 4, elle vise des mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait homme/femme. L'adoption par les États parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien

²³³ Cf article 3 du CEDEF, p.17-18.

de normes inégales ou distinctes ; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints

- l'adoption par les États parties de mesures spéciales, y compris de mesures prévues dans la présente Convention, qui visent à protéger la maternité n'est pas considérée comme un acte discriminatoire. Depuis la présentation du rapport initial de la CEDEF en 2000, les pouvoirs publics camerounais ont adopté quelques mesures susceptibles d'accélérer l'instauration d'une égalité de fait homme/femme. Dans le domaine de l'éducation, on peut citer :
 - la politique des bourses scolaires qui impose un quota de 40 % de bourses à attribuer aux filles ;
 - le projet “ École Amie des Enfants – Amie des Filles “ met un accent sur l'encouragement de la petite fille à se scolariser²³⁴.

En somme, la volonté du CEDEF vise ici d'encourager la scolarisation de la jeune fille, à accorder des politiques de l'octroi des bourses aux filles afin d'atteindre le processus de parité sans aucune discrimination à l'égard de celle-ci.

Enfin l'article 5, les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour :

- modifier les schémas et modèles de comportement socioculturels de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes ;
- faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas.
- les pratiques culturelles, les coutumes et traditions séculaires demeurent de véritables freins à l'action que mènent les pouvoirs publics en faveur de l'amélioration de la condition de la femme dans tous les domaines. Ceci est plus notable en zone rurale et varie selon les régions et religions.

²³⁴ Cf article 4 du CEDEF, mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait homme/femme, p.20.

Comment l'État modifie-t-il les schémas et modèles de comportement socioculturels négatifs qui perpétuent la discrimination ? Existe-t-il un cadre juridique aménagé par l'État pour combattre ces pratiques néfastes ? Notre démarche consiste à :

- identifier les comportements et attitudes discriminatoires à l'égard de la femme ;
- identifier les obstacles liés à l'élimination des stéréotypes et des préjugés ;
- présenter les actions entreprises par l'État pour les combattre²³⁵.

Il ressort des analyses et commentaires qui précèdent que la mise en œuvre de la CEDEF fait partie des priorités de l'État du Cameroun. Les obstacles à l'action menée dans le cadre de l'application complète de cet important instrument juridique sont liés aux freins culturels, à des pratiques sociales et/ou communautaires découlant des traditions séculaires, à quelques imperfections de la législation, héritage de la colonisation et, à la pauvreté corollaire de la terrible crise économique qu'a connue le pays depuis les années 80. Conscientes de ces écueils, les autorités camerounaises ont adopté un train de mesures visant à accroître l'efficacité de leurs actions en matière de promotion des droits de la femme.

Parvenus au terme de notre réflexion, qui mettait en exergue les limites et perspectives de la politique de parité dans les institutions universitaires camerounaises en générale, et à l'université de Yaoundé I en particulier de 1993 à 2019. Dans cette étude, nous avons d'abord présentés les limites qui freinent cette politique d'une part, et d'autre part nous avons proposés des solutions qui peuvent améliorer le fonctionnement des universités sans discrimination. Tout au long de nos analyses, nous avons constaté dans les limites que la femme dans les institutions universitaires est marginalisée malgré ces compétences parfois plus élevées que celles des hommes, elle subit des influences des hommes, de la société, de la culture etc. Fort ce constat, les institutions universitaires camerounaises en général et l'université de Yaoundé en particulier doit encore plus lutter contre toutes formes de discrimination et de marginalisation entre les sexes. Que chaque sexe soit représenté à sa juste valeur pour une politique de parité meilleure dans toutes les institutions Universitaires camerounaises. Les obstacles à la politique de parité, démontrent la marginalisation des femmes dans les intuitions universitaires camerounaises dû à sa sous-représentations.

Pour palier cela, la société encourage la scolarisation des filles et des femmes, implique les femmes dans la prise de décision et le développement des femmes dans les domaines de l'enseignement supérieur afin de parvenir à une égalité sans disparité

²³⁵ Cf article 5 du CEDEF, pp.20-21.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Le présent travail de recherche consistait à analyser la problématique de la parité hommes-femmes dans les institutions universitaires camerounaises : cas de l'université de Yaoundé I de 1993 à 2019. Notre travail s'est attelé autour de quatre chapitres. Pour ce qui est du premier chapitre, qui portait sur la présentation de l'Université de Yaoundé I dans son ensemble, nous sommes appesantis sur son historique notamment : sa création, sa superficie, sa localisation ainsi que ses missions. Également, nous avons montré son évolution qui va de la Fondation Française à l'Enseignement Supérieur au Cameroun, en passant par l'Université Fédérale du Cameroun jusqu'à l'Université de Yaoundé puis l'Université de Yaoundé I.

Il s'est dégagé que l'Université de Yaoundé I a connu plusieurs mutations sur les plans institutionnelles et infrastructurelles. Elle a évolué sous plusieurs appellations jusqu'à devenir Université de Yaoundé I.

Le chapitre deux présente la politique de parité hommes-femmes au Cameroun : mythe ou réalité. Tout au long de notre analyse, nous avons exploité deux grands outils à savoir : les conventions internationales auxquelles le Cameroun a souscrit d'une part et le cadre réglementaire national d'autre part. Sur le plan international, il s'agit de la Charte des Nations Unies, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la conférence du Caire et la conférence de Beijing dans la politique de parité qui militent pour l'égalité d'opportunités et de chances pour tous sans discrimination de genre, d'ethnie, de religion, de langue, etc. Quant au cadre réglementaire national, il est question des lois et règlements de la République notamment : la constitution, la loi portant orientation de l'enseignement supérieur, le décret portant statut particulier des enseignants du supérieur. Il ressort que les politiques publiques au Cameroun promeuvent la parité et la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes et militent pour l'autonomisation de celle-ci.

Le troisième chapitre portait sur la question de parité à l'Université de Yaoundé I, deux éléments ont été analysés : le modèle de formation d'une part et d'autre la représentativité. Il se dégage que le modèle de formation à l'Université de Yaoundé I de 1993 à 2019 est le même sans distinction du genre. Hors au niveau de sa représentativité à travers des analyses statistiques, nous notons une légère disparité à l'égard de la gente féminine, malgré les compétences avancées des femmes. En réalité, la femme à l'Université de Yaoundé I est minoritairement représentée d'où le non-respect de la politique de parité dans cette institution

dans la mesure où sa présence est minoritaire dans le cercle, non de prise de décision, mais d'administrateur d'une structure intellectuelle telle que l'Université de Yaoundé I.

Le quatrième chapitre qui mettait en exergue les limites et perspectives de la politique de parité dans les institutions universitaires camerounaises en générale, et à l'université de Yaoundé I en particulier de 1993 à 2019. Dans cette partie, nous avons d'abord présenté les limites qui freinent cette politique d'une part, et d'autre part nous avons proposés des solutions qui peuvent améliorer le fonctionnement des universités sans discrimination. Tout au long de nos analyses, nous avons constaté dans les limites que la femme à l'Université de Yaoundé I est sous représenté, malgré ses compétences parfois plus élevées que celles des hommes. Elle subit des influences des hommes, de la société, de la culture etc. En somme, les institutions universitaires camerounaises en général et l'Université de Yaoundé I en particulier qui fait l'objet de notre étude doit encore plus lutter contre toutes formes de discrimination et de disparité entre les sexes. De ce processus de parité, quelle est la place des familles pour la promotion de la jeune fille dans de grandes universités du Cameroun ?

SOURCES ET ORIENTATIONS BIBLIOGRAPHIQUES

SOURCES

❖ Archives

- ADAAC, organigramme de l'Université de Yaoundé I, Procès-Verbal, 1993-2019
- ADAAC, organigramme de la Direction des Affaires Académique et de la Coopération de l'Université de Yaoundé I, Edition ,1993-2019
- ADIPD, effectifs des étudiants, enseignants, responsable de l'Université de Yaoundé I Annuaire statistique de l'Université de Yaoundé I, Edition ,1993-2019

❖ Décret et lois

- Décret N°93/036 du 29 janvier 1993 Portant Organisation Administrative et Académique de l'Université de Yaoundé I.
- Décret N°93/026 1993 portant création d'universités, Édition JURIAFRICA, Cameroun,1993
- Déclaration et programme d'action de Beijing quatrième conférence sur les femmes, 15 septembre 199.
- Préambule de la constitution du 18 janvier 1996.
- Décret n°2019 /002 du 04 janvier 2019 portant réaménagement du Gouvernement »
- P. Yang DSCE, promulgué par le Premier Ministre chef du Gouvernement, Yaoundé, 2003
- Nation Unies, convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, /CEDAW/c/CMR/Q/4-5/Add.1
- Chief Dr.J.Dion Ngouté, Premier Ministre, Chef du Gouvernement ,2020.
- Arrêter N° 22 00681 29/08/2022

❖ Rapports

- Rapport du Groupe de Travail sur l'Enseignement Supérieur de l'ADEA, juillet 1999.
- Rapport de la huitième conférence mondiale sur l'égalité de sexe et l'autonomisation de la femme, Caire 8 juillet 2021.
- Rapport du Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'insertion sur l'égalité
- Rapport du Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes –femmes
- Consulté le 29 janvier 2023 à 13hr 32 min

- Rapport de des textes de convention sur l'élimination de formes de discrimination à l'égard des femmes, Cameroun ,1994.
- Rapport de l'accès à l'égalité : autonomiser les filles et les femmes par l'alphabétisation et l'enseignement secondaire (2012) : [http://unesdoc.unesco.org/consulté le 07janvier 2023](http://unesdoc.unesco.org/consulté%20le%2007janvier2023).
- Rapport sur le plan d'action de l'UNESCO pour la priorité et l'égalité de Genres (GEAP ,2008-2013) : [http://unesdoc.unesco.org/consulté le 07janvier 2023](http://unesdoc.unesco.org/consulté%20le%2007janvier2023).
- Rapport ACDI : Culture, égalité entre les sexes et coopération au développement,

❖ Les sources numériques

- Orientation.schoolmouv.fr, consulté le 10 janvier 2022 ,14hr.
- [www.larousse](http://www.larousse.fr) .fr ,consulter le 10 janvier 2022,14hr
- Bibliothequer.com. « education »def..consulter le 15 février 2022,6hr
- [www.lalanguefrancaise.com.ecole](http://www.lalanguefrancaise.com/ecole) ,consulté le 20 mars 2022,8hr
- <http://www.upac.info> consulté le 12 octobre 2022
- Site Web : <http://www.upac.info> , consulter le 07 juin 2022.
- Iuc@iuc-univ.com
- www.iuc-univ.net/ consulté le 07 juin 2022.
- <http://www.istic.cm/> consulté le 07 juin 2022.
- <http://www.uy1.uninet.cm/>
- Fr.m.wiikipedia.org. consulté le 23 juillet. 2022.
- www.fr.wikipédia .
- [www.larousse](http://www.larousse.fr) .fr » français direction
- w fr.m.wikipedia org »wiki »faculté
- w fr.m.wikipedia org.consulté le 12 janvier 2023,09hr
- www.mdgfund.org ,Égalité des sexes et autonomisation des femmes ,consulté le 30 décembre 2022.
- [www.Plan](http://www.Plan.international.fr) international .Fr , scolarisation des filles : principaux obstacles ,consulter le 01 février 2023

❖ Sources orales

Nom	Age	Fonction	Lieu et date
Anonyme	/	Enseignante ENS	Yaoundé ,22 avril2022
Anonyme	/	Enseignant Université de douala	Yaoundé ,12 novembre

ABOMO Dénise	82 ans	Ancienne pensionnaire du sixa	Yaoundé (obili),02 décembre 2022
ANDIGA Nicolas	/	Conseiller Technique de l'Université de Yaoundé I	Yaoundé ,25 avril 2022
ASSEN NTYAM Elodie Gaele	23 ans	Etudiante à l'ENS de Yaoundé	Yaoundé,12septembre 2022
ATOUBA Serge	19ans	Résident de la cité Universitaire	Yaoundé,10 janvier 2022
BONONO	/	Enseignante de ENS de yaoundé	Yaoundé,03 mai 2022
BISSA Angéla	24 ans	Etudiante faculté de sciences ,Université de Yaoundé I	Yaoundé,06 février 2023
BOKAGNE BOTOBO	56ans	Chef de département, enseignant au département d'Histoire à l'Université de Yaoundé I	Yaoundé,18 avril 2022
DONG MOUGNOL Maxime	/	Enseignant d'Histoire au Département d'Histoire de l'Université de Yaoundé I	Yaoundé ,24 septembre 2022
EBESSA Sophie	37 ans	commerçante	Yaoundé (kodengui),24 décembre 2022
ESSAMA MABOULOU J.R	32 ans	DOCTORANT Université de Yaoundé I	Yaoundé,12 Septembre 2022
EYENGA MEYONG R.M	56ans	Agent communal	Yaoundé ,21 janvier 2023
MBOUDOU ATANGANA Epse NTOLO	/	Secrétaire DAAC	Yaoundé,17 octobre 2022
MOUSSA II	/	Enseignant d'Histoire au Département d'Histoire de l'Université de Yaoundé I	Yaoundé ,25 septembre 2022
OTTOU ZIBI	84 ans	Ancien menuisier	Yaoundé(Ngoa Ekélé) ,18 mars 2023
WANYAKA BONGUEN VIRGINIE	/	Enseignante d'Histoire au Département d'Histoire à l'Université de Yaoundé I	Yaoundé ,18 avril 2022
TASSI Sothérie	/	Enseignante d'Histoire au Département d'Histoire de l'Université de Yaoundé I	Yaoundé ,17mars 2022

❖ Les mémoires et les thèses

- A.E. Bella ‘l’Institution Universitaire au Cameroun : Dynamiques, Ruptures et Permanences d’une réalité Plurielle ; des Origines A 2001 ,2009-2010.
- D.B. Mboudhom Kamgang ‘‘Dynamique de la faune culicidienne sur le campus de l’Université de Yaoundé I(Cameroun)’’- DEA 2006.

BIBLIOGRAPHIE

❖ Journaux

- Tri hebdomadaire L'œil du Sahel, n°1750 vendredi 20 janvier 2023, p.7.
- La problématique du genre dans les universités d'État du Cameroun : entre exclusion et inclusion discriminatoire.
- Parité homme-femme : Mythe ou Réalité

❖ Ouvrages

- Ada Djabou, « La problématique de l'éducation de la jeune fille pendant la période coloniale au Cameroun, (dir.),2017, Il y'a cent ans que les Allemands quittaient le Cameroun. Histoire d'une rupture –continuité Yaoundé, Grandes Éditions (1916-2016)
- Blandine Chelini- pont, Les droits des femmes ...
- Christine Ockrent, *Le livre noir de condition des femmes*, OX Edition, 2006.
- D.A.AMAL, "*Munyal ,les larme de la patience* "Edition Proximité de Yaoundé,2017.p.partie
- Guy Mvele, "*La conditionnalité dans la coopération internationale*", colloque Yaoundé,20-22 juillet 2004.
- Jean-Emmanuel Pond, "*Harcèlement Sexuel et Déontologie en Milieu Universitaire*", Edition Clé Yaoundé 2011.
- Manuel du réseau genre de l'OIT (édition 2007), section 2.
- Pauline Arrighi, *Et si le féminisme nous rendait heureuses ?* Paris, Edition Florian Boudino,2019.
- P. Wafeu Toko. "*La condition et la carrière universitaire*", Paris, L'Harmattan, 2015
- P. Biya, *Pour le libéralisme Communautaire*, Edition Favre SA Suisse, 2018.
- Rodrigue BOZI SAMBALI, *la problématique de la scolarisation fille-garçon et son impact sur la scolarisation des enfants du groupement kamuronza*, ISDR/GL-Graduat 2014.
- Recueil des textes du Ministère de l'Enseignement Supérieur, Edition 2019.

❖ Ouvrages méthodologie

- Atelier méthodologique sous régional sur les sciences sociales en Afrique : Terrains et théories de l'enquête qualitative, Mai 2007
- Hamadou Hampaté Bâ, "*Littérature Orale : Parole vivantes et Mouvante* ", Lyon ,2003

- Pierre N'da “Méthodologie et guide pratique du mémoire et de la thèse de doctorat en Lettres, Arts et Sciences humaines et sociales : informations, normes et recommandations universitaires, techniques et pratiques actuelles. “. Paris : L’Harmattan ,2007, p.2
 - Marc Bloch, “ Apologie pour l’histoire ou métier d’historien“, Armand Colin, Cahier des Annales n°3,1949
- ❖ **Dictionnaires édités**
- Anonyme, Dictionnaire Le Robert illustré, Paris, Edition, 2019.
 - Cécile Braucourt-Sahlas, “Dictionnaire universel francophone“, Paris, Edicef 2002.
 - Dictionnaire *Le Petit Larousse Illustré*, Paris, Edition Larousse, 2015
- ❖ **Guides méthodologique**
- *Faculté des Arts, Lettre et Sciences Humaines de l’Université de Yaoundé I* ‘Normes de présentation et d’évaluation des mémoires et des thèses’ Avril 2022.
 - *Université de Douala*, ’Méthodologie de rédaction des mémoires de master et thèses de doctorat Ph. D en histoire ‘ Octobre 2020

ANNEXES

-

TABLE DES MATIERES

	Pages
DEDICACES.....	i
REMERCIEMENTS.....	ii
LISTE DES ABREVIATIONS.....	iii
LISTE DES PHOTOS, TABLEAUX ET FIGURES.....	v
RESUME.....	vi
ABSTRACT.....	vii
SOMMAIRE.....	viii
INTRODUCTION GENERALE	9
CHAPITRE I : PRÉSENTATION DE L'UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ	25
I- GENÈSE DE L'UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I.....	25
I-1- Création, superficie, localisation et missions	25
<i>I-1-1- Création</i>	<i>25</i>
<i>I-1-2- Superficie et localisation</i>	<i>26</i>
<i>I-1-3- Missions</i>	<i>27</i>
I-2- Structure et fonctionnement de l'Université de Yaoundé I.....	29
<i>I-2-1- Services centraux</i>	<i>29</i>
a. Le Rectorat	29
b. Les directions.....	31
<i>I-2-2- Les établissements de l'Université de Yaoundé I.....</i>	<i>33</i>
a. Les facultés.....	33
b. Les grandes Écoles	34
<i>I-2-3- Instituts Privés d'Enseignement Supérieur sous Tutelle académique (IPES)</i>	<i>35</i>
<i>I-2-4- Effectifs</i>	<i>38</i>
II- LES PHASES D'ÉVOLUTION DE L'UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I.....	39
II-1- La Fondation Française de l'Enseignement Supérieur au Cameroun en 1961	39
II-2- De l'Institut national universitaire à l'Université Fédérale du Cameroun	39
II-3- L'Université de Yaoundé	41
II-4- La réforme Universitaire de 1993 et la professionnalisation des études universitaires	42
II-5- L'Université de Yaoundé I : produit de la réforme de 1993.....	44
CHAPITRE II : LA POLITIQUE DE PARITÉ HOMMES-FEMMES AU CAMEROUN : MYTHE OU RÉALITÉ.....	47
I- LES CONVENTIONS INTERNATIONALES	47
I- 1- Charte des Nations Unies	47

I- 2- Déclaration Universelle des Droits de l'Homme	49
I- 3 - Conférence du Caire	51
I- 4- Conférence de Beijing.....	54
II- LE CADRE RÉGLEMENTAIRE NATIONAL.....	59
II-1- La Constitution Camerounaise	59
II-2- La gestion politique du Président Paul Biya ou le genre occupe une place importante 61	
II-3- La Vision de l'État du Cameroun	63
II-4 - Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi	67
II-5- Stratégie Nationale de Développement 2030 (SND30)	68
CHAPITRE III : LA QUESTION DE PARITÉ À L'UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I.	72
I- LE MODÈLE DE FORMATION.....	72
I- 1-Entrée.....	72
I- 2- Les enseignements.....	73
I- 3- Evaluation.....	74
I- 4- Le Management (prise en charge de l'étudiant)	76
I- 5- Les Œuvres universitaires.....	77
I- 6- La Vie associative.....	78
II- ANALYSE STATISTIQUE DE LA REPRESENTATIVITE.....	78
II-1- Rectorat	79
II-2- Les Directions.....	80
II-3- Les Etablissements.....	83
II-3-1- Les Facultés	83
II-3-2- Les Grandes écoles	86
II-4- Les Le Département d'histoire de l'Université de Yaoundé I : Étude de cas : Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines (FALSH).....	89
CHAPITRE IV : POLITIQUE DE PARITÉ À L'UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I : LIMITES ET PERSPECTIVES	93
I- LIMITES : Obstacles à une réelle parité hommes-femmes	93
I-1- Problèmes biologiques	94
I-2- Problèmes sociaux.....	94
I-3- Problèmes de mentalités	99
I-4- Problèmes matrimoniaux	100
I-5- les problèmes culturels.....	101
II- SUGGESTIONS	103
II-1- L'implication des femmes dans le fonctionnement de l'Université de Yaoundé I.	104
II-2- Mixité hommes -femmes, moteur de développement en milieu Universitaire	104
II-3- L'émergence de l'équilibre	106

II-1- La scolarisation encourageante de la jeune fille	107
II-5- Le suivi effectif de conventions ratifiées par le Cameroun.....	108
CONCLUSION GÉNÉRALE	114
SOURCES ET ORIENTATIONS BIBLIOGRAPHIQUES	116
TABLE DES MATIERES	121