UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I
****
UNIVERSITY OF YAOUNDE I
****

FACULTE DES ARTS, LETTRES ET SCIENCES HUMAINES
****
CENTRE DE RECHERCHE ET DE FORMATION DOCTORALE EN SCIENCES HUMAINES, SOCIALES ET EDUCATIVES
****
UNITE DE RECHERCHE ET DE FORMATION DOCTORALE EN SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
****
DEPARTEMENT D'HISTOIRE

FACULTY OF ARTS, LETTERS AND SOCIALS SCIENCES
****
POSTGRADUATE SCHOOL FOR SOCIAL AND EDUCATIONAL SCIENCES
****
DOCTORAL RESEARCH UNIT FOR SOCIAL SCIENCES
****
DEPARTMENT OF HISTORY

GENRE ET ADMINISTRATION PUBLIQUE AU CAMEROUN (1960-2020)

THESE

Présentée et soutenue en vue de l'obtention du Diplôme de Doctorat/Phd en Histoire.

Spécialité : Histoire Economique et Sociale

Par
EYAMBO Nina Rosine
Matricule : 03F039

BIBLIOTHEQUE UNIVERSITAIRE UYI

Jury de soutenance

Président : **WANYAKA BONGUEN Virginie,** *Professeur,* Université de Yaoundé I

Rapporteurs : **ESSOMBA Philippe Blaise**, *Professeur,* Université de Yaoundé I
MOUSSA II LISSOU, *Professeur,* Université de Yaoundé I

Membres : **LEKA ESSOMBA Armand**, *Professeur,* Université de Yaoundé I
BOKAGNE BETOBO Edouard, *Maître de Conférences,* Université de Bamenda
ADA DJABOU Bernalce, *Maître de Conférences,* Université de Yaoundé I

Décembre 2025

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I
****
UNIVERSITY OF YAOUNDE I
****

FACULTE DES ARTS, LETTRES ET SCIENCES HUMAINES
****
CENTRE DE RECHERCHE ET DE FORMATION DOCTORALE EN SCIENCES HUMAINES, SOCIALES ET EDUCATIVES
****
UNITE DE RECHERCHE ET DE FORMATION DOCTORALE EN SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
****
DEPARTEMENT D'HISTOIRE

FACULTY OF ARTS, LETTERS AND SOCIALS SCIENCES
****
POSTGRADUATE SCHOOL FOR SOCIAL AND EDUCATIONAL SCIENCES
****
DOCTORAL RESEARCH UNIT FOR SOCIAL SCIENCES
****
DEPARTMENT OF HISTORY

GENRE ET ADMINISTRATION PUBLIQUE AU CAMEROUN (1960-2020)

THESE

Présentée et soutenue en vue de l'obtention du Diplôme de Doctorat/Phd en Histoire.

Spécialité : Histoire Economique et Sociale

Par

Nina Rosine EYAMBO

Matricule : 03F039

Sous la Co-direction de

Philippe Blaise ESSOMBA
Professeur

MOUSSA II LISSOU
Professeur

Décembre 2025

A toi, Grégoire Alain Tengué Fondjou, mon époux.

AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référence lors de l'utilisation de ce document.

Par ailleurs, le Centre de Recherche et de Formation Doctorale en Sciences Humaines, Sociales et Educatives de l'Université de Yaoundé I n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans cette thèse ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

SOMMAIRE

DEDICACE i
AVERTISSEMENT ii
SOMMAIRE iii
REMERCIEMENTS v
LISTE DES ILLUSTRATIONS vii
LISTE DES ACRONYMES ET SIGLES x
LISTE DES ANNEXES xiii
RÉSUMÉ xiv
ABSTRACT xv
INTRODUCTION GENERALE 1
I- PRESENTATION DU SUJET 2
II- INTERET DU SUJET 3
III- RAISONS DU CHOIX DU SUJET 7
IV- ECLAIRAGE CONCEPTUEL 8
V- DELIMITATION DU CADRE SPATIO-TEMPOREL 17
VI- OBJECTIFS DE L'ETUDE 21
VII- REVUE CRITIQUE DE LA LITTÉRATURE 22
XVIII- PROBLÉMATIQUE 28
IX- CADRE THEORIQUE 29
X- CADRE MÉTHODOLOGIQUE 32
CHAPITRE I: LA POLITIQUE GENRE AU CAMEROUN INDEPENDANT 37
I- LA PLACE DE LA FEMME DANS LE SYSTÈME D'AUTORITE A L'ERE DE L'INDEPENDANCE. 38
II-L'INTEGRATION DES FEMMES SOUS LA PREMIERE REPUBLIQUE. 64
CHAPITRE II : L'INSERTION DES FEMMES DANS L'ADMINISTRATION FACE A LA CRISE ECONOMIQUE DE 1980. 80
I- LA CRISE ET SON IMPACT SUR L'EVOLUTION DU GENRE. 81
II- RAPPORT HOMME-FEMME AU SEIN DE L'ADMINISTATION PENDANT LA CRISE. 104
CHAPITRE III : LES MOUVEMENTS INTERNATIONAUX ET LES NOUVELLES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE GENRE AU CAMEROUN. 122
I-LE CONTEXTE INTERNATIONAL ET LES DISCOURS NOUVEAUX SUR LES FEMMES 123

II- BIYA ET LES NOUVELLES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE GENRE AU CAMEROUN 140

CHAPITRE IV: L'EGALITE DE GENRE DANS LES SERVICES CENTRAUX DE L'ETAT. 164

I- LE RATIO HOMME-FEMME AU SEIN DES SERVICES CENTRAUX DE L'ETAT DE 1960 A 1982. 165

II- LE RATIO HOMME-FEMME DANS LES SERVICES CENTRAUX DE L'ETAT DE 1982-2020. 182

CHAPITRE V : L'EGALITE DE GENRE DANS LES SERVICES DECONCENTRES DE L'ETAT : CAS DU MINISTERE DE L'ADMINISTRATION TERRITORIALE ET DE LA DECENTRALISATION (MINATD). 211

I-AUX ORIGINES D'UNE ECOLE D'ADMINISTRATION AU CAMEROUN. 212

II- LE RATIO HOMME-FEMME AU CŒUR DE LA TERRITORIALE 226

CHAPITRE VI : LES OBSTACLES A LA PROMOTION DE L'EGALITE GENRE DANS LES HAUTES SPHERES DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE AU CAMEROUN. 244

I- LA CONDITION DE LA FEMME : UN VICE SOCIETAL 246

II- LA RESPONSABILITE INTERNATIONALE ET DES POUVOIRS PUBLIQUES AU RETARD DES FEMMES A LA PRISE DE DECISION. 261

CHAPITRE VII : STRATEGIES POUR UN MEILLEUR EQUILIBRE GENRE DANS LE PROCESSUS DE DEVELOPPEMENT AU CAMEROUN. 285

I- ETAT DES LIEUX SUR L'INTEGRATION DE L'EGALITE GENRE DANS L'ADMINISTRATION AU CAMEROUN 286

II- MESURES DE PROMOTION DE L'EGALITE GENRE DANS L'ADMINISTRATION CAMEROUNAISE. 297

CONCLUSION GÉNÉRALE 314

ANNEXES 327

SOURCES ET REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES 354

TABLE DES MATIÈRES 374

INDEX 379

REMERCIEMENTS

Le travail de recherche en thèse de doctorat est une œuvre collective. Ce présent travail n'aurait pu être réalisé sans la contribution de certaines personnes à qui nous tennons à exprimer notre gratitude.

Notre profonde gratitude va d'abord à l'endroit des professeurs Philippe Blaise Essomba et Moussa II qui ont accepté de diriger cette recherche sans se lasser. Que les enseignants du département d'histoire de l'université de Yaoundé I trouvent également ici, l'expression de notre profonde gratitude pour leur disponibilité tout au long de notre formation. Nous remercions également les docteurs Linda Akeh, Bang Kingué et Dady Mandeng Etoundeng pour la relecture de ces travaux de recherche.

Que nos promotionnaires Layou Limbepe, mesdames Octavie Mekong, Claire Ndjim et Fride Nkoth, professeures de français et d'histoire-géographie au Lycée Bilingue de Yaoundé qui ont relu cette thèse soient remerciées sans oublier Carole Ngoh Ndé épse Efolé, secrétaire, pour le montage des travaux.

Nos sincères remerciements à Madame le Ministre Marie Thérèse Abena Ondoa née Obama pour avoir mis à notre disposition toute la documentation de son institution et en particulier la direction du Genre de son département ministériel sous la sincère collaboration du chef de service Monsieur Vincent Atangana. Au Chef de service du fichier et des archives du MINAT, Madame Aimée Sosso épse Tonga et son personnel à qui nous adressons notre sincère gratitude.

Merci à Madame Antoinette Zongo née Nyambone, préfet du Koung-Khi, Monsieur Raphaël Eweck préfet à la retraite, pour avoir accepté des interviews répétées. Leur disponibilité confirme l'aspect fondamental des sources orales dans la rédaction de cette thèse.

Nous avons aussi une pensée maternelle à l'endroit de nos enfants : Rita Sorelle Ndoko, Davy Merveille Nkemua, Rolain Trésor Sanga, Rolain Parfait Nkoué, Emmanuel Junior Tengué et au petit fils Derek Evan Assoua Edzoa pour leur amour et soutien moral. Nous ne pouvons oublier la grande famille Nkam pour avoir prévu un cadre propice à notre encadrement et pour les conseils, le soutien et l'assistance infaillibles qui conduisent sur le chemin de la réussite.

Il convient aussi de remercier notre belle- famille, sa Majesté Robert Fondjou Tingué, son épouse Bibiane Mandop et leurs enfants Christian Efolé, Serge Ewané et son

épouse Marlyse Tchamko, Lydie Edimo, Virginie Edimo, Angèle Gnatan et Bella Gnatan pour leur assistance morale et financière sans faille.

Pour les frères et sœurs Dadier Ebolo, Haoua Mahama, Sidonie Gnissié, Germaine Mada et Edith Nongni, qu'ils recoivent à travers ce travail nos remerciements sincères pour leur accompagnement moral tout au long de cette recherche.

Nous remercions enfin les familles : Pierre Akeum, Camille Esselem, Céline Membonhan, David Mbenzo, Nestor Kameni, Jean et Beatrice Nguidié, Marcelle Ndih, François de Salle et Evéline Ndi, Didier et Arlette Begoude, Berthe et Briant Bakwo Fils, Eve et Eric Bakwo Fils, Victor Saidou, Souleyman Ishaga et celles dont les noms ne figurent pas ici, pour leur attachement et accompagnement.

LISTE DES ILLUSTRATIONS

Cartes

1: Division administrative au Kamerun: legs administratif allemand. 56
2: Évolution administrative au Cameroun à la veille de l'indépendance. 61
3: Femmes sous administration au Cameroun (1960-1982). 70
4: Femmes et pouvoir executif après 1960. 177

Graphiques

1: Personnels européens et africains au Cameroun entre1947-1955. 43
2: Répartition des diplômes obtenus à l'étranger par les Camerounais entre 1980 et 1982 (par pays) 45
3: Évolution des échanges des produits exportés entre 1968 et 1988. 83
4: Structure des dépenses en % du pib de 1980-1995. 85
5: Le cacao camerounais dans les échanges mondiaux entre 1982 -1987. 89
6: Production et Commercialisation de Café Arabica entre 1982 – 1987. 90
7: Production et commercialisation du café robusta de 1982-1987. 91
8: Production et exportation du coton entre 1982 – 1987. 92
9: Production et commercialisation du Tabac entre 1982 – 1987. 93
10: Évolution des salaires au Cameroun en FCFA de 1979 à 2000. 96
11: Taux de scolarisation au niveau préscolaire par sexe. 148
12: Taux de scolarisation au niveau primaire par sexe. 149
13: Taux de scolarisation au niveau secondaire par sexe. 150
14: Taux de scolarisation au niveau supérieur par sexe. 152
15: Évolution de la population scolarisée par sexe et par niveau de 2010 à 2020. 154
16: Ratio Hommes-Femmes dans les services centraux de l'État en 2008 205
17: Répartition de la Section Administration Générale à l'ECA en 1959. 216
18: Répartition de la Section Économie et Finance à l'ECA. 217
19: Structure de la Division Administrative 219
20: Structure de la Division Judiciaire en 1968. 219
21: Femmes au pouvoir aux Etats unis en 2015. 264
22 : Femmes dans la course à la présidence americaine de 1964 à 2012. 265
23: Evolution des femmes au poste ministériel par gouvernement. 266

Photos

1: Ahmadou Ahidjo, "père de la Nation " 71
2: Ahidjo fait bouger le gouvernement. 74
3: La première femme aux hautes fonctions administratives au Cameroun 76
4: Dorothy Njeuma, femme ministre 77
5: Julienne Keutcha, femme politique 78
6: Dorothy Njeuma 100
7: Elisabeth Tankeu 101
8: Yaou Aïssatou, fille musulmane. 101
9: Isabelle Bassong 102

10: Cathérine Bakang Mbock..... 103
11: Vivian Asheri Kilo. 191
12: Koulsoumi Alhadj epse Boukar. 192
13: Marie Rose Dibong née Biyong. 193
14: Clémentine Ananga Messina. 194
15: Pauline Irène Nguene. 195
16: Minette Libom Li Likeng née Mendomo. 196
17: Madeleine Tchuenté. 197
18: Marie Thérèse Abena Ondoa née Obama. 198
19: Rose Ngwari Mbah Acha née Fomudam. 200
20: Pauline Nalova Lyonga. 201
21: Célestine Ketcha Courtès. 202
22: La préfecture du Koung-Khi. 233
23: Une vue de la préfète du Khoung-Khi. 234
24: Le mérite aux femmes administrateurs. 239
25: La préfète Zongo 240
26: De Secrétaire général à préfète. 242
27 : les Awards féministes dans l'entreprenariat. 305
28 : Récipiendaires des awards femmes Ivoiriennes..... 305

Tableaux

1: Équivalence des diplômes par pays 1980-1982. 46
2: Première promotion de l'ECA en 1960. 47
3: Les circonscriptions administratives au Kamerun en 1916..... 58
4: Le premier gouvernement unifié du Cameroun, juillet 1972. 75
5: Taux de croissance sectoriels par sous- période (%) 82
6: Le gouvernement du 06 novembre 1982. 111
7: Femmes dans les gouvernements de 1984 à 2004. 113
8: Évolution du nombre de femmes à l'Assemblée Nationale 118
9: femmes du gouvernement sous le régime Ahidjo de 1970-1985. 180
10: Personnel en formation à l'Institut Supérieur de Management Public(ISMP). 186
11: Proportion genrée des Ministres et Assimilés au Cameroun. 190
12: Classement des ministères en faveur de la promotion de la femme en 2019..... 203
13: Répartition des postes de responsabilité dans les services centraux de l'État en 2008. 205
14: Effectif genre à la prise de décision dans les services centraux de l'État en 2019. . 206
15: Représentation des femmes dans l'administration publique en Afrique. 209
16: Hommes et femmes dans les effectifs scolaires à l'ENAM de 1965 à 1979. 223
17: Les lauréates de l'ENAM de 1966 à 1980. 223
18: Les femmes sous-préfets en 2011. 228
19: Répartition genrée aux postes de Sous-préfet de 2004-2020. 228
20: Proportion genrée des sous-préfets au Cameroun de 2004-2020. 228
21: Régions et départements de la République du Cameroun, 2020. 230

22: Représentation du genre à la préfectorale au Cameroun de 2004- 2020. 232
23: Les provinces de la République Unie et leurs chefs-lieux (1972) 235
24: Récapitulatif des postes de commandement à la territoriale 238
25: Répartition des Premiers Adjoints Préfectoraux nommés entre 2004 et 2020. 243
26 : Représentativité genre dans les pays de l'Union Européenne en% en 2019. 264
27: Leadership et participation politique des femmes, PS 2012-2013. 272
28: Évolution par sexe des présidents des partis politiques de 2010 à 2019. 276
29: Représentativité genre aux postes de décision du Parlement camerounais en 2019. 278
30 : Les objectifs du PS 2012-2013. 295
31 : Conventions de financement du Plan Stratégique 2012-2013 du Bureau pays ONU FEMMES Cameroun. 296
32 : Gouvernement du 16 mai 1957. 317

LISTE DES ACRONYMES ET SIGLES

ACAFEJ : Association Camerounaise des Femmes Juristes

ACDI : Agence Canadienne de Développement International

AEF : Afrique Equatoriale Française

ALVF : Association de Lutte contre les Violences faites aux Femmes

ANY : Archives Nationales de Yaoundé

BUCREP : Bureau Central des Recensements et des Etudes de la Population

CAMNAFAW: Cameroon National Association for Family Welfare

CCF : Centre Culturel Français

CEDEF : Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discriminations à l'Egard de la Femme

CEDPA: Center for Development and Population Activities

CENAM : Centre National d'Administration et de Magistrature

CEPER : Centre d'Edition et de Production pour l'Enseignement et la Recherche

CODESRIA: Conseil pour le Développement de la Recherche en Sciences Sociales en Afrique

CPP: Convention People Party

ECA: Ecole Camerounaise d'Administration

ENAM : Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature

ENAP : Ecole Nationale d'Administration Publique du Québec

ENS : Ecole Normale Supérieure

FED : Femme et Développement

HRF: *Human Rights Focus*

IFCD : Institut de Formation et de la Coopération pour le Développement

IFD : Intégration des Femmes au Développement

INC : Institut National de Cartographie

INS : Institut National de la Statistique

IRD : Institut de Recherche pour le Développement

IRIC : Institut des Relations Internationales du Cameroun

ISMP : Institut Supérieure de Management Public

ITAF : Institut des Techniques Administratives et Financières

MINAC : Ministère des Arts et de la Culture

MINADER : Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural

MINAS : Ministère des Affaires Sociales

MINASCOF : Ministère des Affaires Sociales et de la Condition Féminine

MINAT : Ministère de l'Administration Territoriale

MINATD : Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation

MINCOF : Ministère de la Condition Féminine

MINCOM : Ministère de le Communication

MINCOMMERCE : Ministère du Commerce

MINDCAF : Ministère des Domaines, du Cadastre et des Affaires Foncières

MINDEVEL : Ministère de la Décentralisation et du Développement Local

MINDUH : Ministère du Développement Urbain et de l'Habitat

MINEDUB : Ministère de l'Education de Base

MINEE : Ministère de l'Eau et de l'Energie

MINEFOP : Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

MINFOPRA : Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative

MINEPAT : Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire

MINEPDED : Ministère de l'Environnement, de la Protection de la Nature et du Développement Durable

MINEPIA : Ministère de l'Elevage, des Pêches et des Industries Animales

MINESEC : Ministère des Enseignements Secondaires

MINESUP : Ministère de l'Enseignement Supérieur

MINFI : Ministère des Finances

MINFOF : Ministère des Forets et de la Faune

MINFOPRA : Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative

MINHDU : Ministère de l'Habitat et du Développement Urbain

MINJEC : Ministère de la Jeunesse et de l'Education Civique

MINJUSTICE : Ministère de la Justice

MINMAP : Ministère des Marchés Publics

MINMIDT : Ministère des Mines, de l'Industrie et du Développement Technologique

MINPMEESA : Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Economie Sociale et de l'Artisanat

MINPOSTEL : Ministère des Postes et Télécommunications

MINPROFF : Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille

MINRESI : Ministère de la Recherche Scientifique et de l'Innovation

MINREX : Ministère des Relations Extérieures

MINSANTE : Ministère de la Sante Publique

MINSEP : Ministère des Sports et de l'Education Physique

MINTOUL : Ministère du Tourisme et des Loisirs

MINTP : Ministère des Travaux Publics

MINTRANSPORTS : Ministère des Transports

MINTSS : Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale

MOM : Modèle d'Organisation et des Méthodes

MWP: More Women in Politics

OFUNC : Organisation des Femmes de l'Union Nationale Camerounaise

OMS : Organisation Mondiale de la Sante

ONU : Organisation des Nations Unies

OUA : Organisation de l'Unité Africaine

PANAGED : Plan d'Action National Genre et Développement

PAS : Programme d'Ajustement Structurel

PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement

RDA : Rassemblement Démocratique Africain

RDPC : Rassemblement Démocratique du Peuple Camerounais

RGPH : recensement General de la Population et de l'Habitat

ROFAF : Réseau des Organisations Féminines d'Afrique Francophone

SCOM : Service central Organisation et Méthodes

SDN : Société Des Nations

SFMDA : Séminaire Francophone du Management du Développement Africain

SNI : Société National d'Investissement

UC : Union Camerounaise

UCAC : Université Catholique d'Afrique Centrale

UNFPA : Fonds des Nations Unies pour les Populations

UNIFEM : Fonds de Développement des Nations Unies pour la Femme

UPC : Union des Populations du Cameroun

LISTE DES ANNEXES

1: Évolution du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative (MINFOPRA) 328
2: Les entreprises publiques au capital faible et moyen. 332
3: Liste complète du gouvernement du cameroun en 2020. 333
4: Tableau sur les Conventions de financement du Plan Stratégique 2012-2013 du Bureau pays ONU FEMMES Cameroun. 339
5: Liste des partenaires d'ONU FEMMES 342
6: Dix pays africains ont déjà confié la Primature aux femmes 343
7: les féministes qui ont fait avancer la question des droits de la femme. 348

RÉSUMÉ

Ce sujet de recherche intitulé “Genre et administration publique au Cameroun 1960-2020”, étudie l’un des défis majeurs de notre époque : l’égalité de genre et l’intégration de la femme dans les postes de décision. Il démontre les inégalités de representation genre dans les services centraux et déconcentrés de l’Etat depuis l’indépendance à 2020. Les femmes n’occupent que 16,42% des postes aux fonctions ministérielles contre 83,58% pour les hommes et de secrétaires généraux aux chefs de bureau, elles ont une représentation de 25,11%. Dans les services déconcentrés du Ministère de l’Administration Territoriale(MINAT), aucune femme n’ayant jamais accédé aux fonctions de gouverneur, elles occupent 3,44% à la préfecture et 4,17% à la sous-préfecture. Par la méthode diachronique et grace aux théories d’intégration des femmes au développement, la présente recherche vise a promouvoir aux hautes fonctions administratives pour un développement participatif. Cette recherche soulève le problème de la faible représentation des femmes aux hautes fonctions administratives dans les services centraux et déconcentrés de l’État. Il s’agit de comprendre les facteurs qui expliquent cette faible représentation de la femme. Ce qui soulève de manière générale la problématique du déséquilibre du genre dans l’administration publique camerounaise. L’analyse démontre que, malgré un corpus législatif relativement favorable (inspiré de normes internationales en matière d’égalité de genre) la mise en œuvre de ces principes reste largement entravée par des facteurs endogènes. Ceux-ci incluent notamment les pesanteurs socioculturelles, les stéréotypes de genre profondément enracinés, la faible acceptabilité sociale des femmes dans des fonctions de commandement, ainsi que certaines perceptions biaisées de leurs capacités physiques ou psychologiques. En réinscrivant ces obstacles dans une perspective historique, notamment à travers l’héritage des structures patriarcales précoloniales et des pratiques administratives coloniales, la thèse soutient que l’exclusion relative des femmes des sphères décisionnelles n’est pas fortuite, mais structurelle. Elle conclut que la réhabilitation de la femme dans les processus décisionnels administratifs constitue non seulement un impératif éthique, mais également une condition nécessaire à la réalisation d’une gouvernance inclusive et au progrès durable du Cameroun.

Mots clés : Genre, Administration publique, Egalité genre, Services centraux, Services déconcentrés.

ABSTRACT

This research topic entitled “Gender and public administration in Cameroon 1960-2020”, studies one of the major challenges of our time: gender equality and the integration of women in decision-making positions. It shows that the Cameroonian public administration over the years has been monopolized by men, in central and decentralized services since independence to 2020. Women occupy only 16.42% of positions in ministerial positions against 83.58% for men and from secretaries general to heads of office, they have a representation of 25.11%. . In the decentralized service none of them have been appointed as Governor, only 3.44% represented the post of Senior Divisional officer and 4.17% for sub-divisional administrative in 2020. This research raises the problem of the low representation of women in high administrative positions in the central and decentralized services of the State and aims to show the interest of involving women in decision-making in administrative functions to promote the development of Cameroon. It is a question of understanding the factors which explain the low representation of women in the Cameroonian public administration in general and in the high post of this administration in particular. This generally raises the issue of gender imbalance in Cameroonian public administration. While Cameroonian legislation (often shaped by international legal frameworks promoting gender equality) theoretically supports women’s access to public service roles, the practical reality reveals significant gaps. Legal provisions alone have proven insufficient in overcoming entrenched barriers, which include deeply rooted social norms, gender stereotypes, societal resistance to female leadership, and lingering doubts about women’s psychological or physiological capacities. This study situates these obstacles within a broader historical context, tracing their origins to precolonial patriarchal systems and colonial administrative legacies. It argues that the marginalization of women in administrative leadership is not incidental, but rather a structural issue. Ultimately, the thesis contends that enhancing women's participation in public decision-making is not only a matter of equity, but also a prerequisite for inclusive governance and sustainable national development.

Keywords: Gender, Public administration, Gender equality, Central services, Decentralized services.

INTRODUCTION GENERALE

I- PRESENTATION DU SUJET

Le Sujet de thèse doctorat intitulé "Genre et administration publique au Cameroun (1960-2020) " est une thématique qui implique l'analyse des disparités de genre à la prise de décision dans les services centraux et déconcentrés de l'administration publique camerounaise. L'inquiétude de l'auteure nait du poids démographique que les femmes représentent au Cameroun[1] et leur déconnection ou faible representation à la gestion des affaires publiques. Le vivier des femmes dans notre administration n'est pour autant pas nigligeable mais leur percée connait beaucoup de reticences de la part des dirigeants. Leur faible représentativité dans les instances décisionnelles de l'administration rend leur insertion plus difficile. C'est à cet effet que cette thèse vise la promotion des femmes aux postes de décision de notre administration, afin de rompre avec les attitudes marginales de leur congénère homme, le désengagement des femmes vis-à-vis des responsabilités qui les incombent au développement du pays et la lutte contre les mentalités qui bloquent leur aspiration au pouvoir, gage d'un développement.

La notion de genre est inéquitable à la prise de decision au cameroun, on constate que la gent masculine domine sur la gent féminine au fil du temps et ceci au détriment de la législation internationale[2] , régionale et même nationale[3] qui œuvre pour l'égalité genre aux différentes fonctions au Cameroun. Au niveau National, et depuis son accession à l'indépendance, lorsque le Cameroun devient un Etat, plusieurs mesures d'accompagnements ont été institué par le président Ahmadou Ahidjo pour faciliter l'insertion des femmes dans l'administration camerounaise notamment : l'éducation de la jeune fille, la législation, l'insertion professionnelle, la nomination au poste de décision.

En 60 ans d'administration, la situation de la femme a considérablement avancé, son insertion est remarquable dans les divisions de cette administration mais sa presence à la prise de décision est très faible. Elles représentent moins de 20% à la prise de décision

[1] Selon une étude de l'Institut Nationale de Statistique (INC), la population camerounaise est estimée au 1er juillet 2019 à 24 348 251 habitants, dont 50,6% de femmes. Lu sur https://Ins-cameroun,cm/wp-content/uploads/2021/02 in caractéristiques de la population au Cameroun.

[2] De la conférence de Mexico(1975) à Beijing (1995) en passant par Copenhague et Nairobi, les nations du monde ont mis sur pied les lois en faveur de l'égalité des sexes qui ont favorisé l'émancipation de la femme in "Les quatre conférences mondiales sur les femmes ", Département de l'information de l'ONU, DPI/2035/M-00-39711, New York, avril 2000.

[3] La ratification des textes, traités et conventions tels que la déclaration universelle des droits de l'homme, La convention d'élimination des violences faites aux femmes, le protocole de Maputo, la charte africaine des droits de l'enfant, la constitution nationale et la création du Ministère en charge de la promotion de la femme ont permis d'améliorer le retard des femmes au sein de l'administration.

dans les services centraux et déconcentrés de l'administration camerounaise. Pourtant, le Cameroun a accepté l'application des clauses de beijing qui recommandaient l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, des petites filles ainsi que les obstacles à l'égalité des sexes et à la promotion des femmes ainsi qu'au renforcement de leur pouvoir d'action.[4] L'une des clauses de Beijing fut l'application du quota de 30% de représentativité du genre dans toutes les instances décisionnelles par les Etats ayant ratifiés cet accord. Depuis la ratification de ces clauses en 1995, il se trouve qu'au Cameroun ce quota biaisé. Les facteurs qui expliquent ce déséquilibre du genre aux hautes fonctions de l'administration publique au cameroun relève du poids des traditions, des difficultés de collaboration entre les deux sexes au sein de l'administration, de la nature physiologique de la femme qui la rend vulnérable devant les contraintes du métier, et des critères discrétionnaires de nomination.[5]

Au regard de tous ces obstacles, l'insertion des femmes à la prise de décision est une nécessité de développement. Il y va pour l'intérêt de tous, leur accompagnement et leur forte représentation est gage d'un développement durable d'où l'intérêt de ce sujet de recherche.

II- INTERET DU SUJET

L'intérêt de cette étude peut être observé au niveau politique et socio-culturel.

Intérêt politique

Ce thème est d'un intérêt particulier, car il étudie l'un des défis majeurs du 21ème siècle, notamment l'intégration des femmes et l'égalité de genre dans les hautes sphères de l'administration publique au Cameroun. La femme et l'homme qui constituent les deux maillons de la chaine sociale vont voir leurs rapports se différencier au fil des siècles,

[4] United Nations, "Résolutions1, déclaration et programme d'action de Beijing1", (R 24), juin 1992, pp1-141, sur https://www,un.org consulté le 20 août 2023 à 5h 30.

[5] Les sources orales ont relevé un caractère nouveau dans la compréhension et l'élaboration de cette thèse. Les affirmations de nos intervenants ont permis de répertorier les informations jadis conservées dans les traditions ancestrales et les réalités de la vie administrative pour comprendre enfin que l'intégration de la femme aux hautes fonctions est un vice sociétal qui plonge ses racines dans l'Afrique précoloniale, coloniale et post coloniale. De nos jours, les mentalités s'enracinent et deviennent de plus en plus complexes. L'entretien avec le sous-préfet de Ngomdjap par exemple a permis de constater que malgré les règlementations établies, la place de la femme dans l'administration est limitée. Il déclare "Il y a un militaire dans l'armée et non une militaire " (Yaoundé le 22 juillet 2023). Faisant ainsi allusion à la féminisation des postes, il trouve que le risque est grand de confier certains postes de responsabilité aux femmes notamment dans le commandement car, la femme est vulnérable, elle mérite d'être protégée et, la placer au centre des coups de tirs est un danger pour sa nature.

laissant ainsi un large avantage à la gent masculine au détriment de sa congénère. Elle occupe des rôles mineurs au sein de l'administration.

Pourtant, l'histoire de l'émancipation des territoires colonisés en Afrique nous presente le rôle que la femme a occupé conjointement avec leur congenère homme dans le processus de décolonisation. Les légendaires commerçantes du Golfe du Bénin qui, d'Accra à Lagos, de Cotonou à Lomé ont combattu les règles coercitives sur leurs affaires imposées par l'administration coloniale tant britannique que française. Elles ont soutenu et financé les futurs leaders qu'étaient Kwame Nkrumah, Sylvanus Olympio et bien d'autres. On a également le rôle des femmes dans la guérilla d'Algérie, de Guinée Bissau, d'Angola, du Mozambique tout aussi significatif que celui des militantes des grands partis politiques, notamment le Rassemblement Démocratique Africain (RDA) pour l'Afrique occidentale française, la Convention Peoples Party (CPP) du Ghana, l'Union des Populations du Cameroun (UPC) où les femmes ont œuvré au même titre que les hommes pour réclamer l'indépendance de leurs pays respectifs[6].

En outre, les femmes ont joué un grand rôle en se mobilisant au sein des groupes pour revendiquer les intérêts de leur future nation. On se rappelle encore des marches de Bamako, où les femmes, au même titre que les hommes, ont soutenu la libération du directeur et du rédacteur en chef du journal l'Essor en 1945. Elles ont soutenu les nationalistes dans leur pays lors de la revendication de l'indépendance. Elles ont également marché sur Grand Bassam contre la répression politique en 1946 à Thiès pour soutenir les grévistes des syndicats très politisés en 1945.[7]

Au Cameroun précolonial, la régence de Ndjapndunké en pays Bamoun n'a pas causé de problème majeur dans cette société. Mère de Njoya, cette dernière assura l'interrègne de son fils qui n'avait que quatre ans. Elle remet le pouvoir lorsque Njoya atteint l'âge de quinze ans, après avoir assumé la conduite de cette société pendant onze ans. Dans la lutte pour l'indépendance du Cameroun, les femmes furent nombreuses à soutenir les héros de l'indépendance, parmi elles, nous pouvons citer Marthe Ekemeyong épouse Moumié[8], Marthe Ouandié et Marie-Irène Ngapeth. Cette lutte fut aussi menée par les artistes musiciennes au rang desquels Anne Marie Mvunga Nzié communément connu sous l'appellation "la voix d'or du Cameroun " qui dans son titre "Liberté " rythme les pas

[6] A. Sow-Fall, *L'ex-père de la nation, collection encres noire,* Paris, l'Harmattan, 1997, p.34.
[7] Ibid.,
[8] Née le 4 septembre 1931 à Ebom-Essawo, région du Sud-Cameroun, Marthe Ekemeyong fait ses études primaires à l'école de la mission protestante de Bimbia fondée par Joseph Merrick en 1840.in *Indépendance du Cameroun, libérons la mémoire,* Douala, Graphics System, 2023, p.159. (S/D) Ph. B. Essomba et al.

de l'indépendance du Cameroun et de nombreux pays d'Afrique et d'ailleurs.[9] Aujourd'hui, elles sont en arrière plan et jouent les rôles seconds. Pis encore, le commandement administratif connait une discrimination indéniable des femmes au Cameroun. Elles sont à peine représentées au sein des structures administratives.

Dans une étude sur la tradition guerrière et la masculinité de la guerre durant la colonisation nous affirmons avec Mazrui que, les puissances coloniales ont raté une grande opportunité qui aurait modifié la structure du champ politique, en propulsant au-devant des armées impériales la gent féminine africaine.[10] Les français ont en plus démantelé au XIX^{è} siècle l'une des rares classes guerrières africaines, les Amazones de l'ancien Dahomey, pour finalement doter ce territoire d'institutions étrangères. Pourtant soutient-il, si les puissances coloniales avaient enrôlé les femmes dans les forces armées, cette "ingénierie sociale" aurait eu des conséquences positives sur leur intégration à la vie administrative en Afrique. Quelques-unes parmi elles auraient pu prendre le pouvoir après les indépendances, participé aux réunions de l'Organisation de l'Unité Africaine (OUA). Elles auraient eu ainsi l'occasion unique de partager le pouvoir avec les hommes.[11]

L'importance de ce travail réside dans la restauration des droits de la femme et sa prise en compte dans les hautes sphères de décision de l'administration camerounaise au même titre que son congénère homme pour le développement du Cameroun. Du moment où elle est un maillon important de la chaine de développement, elle ne saurait être mise à l'écart. Elle occupe encore de nos jours une place où la société la confine aux rôles seconds. Pourtant elle s'est démarquée au fil des années par des rôles politiques auxquels elle n'a pas failli. Il est donc d'un intérêt particulier de l'intégrer à la construction nationale car, elles sont en effectif dominant.

Intérêt social

À l'occasion de sa communication en 1972 au colloque d'Abidjan sur " La civilisation de la femme dans la tradition africaine ", Henri Ngoa commençait son propos par ces mots :

> Je dirai simplement comment j'ai été amené aux choses des femmes. Un jour j'interrogeais un vénérable, sur les rites initiateurs chez les Béti, une femme d'environ quatre-vingts ans vint s'asseoir à côté de moi et me dit mon fils, pourquoi oublies-tu la femme? Fœtus, je te porte dans mon ventre ; bébé, je te porte sur ma poitrine ; enfant, je te porte sur mon dos ; adulte, je te porte sur mes genoux (allusion à l'acte sexuel) ; et quand je cesse de te porter, c'est que tu es mort !

[9] Ph.B. Essomba, R. Kpwang et al., *Indépendance du Cameroun, libérons la mémoire*, Douala, Graphics System, 2023, pp. 144-145.
[10] A-A. Mazrui, "The warrior tradition and the masculinity of war", in journal of Asian and African studies, 1977, pp.69-81.
[11] Ibid.,

> Pourquoi oublies-tu la femmes? (...) ". IL ajoutait ensuite (…) probablement pourrait-on améliorer la condition humaine si la femme occupait des postes de responsabilité.[12]

La faible présence des femmes aux postes de commandement au sein de l'appareil administratif camerounais constitue un fait structurellement enraciné, dont la persistance interroge les dynamiques de gouvernance et les logiques d'inclusion sociopolitique. Malgré les multiples initiatives étatiques et les engagements internationaux en faveur de l'égalité de genre, la configuration des organes décisionnels révèle une participation féminine largement inférieure à celle des hommes, tant en nombre qu'en niveau d'influence (United Nations Development Programme [UNDP], 2021). Cette asymétrie soulève des enjeux cruciaux non seulement en matière d'équité, mais également d'efficacité administrative, dans la mesure où la diversité des perspectives constitue un levier essentiel pour une gouvernance publique inclusive et efficiente.

Dans le contexte camerounais, cette sous-représentation des femmes dans les sphères dirigeantes ne relève pas uniquement d'un déséquilibre quantitatif ; elle s'inscrit aussi dans une configuration historique marquée par des rapports sociaux de genre profondément hiérarchisés, des pesanteurs socioculturelles persistantes et des mécanismes institutionnels parfois peu favorables à l'ascension féminine. La problématique de la participation des femmes à la gestion publique devient ainsi un indicateur pertinent de l'évolution des rapports de pouvoir dans la société, justifiant l'intérêt scientifique et politique d'une réflexion approfondie sur le thème : « Genre et administration publique au Cameroun 1960-2020 ».

Il s'agit dans ce sujet de restituer à la femme africaine et camerounaise en particulier ses droits. Le faire, c'est rompre avec les injustices du passé qui mettait toujours au-devant de la scène l'homme, et promouvoir l'insertion de la femme à la gestion de son pays. Ainsi, elle pourrait contribuer au développement au même titre que son congénère homme et ceci permettra de rompre avec les frustrations sociales. Plusieurs raisons nous amènent à développer la thématique sur les disparités du genre dans l'administration publique camerounaise.

[12] H. Ngoa, communication au colloque d'Abidjan, " La civilisation de la femme dans la tradition africaine", du 3-8 juillet 1972.

III- RAISONS DU CHOIX DU SUJET

La rédaction de cette thèse est motivée par trois principales raisons qui sont à la fois des encouragements et des justifications.

La première motivation du choix de ce thème de recherche a été la volonté ardente de lever l'équivoque sur le regard différent que la société porte sur l'homme et la femme. Ce désir part d'un constat, selon lequel, les femmes sont plus engagées que leurs frères dans la prise en charge des problèmes de famille ; elles assistent plus souvent les parents dans la charge médicale, nutritionnelle et même funéraire. La realité est qu'elles sont parfois plus nombreuses au sein de la famille nucléaire que les garçons mais ne bénéficient pas toujours du même encadrement scolaire que ces derniers. Leur éducation est dévouée au mariage pendant que celle du garçon vise son insertion dans la vie active.[13]

En outre, au sein des familles, les jeunes filles voient leur avenir s'envoler en éclat après le mariage. Une fois mariée, et dans la plupart des cas, leur conjoint les empêche de poursuivre leurs etudes scolaires et trouve pour prétexte l'obligation pour elle d'assumer leur responsabilité de femme au foyer. C'est le cas de Mbouazock Diane qui justifie sa sous scolarisation en ces termes : " mon mari dit m'avoir épousé pour lui faire des enfants, prendre soin de lui et de nos enfants ".[14] La vie de la femme au foyer dépend donc de la volonté de son époux qui, selon ses ambitions, peut faire d'elle une ménagère ou une lettré. Ainsi, la femme n'a aucun pouvoir de décision sur ses propres actes.

A cet effet, les questions de discrimination à l' égard des femmes prennent de plus en plus d'acuité. IL est parfois arrivé de voir des dames refoulées des bâtiments administratifs camerounais au motif qu'elles portent des pantalons considérés comme "vêtements d'hommes ". Une telle façon de penser relègue la femme au second plan et ceci un fait social étonnant qui mérite d'être clarifié.

En plus, le parcours académique a influencé la rédaction de cette thèse sur les questions de genre. Sélectionnée en Master dans la spécialisation histoire économique et sociale, le cours magistral du Dr. Chatap Ekindi Odile nous a fascinée.[15] Il faut dire que l'Universite de Buea était la pionière dans la mise en œuvre des questions le "gender" en 1976. Cette thématique fut instituée également au département de sociologie par le chef de département Leka Essomba. Au département d'histoire par contre, cette notion prend du

[13] Ebele Seraphine, 60 ans, administateur civil à la retraite, Nkongsamba le 05 août 2011.
[14] Mbouazock Diane Mirabelle, 45 ans, femme au foyer, Santchou le 15 avril 2020.
[15] L'enseignement du Docteur Odile Chatap Ekindi portait sur His 442 intitulée *Histoire : femme et genre*, enseignée en 2010. Elle est alors la première femme du département à dispenser les cours sur le genre, une thématique actuelle et sensible.

temps pour être débattue. C'est en 2010 que le département consacre tout un module d'enseignement sur la femme. Ces enseignements ont éveillé les consciences et ont permis de construire la problématique sur les questions d'exclusion de la femme dans notre pays. Aussi, cette spécialisation a permis d'aborder et d'analyser différemment les questions du genre dans les instances décisionnelles de l'État. De ce fait, produire une thèse sur les questions de genre relève de notre ambition de contribuer à une prise en considération de la gent féminine dans la participation au développement du Cameroun.

Enfin, le sujet questionne le ratio homme-femme dans les hautes fonctions de l'administration publique au Cameroun. Un apport d'une modeste contribution permettrait à l'histoire de renseigner, éduquer et aider les décideurs à une prise de décision qui intégrerait tous les deux sexes à la gestion de notre société. Le droit peut consacrer un meilleur cadre pour l'épanouissement, à travers la meilleure application des lois, en prévoyant un cadre juridique propice. La sociologie qui permet l'étude des rapports sociaux, peut influencer les regards sociaux et réparer les discriminations sociales.

IV- ECLAIRAGE CONCEPTUEL

L'étude des concepts repose sur ce que Willem Frijhoff définit comme étant "la scène de l'histoire ".[16] IL s'agit en quelque sorte d'un cadre conceptuel dans lequel les mots prennent un sens et s'inscrivent dans une mouvance sociale. Cette étude porte donc sur les terminologies utilisées dans ce thème et, tout particulièrement sur les mots clés: "genre" et "administration publique".

Genre

Le mot "genre" qui est de plus en plus utilisé au XIX^{ème} siècle est l'aboutissement du mouvement féministe débuté plutôt autours des années 1970. Le féminisme précède la notion du genre et pour les féministes, le genre n'est qu'un outil d'analyse développé pour mieux comprendre et rendre compte des relations différenciées qui existent entre les hommes et les femmes. Le genre n'est pas le féminisme.[17]

Le terme "féminisme est évoqué pour la première fois par le philosophe français Charles Fourier qui à travers ses écrits s'est montré le défenseur de la liberté des femmes

16 W. Frijhoff, " L'université à l'époque moderne (XVI^{e} - XVIII^{e} siècles), Réflexions sur son histoire et sur la façon de l'écrire "in F. Attal et al. (eds.), *Les universités en Europe du XIII^{e} à nos jours. Espaces, modèles et fonctions*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2005, p. 164.

[17] Massan d'Almeida, "Genre et feminisme" in ROFAF, *Tribune N^{0} 14*, avril 2014, p.18.

et de l'égalitarisme entre 1772 et 1837.[18] Mais le terme n'apparait pas sous sa plume. C'est à partir de 1860 que certains écrivains utilisent ce terme pour designer ce qui serait commun aux femmes. C'est le cas d'Alexandre Dumas fils qui emprunte le terme féminisme au langage médical où il est utilisé pour désigner les hommes aux apparences féminines. Ce sont les discours politiques et idéologiques qui récupèrent la notion pour caractériser la propension des femmes qui revendiquent l'égalité avec les hommes, voulant les ressembler et même s'identifier à eux.[19] C'est ainsi qu'à partir de 1872 le sens du féminisme actuellement employé devient de plus en plus une revendication des droits de la femme. Dans son ouvrage, il dénonce la différence entre l'homme et la femme en ces termes: "Tout le mal vient de ce qu'on ne veut pas reconnaitre que la femme est égal à l'homme, qu'il faut lui donner la même éducation et les mêmes droits qu'à l'homme ".[20] Et plu tard en 1882, le féminisme est connu comme une lutte pour l'amélioration de la condition féminine.[21]

Le terme est popularisé ensuite par la presse à l'occasion d'un congrès féministe organisé à paris en mai 1892 par Eugénie Potonié-Pierre[22] et envahit progressivement le monde entier. Les luttes féministes dans les civilisations autres que l'occident se sont plutôt intéressées aux autres combats. En Asie tout comme en Afrique entre le XIX^{ème} et le XX^{ème} siècle, les femmes se révoltaient contre le racisme et la domination impérialiste, pendant que le féminisme européen luttait pour l'égalité de sexe. Le féminisme commence à devenir un enjeu social important en Afrique à partir des années 1970. C'est après l'indépendance que les valeurs et droits des femmes commencent à être exigés. Dans la dynamique d'analyse des inégalités de genre, plusieurs facteurs socio-institutionnels sont régulièrement dénoncés comme obstacles majeurs à l'émancipation des femmes. Parmi ceux-ci figurent les mariages précoces ou forcés, la polygamie, la faible scolarisation des filles, la précarité économique, le statut social subordonné des femmes, ainsi que leur marginalisation dans les instances politiques décisionnelles. Ces réalités reflètent une structure sociale historiquement déséquilibrée qui perpétue la domination masculine et limite les possibilités d'autonomisation féminine.

C'est dans ce contexte que s'est structuré le féminisme, conçu comme une matrice doctrinale à la croisée des sphères idéologique, sociale et politique. Sur le plan idéologique,

---

[18] Géneviève Fraise, "Féminisme : appellation d'origine ", *Vacarme N^{o} IV et V* du 2 septembre 1997, p.52.
[19] Encyclopédia Universalis, Corpus 9, SA, Paris, 2002, p. 288.
[20] Alexandre Dumas fils, *L'homme-femme : réponse à Henri d'Ideville*, Paris, Michel Levy frères, 1872, p.91.
[21] François Lautman, *Ni Ève ni Marie : Luttes et incertitudes des héritières de la Bible*, Labor et Fides, 1998, p. 212.
[22] Karen Offen, "Defining feminism: A comparative historitical approach ", Vol 14, N^{o} 1, 1988, p. 126.

le féminisme s'attache à éveiller la conscience des femmes quant à leur condition historique d'opprimée, en les incitant à questionner de manière critique les rôles genrés qui leur sont socialement assignés.[23] En tant que mouvement social, il milite pour l'éradication des rapports de subordination et pour l'amélioration du statut socio-économique des femmes, notamment par l'accès équitable aux ressources, à l'éducation et à l'emploi. Dans sa dimension politique, le féminisme œuvre pour l'élargissement du pouvoir d'agir des femmes et leur pleine intégration dans les mécanismes décisionnels, à tous les niveaux de la structure institutionnelle.

Plusieurs définitions ont été attribuées au mot "genre" qui, toutes semblent dignes d'intérêt. Quelques-unes ont été retenues pour en faire une synthèse dans laquelle notre entendement de la chose s'inscrit. Le spécialiste des sciences sociales Michel Arrivé, dans sa réflexion portant sur "Genre grammatical et sexe : quel(s) rapports ", nous apprend que la notion de "genre" comme sexe social est assez récente ; d'où une ambigüité sur le sens de "genre".[24] Le mot "genre" a pour origine latine "genus" qui deviendra le mot "gendre " en ancien français. "Genus" désignait le sexe en tant que collectivité caractérisée d'un même sexe, dans le sens démographique du terme.

Vers les années 1970-1980, le "genre" s'est chargé du sens sexué du mot anglais "gender" qui a le même sens que "genus". Le mot genre constitue donc la traduction du mot *gender* qui, en anglais, désigne " *le sexe masculin ou féminin, socialement construit* ". Le terme "*gender"* a été employé pour la première fois dans le contexte féministe en 1972 par la sociologue Ann Oakly dans son ouvrage intitulé *Gender and society*[25], l'auteure proposait de l'introduire comme un outil d'analyse en vue de distinguer entre la dimension biologique (le sexe) et la dimension culturelle (le genre). Le terme s'est progressivement vulgarisé pour devenir usuel à partir des années 80, avec un contenu plus enrichi. Ann Oakly est l'une des figures de proue du féminisme qui est en definitive une doctrine, ou alors une attitude favorable à la défense des intérêts propres aux femmes et à l'extension de leurs droits.[26] Il désigne aussi le mouvement social des femmes, une théorie, ou une conception de la société qui fonde une expertise critique sur le monde qui a porté et qui porte les mouvements sociaux des femmes.[27]

---

[23] Massan d'Almeida, " Genre et féminisme " …, p. 22.
[24]M. Arrivé, "Genre grammatical et sexe quel(s) rapports ", in Thomas Laqueur, (sous la dir. de) *La fabrique du sexe. Essai sur le corps et le genre en Occident*, Paris, 2007, p.9.
[25]Ibid.,
[26] *Dictionnaire universel des Etats d'Afrique et de l'Océan Indien*, Edicef, 1995, p.105.
[27]C. Coquery Vidrovitch, "Historiographie et histoire du concept genre : le point de vue de la recherche", www. genreenaction.net, p.7, le 22 mai 2015, 19h 15.

Pour retracer l'histoire du féminisme, il faut reconnaître que la genèse du concept de genre n'est pas dissociable de l'histoire du féminisme, affirme Gerhard.[28] C'est une lutte qui fut menée depuis des siècles par les femmes qui voulaient faire reconnaitre l'égalité dans la différence. L'histoire du féminisme a été longtemps l'initiative des écrivains femmes qui, par leur ingéniosité, ont voulu sauvegarder la place que les femmes occupent dans la société entière. Celles-ci, à l'instar de Christine de Pisan, Ann Oakhly, Coquery Vidrovitch, Monique Leijenaar, Cathérine Lagacé, Myriam Merlet et Simone De Beauvoir, ont écrit l'histoire des femmes et propagé leur importance au sein de la société. Leur mission visait à abolir les rapports sociaux inégalitaires entre les sexes et à mettre fin à la discrimination et à l'oppression des femmes en tant que personnes inférieures.

L'histoire du féminisme est celle où les rapports entre les sexes sont relativement absents, pour se consacrer qu'à la moitié de l'humanité effectivement oubliée. Donc, écrire l'histoire des femmes, c'est vouloir réhabiliter cette moitié de l'humanité en rappelant qu'elle existait aussi. Cette histoire peut être novatrice et devenir aujourd'hui, quand elle est bien faite, une histoire de genre.[29]Ce terme "genre" est donc traduit au département d'enseignement de la langue française par l'expression "rapports sociaux de sexe", il a laissé la place au terme "genre", plus largement utilisé par les féministes et les spécialistes des questions relatives à l'intégration des femmes.

Le concept de genre, tel que défini par le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), renvoie à la construction sociale des rôles, des comportements et des rôles attribués aux femmes et aux hommes dans un contexte culturel et historique donné (PNUD, 2006). Cette construction repose sur une répartition souvent inégalitaire des fonctions et des responsabilités, qui structure profondément l'organisation des sociétés humaines. Contrairement au sexe biologique, qui renvoie aux caractéristiques anatomiques et physiologiques des individus, le genre est un construit social, dynamique, et susceptible de variations selon les époques et les contextes géographiques.[30]

Cette approche souligne la pluralité des significations du terme genre, dont la conceptualisation a connu une évolution significative depuis les premières mobilisations féministes jusqu'aux études contemporaines sur les identités et les rapports sociaux. Le genre ne se réduit pas à une catégorie d'analyse abstraite ; il constitue un outil essentiel

---

[28]U. Gerhard, "Concepts et controverses", in, *Le siècle des féministes* pp.47-63, www.genreenaction.net, le 22 mai 2015, 16h.
[29]Coquery, "historiographie et histoire …", p.8.
[30] PNUD, "Le genre : un outil nécessaire, introduction à une problématique" note n°5, in *Rapport mondiale pour le développement humain*, Paris, Economia, 1995.

pour comprendre la structuration des rapports sociaux, les mécanismes de domination et les dynamiques de pouvoir entre les sexes.

Dans le cadre de cette recherche, le concept de genre est appréhendé comme l'ensemble des relations sociales entre les hommes et les femmes, lesquelles façonnent les pratiques institutionnelles, les normes culturelles et les trajectoires individuelles au sein de la société camerounaise. Il s'agit d'un prisme d'analyse incontournable pour interroger les logiques d'exclusion, les inégalités persistantes et les mutations sociétales, notamment dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et de la participation politique. En définitive, la problématique du genre met en lumière les deux catégories de sexe, non comme de simples données biologiques, mais comme des constructions sociales en interaction constante avec les structures de pouvoir. Dans notre entendement de la question, conformément à la définition initiale du concept, il ne s'agit pas d'exclure l'homme (au sens de *gender malus*), mais plutôt d'intégrer la femme qui, pour nous, était au préalable mise à l'écart dans les processus sociologiques masculinisés et que l'histoire cherche à ré-instituer. Le mot "genre" dans notre travail de recherche vise à comprendre les différences entre les sexes aux hautes fonctions administratives au Cameroun. Au total, c'est une thématique introduite dans le champ de réflexion sur les déterminants des inégalités sociales et de la différenciation des rôles et statuts des individus dans la société.

Comme autre expression clé du travail, nous avons l'administration publique.

Administration publique

Pour une vision systématique de l'*administration publique*, la definition de l'administration s'impose afin de voir l'ampleur du qualificatif *publique*. Ainsi, le *dictionnaire Robert* définit l'administration comme étant l'action de gérer un bien, un ensemble de biens.[31] De façon globale, l'administration peut être définie comme étant l'ensemble des activités tendant au maintien de l'ordre ou à la satisfaction des besoins sociaux à travers un appareil d'institutions et qui ne sont ni exercés par un organe législatif ni par un organe judiciaire.[32] Dans l'*Encyclopédia Universalis*, l'administration est l'ensemble des subdivisions territoriales, nationales placées sous le signe de la reforme permanente.[33]

[31] *Dictionnaire, Le Robert illustré,* 2014, p.19.
[32] J- C. Savignac, "Structures de l'administration", document fournit par l'auteur à l'Imprimerie Nationale en octobre 1983, p.1.
[33] *Encyclopedia Universalis*, corpus I, Paris, 1988, p.262.

L'administration publique est une organisation qui incarne une collectivité publique, soit un Etat, une collectivité territoriale, une organisation ou une institution internationale. C'est l'activité d'administration qui matérialise l'exercice des pouvoirs publics.[34] Bref, l'administration publique constitue l'ossature opérationnelle de l'État moderne, en tant qu'organe chargé de la mise en œuvre des politiques publiques, de la gestion des affaires collectives et de la traduction concrète des orientations stratégiques adoptées au niveau politique. Elle joue un rôle déterminant dans la consolidation de l'autorité étatique, la prestation des services publics et la régulation des rapports entre l'État et les citoyens (Caiden & Sundaram, 2004).

Dans une perspective normative, l'administration publique devrait incarner les principes fondamentaux de la gouvernance démocratique, tels que l'équité, la responsabilité, la transparence, la justice sociale, l'égalité de traitement et la non-discrimination. Elle se doit ainsi de fonctionner comme un levier de transformation sociale, garantissant l'inclusion de toutes les catégories sociales, notamment les femmes, dans les processus décisionnels et les circuits de gestion publique. L'administration frappe par la place importante qu'elle occupe désormais dans la vie nationale. Dans les pays en voie de développement d'Afrique noire où l'administration doit créer l'État, la nation et l'économie, le tout en même temps, l'administration constitue la cheville ouvrière du processus de développement dans les nouveaux États. Cela a été rappelé par le premier ministre burkinabé dans sa déclaration de politique générale devant l'Assemblée Nationale le 24 juin 1994 en ces termes: "Notre administration publique est le support principal de la vie économique, culturelle et sociale de la Nation. De ce fait, sa vitalité conditionne et détermine le rythme d'évolution du développement de notre pays...".[35] Ce rôle énorme lui vaut d'ailleurs des critiques de la part de l'opinion publique, des medias et de la classe politique. Si la gestion de la chose publique est d'inspiration lointaine comme le montre le fait que les anciens l'utilisaient déjà dans la Rome antique, l'expression "commandement administratif" elle, est bien plus récente, puisqu'elle remonte à l'époque coloniale. En effet, lors des impérialismes de la deuxième moitié du XIX^{ème} siècle, le colonisateur, voulant implanter les structures de son pouvoir et conséquemment détruire celles endogènes qu'il avait trouvées en Afrique noire, opta pour le démantèlement du pouvoir traditionnel et leur remplacement par une forme nouvelle.

---

[34] R., Cameron, "L'administration publique en Afrique. Introduction", *Revue internationales des Sciences administratives,* Vol.76, 2010, pp637-643.
[35]Cité par Schaeffer E., *Droit économique en Afrique noire francophone,* Paris, Ronéotypé, 1977, p.4.

À l'échelle mondiale, l'instauration d'une administration publique véritablement inclusive et équitable du point de vue du genre reste, dans bien des contextes, un objectif encore lointain. Bien que les principes de l'égalité entre les sexes et les normes internationales relatives aux droits humains aient été formellement adoptés dans divers cadres politiques et juridiques, leur mise en œuvre concrète demeure limitée. En particulier, dans de nombreux États, tant du Nord que du Sud, les structures administratives publiques continuent de refléter des héritages institutionnels et culturels patriarcaux profondément enracinés. Ces administrations, plutôt que de constituer des leviers de transformation sociale, tendent à reproduire des pratiques discriminatoires et des stéréotypes de genre, notamment à travers une répartition inégale des responsabilités et de l'accès aux postes à haute responsabilité.[36]

L'origine de l'administration camerounaise remonte à l'époque allemande. Depuis la signature du traité Germano-Douala du 12 juillet 1884, le Cameroun devient un protectorat allemand et l'Allemagne devient le premier pays à avoir donné au Cameroun les bases d'une administration. Elle fixe les frontières, crée les circonscriptions administratives et instaure l'autorité publique. En ce qui concerne la délimitation des frontières, l'Allemagne signe avec les métropoles voisines du Golfe de Guinée des accords. La négociation entre l'Allemagne et l'Angleterre est matérialisée par la signature de trois accords. Le premier accord est celui du 29 avril 1885 qui reconstitue la partie occidentale du "Kamerun" en fixant la frontière Sud à Rio Del Rey et la frontière Nord aux rapides de la Cross- River à Mamfé. Ensuite l'accord du 27 juillet et 02 août 1886 a permis d'étendre la frontière Nord jusqu'à la ville de Yola. Enfin l'accord du 15 novemre 1893 étendait la frontière Nord de Yola jusqu'au Lac-Tchad.[37]

C'est dans cet espace que la vie administrative sera organisée en circonscriptions administratives. L'administration allemande au Cameroun se divisait en deux parties à savoir le pouvoir central et régional. Au niveau central, le protectorat allemand sur le Cameroun était placé sous l'autorité administrative du *Reich* (chancelier allemand) représentée au Cameroun par un gouverneur. Celui-ci était assisté dans ses fonctions par "un conseil d'administration ou un gouvernement formé de fonctionnaires commerçants, planteurs, missionnaires et de particuliers. " Au niveau régional, le territoire est divisé en unités administratives constituées des Résidences au Nord, les districts appelés

[36] R., Cameron, "L'administration publique en Afrique", pp637-643.
[37] D. Abwa, *Cameroun : Histoire d'un nationalisme 1884-1961*, Éditions CLE, 2010, pp 91-92.

Bezirksämter et les stations administratives appelées *Regierungstionen* au Sud.[38] Avant leur départ du Cameroun en 1916, le territoire comptait 28 circonscriptions administratives réparties en 18 districts, 6 stations militaires et 4 Résidences.

Du mandat franco-britannique à la tutelle, ces circonscriptions seront réajustées et appelées plu tard les Régions administratives.[39] Au cours de cette période, l'administration française divise le territoire en quatre sous-ensembles à savoir les régions, les subdivisions, le poste administratif et le secteur administratif.[40] La région administrative est la plus grande unité administrative constitue d'une ou plusieurs unités administratives, en 1960, on en compte 19. La subdivision administrative qui sera appelée plu tard arrondissement est composée de plusieurs chefferies traditionnelles, à l'indépendance on en dénombre 58. Ensuite vient le poste administratif crée uniquement dans les subdivisions administratives les plus peuplées. Enfin, le secteur administratif qui est la plus petite unité de commandement place sous l'autorité d'un fonctionnaire français dans les subdivisions de Yaoundé et Douala pour les litiges spécifiques du commandement indigène.

À l'indépendance[41], la France et la Grande Bretagne lèguent au Cameroun ces structures qui serviront de points d'appui pour la mise en place de l'administration publique. L'administration publique est donc l'ensemble des services et agents chargés de gérer les biens de l'État. Elle possède les services centraux et déconcentrés de l'État. S'agissant des services centraux, ils peuvent être concentrés et centralisés. Dans ce cas, les tâches exécutives n'y seraient assurées que par les acteurs centraux à savoir les chefs de l'État, les chefs du gouvernement, les ministres, qui ne délégueraient aucun pouvoir de décision à des subordonnés plus en contact avec les administrés.[42]

Ces autorités constitueraient à elles seules l'unique centre de décision politique et administrative dans l'État, ne permettant la constitution d'aucun autre centre de décision correspondant à une parcelle de la Nation: c'est la centralisation. Cette administration présente un caractère anti démocratique car elle ne permet aucune participation des administrés à la gestion des affaires locales.

---

[38] E. Mveng, *Histoire du Cameroun*…, pp 67-68.
[39] Arrêté du 8 avril 1935 qui substitue le terme région à celui de circonscription.
[40] D., Abwa, *Histoire d'un Nationalisme…*, pp.163-166.
[41] L'indépendance survient au Cameroun en deux étapes. Pour le Cameroun oriental sous administration française, le 12 mars 1959, en accord avec la France, l'ONU lève sa tutelle sur le Cameroun et le 1er janvier 1960, Ahmadou Ahidjo, premier ministre proclame l'indépendance en présence du Secrétaire Général de l'ONU, Dag Hammarskjold, du représentant de la France, Louis Jacquinot et des représentants de 60 pays. Après de nombreuses négociations en faveur de la réconciliation nationale, le 1er octobre 1961, la célébration de la réunification met fin à la tutelle britannique sur la partie occidentale du Cameroun.
[42] Th. Michalon, *La décentralisation les régimes d'administration locale*, Paris, Editions Syros, 1988, pp.13-14.

Les services déconcentrés sont ceux qui sont détachés du service central. Ils se caractérisent par la déconcentration et la décentralisation. La déconcentration quant à elle est une technique consistant pour les détenteurs du pouvoir exécutif, soit à déléguer par les textes législatifs ou réglementaires, un pouvoir de décision à certains subordonnés plus proches des administrés. Ces subordonnés peuvent se situer dans les organes centraux de l'État qu'ils animent au nom des ministres, soit dans diverses circonscriptions du territoire, soit à la tête d'organes de l'État spécialisés dans la mise en place d'un service publique.[43] La centralisation demeure un fait indissociable, en effet, ces agents sont soumis au pouvoir hiérarchique des autorités qui constituent l'unique centre d'impulsion politique et administrative. La déconcentration est donc une technique purement administrative, car les administrés ne sont pas plus associés à la prise des décisions. Les décisions formulées jusqu'ici émanent des détenteurs du pouvoir exécutif. Tout comme la déconcentration, la décentralisation aussi est une caractéristique de l'administration camerounaise.

La décentralisation est un procédé de reconnaissance par le pouvoir central de l'existence au sein de la Nation d'intérêts parcellaires distincts pour le bon fonctionnement de celle-ci. Le pouvoir est représenté par les autorités qui suivent une politique définie par le pouvoir central. C'est un système qui rapproche tout simplement les institutions auprès des populations en vue de désengorger les institutions centrales. Ce phénomène va créer l'accroissement des services publics, générant la diversité de l'administration qui se ramifie, créant ainsi des services et employant des millions de fonctionnaires civils.[44] C'est dans ces multiples services que naitra la représentation du genre aux hautes fonctions de l'administration. Cette position au sein de l'administration apparaît donc comme le pouvoir que détient une autorité chargée de gérer la *respublica* au sens large du terme, dans l'exercice de sa fonction. C'est encore diriger un groupe, ou prendre les commandes d'une administration.

Le constat fait ressortir au sein de cette vaste administration, une faible représentation des femmes dans les postes de décision au Cameroun. Ce fait est marri des actes coloniaux[45] mis en place par le colonisateur qui ont contribué à la marginalisation des femmes au lendemain de l'independance.C'est pour cela que dans l'introduction du monumental

[43] Ibid., p.15.
[44] J-P. Rivieccio, recueil de textes officiels, " trente ans de contrôle de l'Etat au Cameroun1958-1988", 1990, p.10.
[45] Dès leur arrivée dans les colonies africaines, les européens avaient institué les modes d'administration tels que l'assimilation, l'Association, le paternalisme qui visaient à faire des africains les blancs à la peau noire et de bouleverser toutes les valeurs traditionnelles en Afrique, ce qui ferait des noirs, des acculturés.

ouvrage rédigé sous sa direction, Robert Kpwang a illustré en ces termes combien débilitante pour les sociétés africaines en général et particulièrement celles de la zone forestière au Cameroun, cette idée du demantelement du pouvoir traditionnel fut appliquée. Il écrit donc : "On vit ainsi des jeunes parfois de moins de 20 ans nommés "chefs " et appelés à commander leurs propres géniteurs ainsi que les patriarches de leurs groupes tribaux".[46] On voit donc de quelle charge arbitraire est revêtue l'idée de "commandement administratif" dont l'objet semble exclure *intuiti naturae* la femme. Il dote celui qui le détient de la puissance, du pouvoir, de la force d'agir et même du pouvoir d'exécution. Dans une société où la femme a naturellement pris le rôle infantilisant de "complément biologique" de l'homme, cet acte la relègue au rang perpétuel de celle qui subit et le terme porte, pour elle, le sens permanent de celle sur qui ce commandement s'applique.

V- DELIMITATION DU CADRE SPATIO-TEMPOREL

Ce travail est circonscrit dans un cadre spatial et déterminé dans une période bien définis.

Cadre géographique

L'espace dans lequel nous travaillons est le Cameroun. Le terme Cameroun a connu plusieurs orthographes et plusieurs modifications en fonction de son histoire coloniale. La période précoloniale au Cameroun est marquée par les relations internationales que le pays entretenait avec les peuples étrangers depuis le xv^{e} siècle. Ces relations étaient basées sur le commerce et l'échange des esclaves, kola, huile de palme contre la pacotille. Cette traite était pratiquée par les pays européens parmi lesquels le Portugal. La découverte de la côte camerounaise est faite par le Portugais Fernando Po, qui de l'ile de Malabo aperçoit le Mont Cameroun. Il arrive sur la côte du Wouri en 1472 et nomme le fleuve le"*Rio dos camaroes*" qui signifie la rivière des crevettes. Cette appellation donna le nom au pays "Cameroun". Les seuls points de repère ici étaient le Mont Cameroun et la côte camerounaise. [47]

La partie nord du pays sera connu à partir du XVIII^{e} siècle où les Peuls installés depuis deux siècles environ vont se confronter à la guerre sainte menée par le réformateur de la foi, Ousman Dan Fodio.[48] Du Lac- Tchad, il pénètre au nord Cameroun et répand

[46] R. Kpwang Kpwang, (sous la dir. de), *La chefferie "traditionnelle" dans les zones forestières du sud-Cameroun*, tome 1, Paris, l'Harmattan, 2010, p. 30.

[47] J. Criaud, *Histoire du Cameroun : de la préhistoire à nos jours*, Yaoundé, Saint Paul, p.25.

[48] J. Criaud, *Histoire du Cameroun*…, p.27.

l'islam. La période coloniale sera influencée par la conférence de Berlin qui institue les règles de partage l'Afrique. A la suite des rivalités observées en Afrique, les premières modifications des frontières du Cameroun vont être établies.[49]

À son accession à l'indépendance, la République fédérale du Cameroun est un État réuni avec une superficie de 475442 km^2. Il s'étend du 2ème au 13ème degré de latitude Nord et du 9ème au 16ème degré de longitude Est. Il présente une forme triangulaire qui s'étire du Sud jusqu'au Lac-Tchad sur 1200 km et la base d'Ouest en Est s'étale sur 800km. Du côté Sud-Ouest, sa façade maritime ouverte sur l'océan atlantique est de 420km.[50] Cet espace regorge une mosaïque de peuples d'une diversité ethnique remarquable qui se mélangent au quotidien, symbole d'une intégration et unité nationale. Cette population est en majorité féminine.

"La femme est l'avenir de l'homme", soutient Jean Ferrat dans l'une de ses chansons les plus populaires. Cette affirmation de l'artiste engagé traduit exactement l'importance des femmes dans la société camerounaise d'aujourd'hui, importance appréhendée sur le plan quantitatif. Dans leur commentaire sur la structure par sexe, les auteurs du V^e plan quinquennal[51] de développement économique et social notent que la structure par sexe de

[49]Cette modification survient lors de l'incident du Maroc appelé "coup d'Agadir". Car malgré les recommandations de la conférence de Berlin, stipulant le respect de la signature des traités entre la première puissance européenne en Afrique et les chefs locaux, la France et l'Allemagne continuent de se disputer le Maroc. La France voulant impérativement garder son influence sur ce pays compense en donnant une partie de son territoire de l'Afrique Equatoriale Française(AEF) de 275 000 km^2 à l'Allemagne installée au Cameroun. C'est ainsi que le *Neu Kamerun* couvre dès lors 750 000 km^{2,} annexant le nord du Gabon et s'étendant jusqu'à l'Oubangui Chari. Le territoire a été sous protectorat allemand de 1884 à 1916 et fut organisé en postes, stations ou "*bezirk*" connu comme étant des circonscriptions administratives. Atlas de l'Afrique et du Cameroun, Paris, éd. J. A., p.88. Pendant la première guerre mondiale, la coalition anglo-franco-belge va avoir rapidement raison de la résistance allemande, et le 18 février 1916, la capitulation de Von Raben marque la fin des hostilités, Anglais et Français se partagent le Cameroun et les 275000 km^2 pris à l'AEF sont restitués sans faire partie des tractations. Le Cameroun a été placé sous mandat de la Société Des Nations(SDN) après la première guerre mondiale et fut confié aux deux puissances qui avaient réussi à chasser l'Allemagne du Cameroun, à savoir la France et la Grande Bretagne. De ce fait, la France héritait de la plus grande partie connue sous le nom Cameroun Oriental avec 425000 km^2 de superficie, tandis que la Grande Bretagne administre le Cameroun occidental divise en deux parties à savoir : le *Northern Cameroon* avec 44000 km^2 intégré à la province du Nord-Nigeria et le *southern Cameroon* avec 41000 km^2 administré comme partie intégrante à la région Est du Nigeria. Atlas…p.90.

[50] D. Ben Yahmed et al., Atlas de l'Afrique "Cameroun" , Paris, Edition J. A., 2010, p.80.

[51] C'est un programme développé sous la première république du Cameroun par le président Ahmadou Ahidjo. Il consistait à planifier le développement économique et social du pays sur une période de cinq années. En effet, le plan quinquennal nait à la fin de la deuxième guerre mondiale ou les américains proposent une aide de reconstruction à tous les pays victimes des destructions : c'est le plan Marshall. Le refus du bloc soviétique d'adhérer aux idéologiques capitalistes, pousse Staline à opter pour la reconstruction à travers les plans quinquennaux.

la population du Cameroun observée en 1976 est caractérisée par une légère prédominance du sexe féminin (50,1%) sur le sexe masculin (49,9%).[52]

Les données démographiques les plus récentes concernant le Cameroun proviennent du troisième Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH), dont les opérations ont été menées du 11 au 30 novembre 2005. Toutefois, les résultats officiels n'ont été publiés qu'en avril 2010, après une période d'analyse et de validation sous la supervision du Bureau Central des Recensements et des Études de la Population (BUCREP). Selon ce recensement, la population totale du pays au 1er janvier 2010 était estimée à 19.406.1000 habitants.[53] Cette estimation démographique se décline selon plusieurs axes, notamment en termes de répartition sociologique et géographique sur l'ensemble du territoire national. Sur le plan sociologique, la composition de la population révèle une légère prédominance féminine, avec une proportion de 50,6 % (soit 9 806 876 femmes) contre 49,4 % d'hommes (9 599 224 individus).[54] Cette distribution équilibrée entre les sexes constitue un élément important pour comprendre les dynamiques sociales, économiques et sanitaires du pays (Institut National de la Statistique, 2010).

Quant à la répartition géographique, le recensement souligne une concentration variable des populations selon les régions, influencée par des facteurs historiques, économiques et environnementaux. Cette disparité territoriale a des implications majeures pour la planification du développement régional et la mise en œuvre des politiques publiques adaptées aux besoins spécifiques des différentes zones

La population totale du Cameroun est estimée à 19 406 100 d'habitants en 2010. La population féminine, légèrement supérieure à celle des hommes est estimée à 9 806 876 (50,53%) contre 9 599 224 (49,47%). La population féminine est restée supérieure à celle des hommes, il y a environ 97 hommes pour 100 femmes mais au niveau de l'administration c'est tout le contraire. En 2019, la population totale est estimee à 24348251 habitants avec 50,6 % de femmes et 49,4 d'hommes selon l'Institut Nationale des Stastistiques.

À l'indépendance, la naissance de la République fédérale du Cameroun générait d'énormes dépenses pour un si jeune État, car constituée d'un État fédéral et de deux États

[52] R-G. Nlep, *l'administration publique camerounaise* : "*Contribution à l'étude des systèmes africains d'administration publique*", Paris, librairie générale de droit et de jurisprudence, 1986, p.217.
[53] http://www cameroon.unfpa.org /docs/3rgp.pdf. "Recensement de la population du Cameroun", consulté le 16 févier 2020 à 18h 55.
[54] Bureau de Recensement de la Population (BUCREP), Résultat du dernier recencement de la population en 2010.

fédérés, les institutions étaient énormes (un gouvernement fédéral et deux gouvernements fédérés, ainsi le Cameroun passe de l'État fédéral à la République unie le 20 mai 1972. De l'indépendance à la République Unie, le Cameroun a connu une réorganisation de son territoire et en 1974 le pays compte 226 unités administratives réparties en 7 provinces, 40 départements, 137 arrondissements et 42 districts.[55]

C'est au sein de ces services centraux (Ministères, Direction générale, secrétariat d'État) et les services déconcentrés (Région, département et arrondissement) que nous allons devoir analyser la représentation du genre au sein de l'administration publique au cameroun.

Cadre temporel

Tout comme le cadre spatial, celui des bornes chronologiques aura fait l'objet d'un choix rigoureux. Il se situe de 1960 à 2020, deux dates qui n'ont pas été choisies sans raisons.

La borne chronologique inférieure est 1960, année d'accession à l'indépendance du Cameroun oriental. Le Cameroun occidental quant à lui accède à l'indépendance le 1er octobre 1961 et forme avec la République du Cameroun, la République fédérale. Cette date marque le début d'une administration dirigée par les Camerounais. Dès son indépendance, les actions d'Ahmadou Ahidjo ont permis une integration des femmes aux hautes fonctions administratives au Cameroun.

La borne chronologique supérieure est l'année 2020. C'est l'année qui marque la deuxième décennie de la femme africaine. L'an 2000 est connu par les nations Unies comme siècle des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) où chaque pays du monde, membres de l'ONU doit intégrer la femme dans son processus de développement. Les Africains se regroupent et lancent la deuxième décennie de la femme africaine le 15 octobre 2010. Elle va de 2010 à 2020, son objectif est la participation de chaque femme au développement de son pays. Pour atteindre cet objectif, il est recommandé aux États africains de mettre en place des politiques, les mesures et programmes complémentaires permettant de renforcer les compétences des femmes afin de surmonter leurs embûches d'accès à la gestion de leurs États respectifs. Ainsi donc, le

[55] INC est une institution nationale qui s'occupe de la recherche démographique et de la délimitation spatiale d'un territoire donné à l'échelle nationale .Elle a donc la capacité d'établir les cartes locales et leur fiabilité est réputée. C'est dans ce cadre que nous avons trouvé un intérêt en allant vers cette institution.

Cameroun pour sa part a elaborée la *Politique Nationale Genre*(PNG) qui permet d'évaluer et d'analyser les avancées du Cameroun au cours de ces dix années. Le PNG vise à évaluer l'amélioration des capacités des femmes à leur insertion, leur représentativité au sein des instances de décisions de l'administration publique et plus précisément dans les services centraux et déconcentrés de l'État.

Le Cameroun occupe en 2019, le 153ème rang sur 189 pays pour l'Indice de Développement Humain (IDH) selon le Rapport National sur le Développement Humain 2020 (RNDH 2020) produit par le PNUD. En recul de deux places par rapport à 2018. Par ailleurs, pour l'Indice d'Inégalité du Genre (IIG), le Cameroun est classé 140ème. Ce qui traduit une légère détérioration de la situation aucour de la période 2019-2020. Pour s'arrimer à la nouvelle impulsion telle que visée par la communauté internationale au plan national, des efforts plus importants s'avèrent nécessaire, voire indispensable, dans la poursuite de l'amélioration des conditions de vie des populations de manière générale et, surtout, de mettre un accent particulier sur les situations spécifiques relatives à la femme et la jeune fille. Ayant ainsi circonscrit le thème de recherche dans le temps et dans l'espace, il est temps de préciser l'interêt de cette étude.

VI- OBJECTIFS DE L'ETUDE

Notre étude vise un objectif principal et deux objectifs secondaires: d'abord, il est nécessaire de montrer les inégalités de représentation du genre dans les instances décisionnelles de l'administration publique camerounaise. Les hommes sont plus présents dans les hautes sphères de décision de l'administration que leur congénère femme. Ce phénomène est ancré dans l'histoire précoloniale et s'est enraciné avec la colonisation. Malgré l'effort des pouvoirs publics face aux exigences de développement et à la ratification des traités internationaux, les femmes restent moins nommées aux postes de décisions et leur représentativité évolue en dent de scie.

Ensuite, Premièrement, les normes et contraintes socioculturelles jouent un rôle prépondérant. En effet, dans de nombreux contextes, les mentalités traditionnelles perpétuent des résistances, notamment de la part des hommes, à accepter les femmes dans des fonctions à haute responsabilité, ce qui limite leur accès aux postes clés. Ces pesanteurs culturelles s'enracinent dans des stéréotypes de genre et des rôles sociaux prescrits, qui assignent prioritairement aux femmes des responsabilités domestiques et secondaires.

Deuxièmement, certains arguments avancés dans le discours populaire mettent en avant des prétendues différences psychophysiologiques entre hommes et femmes pour

justifier cette inégalité. Toutefois, la recherche contemporaine en psychologie et en sciences sociales a largement réfuté ces thèses essentialistes, soulignant plutôt que les obstacles à la participation féminine relèvent davantage des discriminations structurelles et de l'organisation du travail.

Enfin, montrer que la parité homme femme aux hautes fonctions de l'administration camerounaise relève de la force des pouvoirs publics. Seuls les pouvoirs publics peuvent changer cette faible représentation, en nommant les femmes aux hautes fonctions administratives.

VII- REVUE CRITIQUE DE LA LITTÉRATURE

Plusieurs chercheurs se sont intéressés au domaine du genre et à celui connexe de l'histoire politique et administrative. Il est préferable dans le cadre d'une revue de littérature, d'adopter une approche thématique centrée sur les aspects genre et administration.

La philosophie européenne et mondiale sur les questions du genre nous ont fait découvrir les écrits ci-après intéressant notre thématique. D'abord, l'*Encyclopédie politique et historique des femmes* de Christine Fauré circonscrit l'idée d'une égalité de sexe. L'auteur pense que c'est la chose la plus horrible qui froisse les relations entre hommes et femmes lorsqu'elle est évoquée. Elle pense que les hommes sont cantonnés dans les positions antiques et avancent des arguments sans fondements juridiques. [56]

L'auteur dénonce la pensée des philosophes du siècle des lumières (XVIII^{ème} siecle). La philosophie lumière selon Emmanuel Kant est la possibilité d'accéder au savoir et c'est un exercice public de la liberté de pensée grâce à laquelle l'humanité s'affranchit de toute tutelle et accède à la majorité.[57] Seulement la femme ne saurait faire partir de cet exercice public, faute de leur nature differente. Pour prendre le cas de Rousseau qui rejette formellement l'égalité des sexes, exclue les femmes de la politique et même de toute autonomie car, pense-t-il " les femmes ne sont pas faites comme les hommes, mais pour les hommes, leur nature est d'obéir ".[58]

Ces positions permettent de comprendre les fixations abritraires que les hommes ont à l' endroit de leur congenère femme. Les travaux de Fauré contribuent dans notre

[56] C. Fauré, *Encyclopedie politique et historique des femmes*, Presses universitaires de France, 1997, p.169.
[57] Ibid.
[58] C. Larrère, " Le sexe ou le sang? La condition des femmes selon la philosophie des lumières " in C. Fauré, *Encyclopédie politique et historique des femmes*, Presses Universitaires de France, 1997, p.169.

recherche à l'analyse des facteurs qui expliquent la faible represéntation des femmes à la gestion des affaires publiques.

Ensuite, Florence Montreynaud et als dans leur ouvrage intitulé *le XX^{ème} siècle des femmes*, les informations sur les femmes se confrontent, foisonnent et offrent une vision globale de l'histoire des femmes. Elles décrivent l'image de la femme qui n'est ni ange ni démon mais un être humain comme les autres avec sa grandeur et sa petitesse. Cet œuvre déroule l'histoire des femmes année après année de 1900 à 1991. Ces femmes partagent avec d'autres exclus du pouvoir le douloureux handicap d'une histoire en blanc ou presque. Elles dénoncent le fait que l'histoire les a écartées du devenir de leur pays respectif et pensent que c'est un obstacle majeur et proposent une maitrise du destin de la femme pour une projection future.[59] Donc le XX^{ème} siècle est révolutionnaire pour les femmes et cet ouvrage offre une approche synthétique qui fait une belle place d'analyse. Il concilie l'espace et le temps, les évènements fondamentaux et les détails de la vie quotidienne si révélateurs des mentalités et contribue à montrer que le retard de l'insertion des femmes n'est pas seulemnt un problème du Cameroun, mais de la sociéte en générale qui au fil des siècles n'a pas su faire confiance à la femme dans le processus de développement.

Gisèle Halimi, féministe très engagée, dans son titre *Ne vous résignez jamais*[60] fait le témoignage d'une vie de femme et démontre par sa pensée ce qui l'aurait encouragé à devenir une féministe engagée. C'est une détermination dans un combat où il ne faut pas lâcher les armes avant de s'avouer vaincu. Elle invite les femmes à se livrer activement à la rude bataille qui est la revendication de leurs droits afin de construire une réflexion générale et différente sur le féminisme d'hier à aujourd'hui. Elle dénonce le lyrisme, ce sentiment personnel, d'émotion ou de passion avec lequel l'histoire de la femme est rédigée par les autres féministes. Son œuvre d'art attire l'attention des lecteurs et développe en chacun l'activisme d'un féminisme nouveau.

Simone de Beauvoir[61] expose les points de vue disputés sur la nature biologique, psychologique et matérialiste de la femme. Elle décrit le chemin par lequel la femme a été construite comme l'*autre*, différente de l'homme et par cette nature, elle ne saurait tenir la parité homme – femme. Cette nature physiologique ne saurait être confondue au rôle sociologique car, dit-elle, la femme peut incarner le sexe masculin dans la définition sociologique des rôles. Ses travaux permettent de décrier les considérations faites par la

[59] F. Montreynaud et als, *Le XX^{e} siecle des femmes*, Ligugé, Poitiers, 1992.
[60] G. halimi, *Ne vous resignez jamais*, Brussiere, CPI, 2009.
[61] S. de Beauvoir, *Le deuxieme sexe : les faits et mythes*, Gaillimard, 1976.

société sur la division sexuée des rôles et de repréciser la capacité pour les femmes d'assurer toutes fonctions au même titre que les hommes. Ils nous permettent de comprendre que la nature physiologique de la femme ne saurait compromettre sa place dans l'administration publique au Cameroun.

La littérature africaine n'en dit pas moins sur les questions des femmes. Il y a des ouvrages sur les femmes africaines parmi lesquels *La place de la parole noire* de Djamila Ribeiro qui attire l'attention du lecteur sur les questions du genre et de la race. Elle questionne le droit à la parole dans une société où les débats sur le racisme mettent uniquement l'homme blanc au centre et oubliant la femme. Et même lorsque la femme est évoquée, les débats sont centrés sur la femme blanche et non africaine.[62] La femme noire est lue à travers la femme blanche qui est sa vitrine. Elle innove en questionnant le féminisme noir, décriant les oppressions de race, de genre et de classe que subissent les femmes noires. Par son ouvrage, elle éveille les consciences et encourage la rédaction de l'histoire du genre qui rompt avec les mentalités africaines de conception des rôles habituels et contemporains des femmes.

Il faut également signaler, *Les Africaines : Histoire des femmes d'Afrique noire du XIXe siècle au XXe siècle* de Catherine Coquery Vidrovitch qui affirme que la politique reste encore un domaine presque exclusivement masculin où existent de nombreuses discriminations institutionnalisées ou de fait.[63] Son œuvre justifie la faible représentation des femmes dans le travail de recherche par l'absence de volonté des pouvoirs publics à vouloir changer la situation de la femme dans l'administration.

En outre, *Les femmes algériennes aujourd'hui, quels choix politique ?* de N. Sassi qui pense que la femme est réduite à un rôle biologique et est traitée de "sexe faible".[64]L'homme, étant le maître, serait le seul capable de gérer les affaires publiques. Elle pense également que ces pratiques inégalitaires confirment les femmes dans la sphère domestique et illustrent ces mentalités encore vivaces selon lesquelles les femmes ne sauraient prétendre participer à des décisions engageant la vie de la nation. Cette réflexion est une critique des tenants du biologisme à l'instar de Mazrui, Fried, Randall et Bourdieu qui pensent que les femmes par leur sexe biologique sont des êtres humains entièrement à

---

[62] Djamila Ribeiro, *La place de la parole noire*, Editions Anacaona, 2019, pp.34-35.
[63]C. Coquery Vidrovitch, *Les africaines : histoire des femmes d'Afrique noire du 19e au 20e siècle,* Paris, Desconjonquères, 1994.
[64]N. Sassi, "Les femmes algériennes aujourd'hui, quels choix politiques ?" in Ephesia, *la place des femmes, les enjeux de l'égalité et de l'identité au regard des sciences sociales*, Paris, la découverte, 1995, pp. 509-513.

part. Leur appartenance à un sexe biologique suffirait pour qu'elles se limitent à certaines fonctions, telles que les maternités, les tâches domestiques.

Concernant la documentation relative aux questions du genre au Cameroun, l'ouvrage de Jacques Fame Ndongo et al. sur *La femme camerounaise et la promotion du patrimoine culturel* a permis de distinguer la nouvelle vision des rôles de la femme de ce qui devrait être en réalité. Pour les auteurs[65], la femme camerounaise occupe une place importante dans la société actuelle car elle a plus de considération qu'autrefois où elle était l'éternelle assistée, soumise et résignée, elle affiche de nos jour une nouvelle image de la femme redoutée, polyvalente, dynamique dans les circuits économique, politique participant aux luttes d'intégration nationale et de combat pour le développement.[66] Cette vision montre la contribution des femmes dans les luttes d'indépendance, membres actifs des partis politiques, productrices des denrées alimentaires et créatrices des associations rurales de développement… tous ces rôles constituent encore de nos jours des rôles seconds et continuent à la maintenir au second plan. La place recherche aujourd'hui est qu'on lui accorde au même titre que l'homme une place importante dans la prise de décision dans ce pays.

En plus, *La femme : Découvrir ses indispensables rôles* d'Antoine Mbango, ancien délégué provincial des Affaires Sociales et de la condition féminine, est une contribution remarquable sur l'histoire d'émancipation de la femme camerounaise. Pour avoir côtoyé, vécu et servi les femmes pendant sa carrière, l'auteur fourni une réflexion approfondie, partage avec le public ses expériences et donne une contribution à l'édification du genre dans l'administration publique camerounaise. Ici, il déroule le catalogue des femmes dans les services centraux de l'État. Il est nécessaire de faire à partir de son étude une analyse de la faible représentativité des femmes dans les services centraux et déconcentrés de l'État.

Aussi, *Le genre Expérience camerounaise* de Calice Abessolo Asseko présente les origines épistémologiques du concept et de l'approche genre. Ici, l'auteur expose les principaux outils d'analyse des inégalités de sexe, de même que la démarche à suivre pour une prise en charge efficace de ces inégalités au Cameroun. Il démontre que la parité genre au Cameroun affirmée régulièrement dans les discours officiels demeure lente. Il dénonce la timidité de l'appropriation sociale et institutionnelle des outils d'analyse genre dans le

[65] J. Fame Ndongo et als, *La femme Camerounaise et la promotion du patrimoine culturel*, Yaoundé, Éditions CLE, 2002.
[66] D. Mvogo, "Femme, travail et pouvoir au Cameroun" in J. Fame Ndongo et als, *La femme camerounaise et la promotion du patrimoine culturel*, Yaoundé, Éditions CLE, 2002, pp.102-111.

processus de développement. Son analyse permet de rechercher les facteurs qui empêchent l'évolution systématique de la condition de la femme au Cameroun.

Egalement, Delavil Lekunze, journaliste de la *Cameroon Radio Television* (CRTV), auteur de l'ouvrage, *Les bâtisseurs femmes dans l'évolution de la nation,* montre la place de la femme dans le développement de son pays. L'auteure met en relief l'activisme de trois combattantes qu'elle-même dénomme "*The Big Three"*. Il s'agit des actions de la première dame, chantal Biya encore appelée "*Lady D"* d'Afrique pour ses actions humanitaires, le Pr. Dorothy Limunga Njeuma dit la " *Marguerite Thatcher*" pour la rénovation du système éducatif universitaire et le Dr. Ernestine Gwet Bell, Gynécologue-obstétricienne de renommée internationale pour son combat contre l'infertilité, elle est d'ailleurs la pionnière dans la *fécondation in vitro*. L'action de ces femmes est mémorable tant dans leur pays qu'à l'international. Cette œuvre permet de réveiller les femmes inertes, leur bousculant de participer au devenir de leur Nation.

La thèse de doctorat d'Ada Djabou intitulée "La femme, le savoir et la politique au Nord-Cameroun (XIX^{e}-XXI^{e} siècle) soutenue à l'Université de Ngaoundéré, présente l'invisibilité de la femme du Nord-Cameroun sur la scène publique et politique. cette thèse nous a permis de comprendre les mécanismes de conquête et de conservation du pouvoir politique dans les sociétés du Nord-Cameroun et de mettre en relief la sous-scolarisation, dont sont victimes les filles de cette partie du territoire national, comme facteur principal de leur retard dans les institutions publiques et politiques du Cameroun.

Puis, l'article "Genre et commandement territorial au Cameroun"[67] où l'auteur fait une analyse des discriminations pratiquées contre les femmes au sein de l'administration territoriale. Or le genre n'exclut pas l'homme, mais intègre plutôt la femme qui vit une injustice sociale. Pour ce faire, le rapport social des deux sexes s'avère nécessaire car tous deux (l'homme et la femme) constituent les maillons de la chaine sociale. L'auteur nous montre comment les fonctions de gouverneur, préfet, sous-préfet ont été monopolisées au Cameroun dans le temps et dans l'espace par les hommes. Nous voulions aller dans le même sens en fournissant plus d'informations sur les modalités d'accession à l'ENAM et retracer le parcours des administrateurs pour comprendre enfin ce qui expliqueraient l'inégale représentation des administrateurs civils au commandement. En plus des ouvrages sur le genre, nous avons consulté ceux sur l'histoire politique et administrative.

[67]Ibrahim Mouiche, "Genre et commandement territorial au Cameroun", Cahiers d'*Etudes Africaines*, n°186, 2007,http://etudesafricaines.revues, consulté le 16 août 2017 à 17h43.

Cette page s'ouvrage avec *L'administration publique camerounaise : "contribution à l'étude des systèmes africains d'administration publique"* de Roger-Gabriel Nlep. L'auteur expose les préliminaires de l'administration au Cameroun et analyse le poids des femmes dans cette administration publique, il faut lire dans ces effectifs féminins pas seulement la quantité mais aussi la qualité de la féminisation de l'administration. Il dénonce les injustices qui ont été faites aux femmes depuis de longues dates et joint sa voix à celle des féministes pour une considération égale des sexes. Il ne s'agit pas seulement de voir l'intégration des femmes au sein de l'administration publique mais aussi d'analyser la place accordé aux femmes dans les sphères de décision de cette administration.

L'analyse de Robert Kpwang Kpwang éclaire sur les bases du commandement administratif au Cameroun dans un article publié dans *La chefferie traditionnelle dans les sociétés de la grande zone forestière du Cameroun 1850-2010*[68]. L'auteur développe dans son analyse que le commandement depuis l'époque précoloniale était dirigé dans la zone forestière par des patriarches ou des sages. Et que c'est avec la colonisation que le colon introduisit la chefferie comme faisant parti de l'administration. Cette thèse analyse avec beaucoup de précisions l'origine du commandement administratif dans notre pays qu'est le Cameroun. Mais à partir de notre analyse, il sera question de montrer que ceux qui ont pris les commandes à la veille de l'indépendance sont bien évidement les administrateurs civils issus de l'ECA ou plus tard de l'ENAM. Dans une continuité, nous montrerons tout de même que les bases de cette administration ont connu une évolution et un changement.

Adamou Ndam Ndjoya dans son ouvrage intitulé *Le Cameroun dans les relations internationales* explique que l'administration camerounaise d'aujourd'hui est un fait historique.[69] Ce fait renvoie à l'idée du mandat qui institua les puissances tutrices au Cameroun. Engelbert Mveng dans *Histoire du Cameroun*, nous dit que l'administration camerounaise est un modèle exemplaire copié de l'administration française.[70] Notre préoccupation est de montrer que cette administration a établi les structures administratives territoriales sur lesquelles le pouvoir administratif doit s'exercer et de voir comment cette administration prend en compte la représentativité homme - la femme.

Enfin, l'ouvrage intitulé *Cameroun : Histoire d'un Nationalisme 1884 -1961* du Pr.

---

[68]R. Kpwang Kpwang, "Pouvoirs traditionnels et notion de "chefferies" au Cameroun : de la période précoloniale à l'ère de la mondialisation (1850-2010), in R. K. Kpwang, (sous la dir. De), *la chefferie "traditionnelle" dans les sociétés de la grande zone forestière du sud-Cameroun (1950-2010)*, tome I.
[69]A. Ndam Ndjoya, *Le Cameroun dans les relations internationales*, Paris, LGDJ, 1976.
[70]E. Mveng, *Histoire du Cameroun*, vol.ll, Paris, CEPER, 1984.

Daniel Abwa permet de comprendre l'évolution et la mise en place des structures administratives actuelles au Cameroun. L'auteur nous présente les circonscriptions administratives actuelles au Cameroun comme étant un Legs de la colonisation. L'évolution de ses unités administratives a laissé place aux services déconcentrés à partir desquels l'analyse sur les questions de genre sera faite dans ce travail. Après avoir parcouru les documents, leur lecture suscite des questionnements qui nous ont permis d'établir une problématique. Pour répondre aux multiples questions posées, une méthode de travail a été choisie.

XVIII- PROBLÉMATIQUE

La femme camerounaise a participé depuis de longue date à la construction de son pays auprès de son congénère homme, elle a marqué de son empreinte la vie politique au sein des partis politiques de revendication d'indépendance. Aminata Diaw et Aminata Touré affirment que les Africaines n'ont pas attendu l'avènement de la pensée féministe et des décennies mondiales de 1975 à 1985 pour participer à l'action politique. Elles s'y sont investies, soutenant ainsi les nouveaux leaders et les pères des indépendances.[71] Ce qui signifie qu'elles ont démontré la volonté de participer au développement de leur pays. Mais de nos jours on constate amèrement qu'elles sont faiblement représentées dans les hautes instances de décisions.

Aussi, après les différents modes de recrutement (étude de dossier, reconnaissance des diplômes et équivalences des diplômes) les femmes ont manqué l'occasion de se positionner aux hautes fonctions de cette administration au lendemain des indépendances. Elles sont presqu'absentes au sein du gouvernement. L'École Camerounaise d'Administration (ECA), dès sa création ouvrait ses portes à tous les candidats camerounais ayant rempli les conditions d'examen[72], avait pour mission la formation des fonctionnaires camerounais à l'exercice administrative. Malheureusement, elle n'a pas pu gommer ce retard et on constate que les femmes sont absentes en son sein. L'ENAM viendra rompre avec ce retard et de plus en plus les femmes feront leur entrée dans cette nouvelle école. Malgré ces faits précédents, on constate que très peu de femmes administrateurs sont nommées dans les hautes instances décisionnelles du pays et aux fonctions de

[71] A. Diaw et Aminata Touré; *Femme, éthique et politique*, Dakar, Fondation Friedrich Herbert, 1998 pp86-96.
[72]*Journal officiel de l'Etat du Cameroun*, (JORF), N° 1320, Yaoundé, Imprimerie du gouvernement, art 4, p.1112.

commandement territorial en particulier. Cela amène inévitablement à se poser les questions au sujet de la disparité sur la représentation des femmes et des hommes aux hautes fonctions administratives au Cameroun.

Pourquoi existe-t-il des disparités de représentation entre les hommes et les femmes dans les hautes sphères de décision au Cameroun?

A cette question principale se greffe les questions secondaires ci-après :

- Quelles sont les facteurs justifiant l'inégalité genre dans les services centraux et déconcentrés de l'État?

-Quelles sont les dispositions prises par les régimes Ahidjo et Biya pour améliorer la condition de la femme au Cameroun?

IX- CADRE THEORIQUE

Au cours des trois dernières décennies, face à la persistance des inégalités entre les sexes et aux limites des politiques traditionnelles d'intégration des femmes dans les processus de développement, une reconfiguration conceptuelle s'est opérée avec l'émergence du paradigme du genre dans les théories du développement. Ce glissement épistémologique traduit un changement de perspective : d'une simple insertion des femmes dans les structures existantes vers une remise en question des rapports sociaux eux-mêmes.

Trois grandes approches se sont ainsi succédé, chacune marquant une étape de la pensée développementaliste sur les enjeux de genre. La première, connue sous l'appellation Women in Development (WID), prend appui sur les travaux pionniers d'Esther Boserup. Dans son ouvrage majeur *La femme face au développement économique*, l'économiste danoise critique les modèles de modernisation économique pour leur tendance à marginaliser les femmes, notamment dans l'agriculture et l'économie informelle. Elle plaide pour une meilleure intégration des femmes dans les processus économiques, estimant qu'un développement authentique ne saurait se passer de leur participation active.[73] Approuvons avec Emmanuelle Le Nouvel que l'idée est de favoriser l'intégration des femmes dans le système économique.

La deuxième approche, Women and Development (WAD), émerge dans un contexte d'effervescence des mouvements féministes marxistes à partir du milieu des années 1970.

[73]E. Le Nouvelle, "L'intégration de la dimension genre dans une intervention de développement : mythe ou réalité ?" *Rapport de (PNUD)*, 2010, P.6.

Elle soutient que l'amélioration de la condition féminine ne peut advenir que par une refonte des structures économiques mondiales inéquitables. Contrairement à la vision intégrative du WID, cette perspective insiste davantage sur les dynamiques d'exploitation systémique et de dépendance, mettant en évidence la place périphérique des femmes dans l'économie mondiale. Selon Rathgeber, cette école de pensée considère que les politiques d'intégration sont insuffisantes tant que les structures sociales, politiques et économiques restent fondamentalement inégalitaires[74]

Enfin, une troisième perspective, plus contemporaine, s'impose dans les années 1980 sous le nom de Gender and Development (GAD). Cette orientation, promue par les féministes socialistes, critique à la fois les limites des approches précédentes et leur incapacité à déconstruire les fondements mêmes des rapports de pouvoir entre les sexes. Le courant GAD met l'accent sur les rapports sociaux de genre comme fondement des inégalités persistantes et plaide pour une transformation structurelle de ces rapports. Il ne s'agit plus simplement d'intégrer les femmes, mais de repenser l'ensemble des dynamiques sociales à travers une grille de lecture genrée. Pour Charlier, cette approche vise à renforcer la capacité d'agir (empowerment) des femmes, tout en favorisant une liberté accrue pour tous les individus, quel que soit leur sexe, dans les relations sociales de genre.[75]

Ces différentes théories permettent d'établir la différence entre l'Intégration des Femmes au Développement (IFD) et L'Approche Genre et Développement (GED) à diffèrent niveau. Au niveau des approches, L'approche IFD cherche à intégrer les femmes au processus de développement et cible uniquement les femmes tandis que l'approche GED donne des pouvoirs aux femmes, à modifie des rapports inégaux entre femmes et hommes et cibles les rapports entre les deux sexes. Malgré tous les problèmes persistent au niveau des deux approches notamment l'exclusion des femmes du processus de développement et les rapports inégaux de pouvoir qui empêchent un développement équitable et la pleine participation des femmes. Le but étant le développement plus efficace, plus performant équitable et durable pour un partage du pouvoir et de la prise de décision par les femmes et les hommes.[76] Pour résoudre les difficultés d'intégration des femmes,

---

[74] S. Charlier, "Quel apport spécifique pour l'empoderamiento des femmes et la lutte contre la vulnérabilité ?", propos recueilli lors de la journée du genre et développement organisée par l'institut d'études du développement de l'université catholique de Louvain-la-Neuve en 2005, Www http//Google/inter courant genre et développement, consulté le 23 septembre 2015 à 10h 40.

[75] Ibid.,

[76] Center for development and Population Activities (CEDPA), Two Halves Make a Whole: Balancing Gender Relations in Development, 1997, p.55.

les stratégies suivantes ont été envisagées à savoir la création des projets féminins d'intégration, l'augmentation de la productivité et des revenus des femmes et l'identification les besoins à court terme définis par les femmes et les hommes pour améliorer leur sort et prendre des mesures les concernant tout en se préoccupant des intérêts à long terme des femmes et les hommes.

A partir de ces deux approches l'intégration des femmes au développement est une préoccupation développée par les différentes théories au fil du temps à la seule différence que l'approche genre intègre aussi bien l'homme que la femme à ce processus. L'intégration des femmes au développement vise une sensibilisation des femmes pour une participation au développement des activités économiques. Elle permet tout simplement de les intégrer dans les projets entant qu'exécutantes de ces projets et non initiatrices ou pilotes. Elles jouent les rôles seconds et ne sont généralement pas des leaders de ces projets. Par contre, l'Approche Genre et Développement veut corriger cette approche IFD en fixant les rapports d'égalité entre les hommes et les femmes sur les différents rôles et particulièrement à la prise de décision.

L'ONU Femmes se fixe les Objectifs de Développement Durable[77] (ODD) concernant la question d'égalité des sexes qui est un droit et un meilleur moyen de surmonter les défis urgents de l'époque (crise économique, sanitaire, changement climatique, violence à l'égard des femmes, intensification des conflits…) ONU Femmes pense que les femmes sont plus touchées par ces problèmes mais qu'elles disposent tout de même les compétences et le leadership nécessaires pour les résoudre.

D'avis avec elle, c'est la discrimination basée sur le genre qui empêche un grand nombre de femmes d'avancer. C'est à cet effet qu'elle 17 objectifs phares pour le développement à l'horizon 2030 que les leaders mondiaux ont adoptés en 2015, constituant une feuille de route pour l'avancée des femmes. Ces objectifs visent la prise en compte de l'égalité des sexes et sa mise en œuvre intégrale fondée sur les droits ; l'explication des lacunes dans les données sur l'égalité des sexes et les défis rencontrés dans le cadre d'un suivi approfondi tout en identifiant des points de référence et des tendances pour une gamme d'indicateurs lies au genre sur la base des données disponibles ; offrir des conseils

[77] Au sommet de Rio de 1992 sous l'égide des Nations unies, la notion de développement durable s'était vu attribuer les trois piliers qui sont l'économie, le social et l'environnement). Le développement durable est défini plu tard comme un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures a répondre aux leurs selon Gro Harlem Brundtland, premier ministre norvégien dans une déclaration du 13 octobre 2016

concrets de politique publique en vue de réaliser deux cibles stratégiques relevant de l'ODD N05 et en détaillant les synergies liant ces politiques aux autres cibles et objectifs ; favoriser enfin le programme de renforcement de la responsabilisation envers les engagements en faveur de l'égalité des sexes au niveau mondial, régional et national.[78] Plusieurs théories accompagnent l'idée d'intégration des femmes au processus de développement mais l'application de ces théories demeure lente.

X- CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Pour répondre au questionnement, l'approche diachronique (évolutive) a été choisie et la collecte des données permet d'organiser ce travail en chapitres. Les sources collectées sont organisées en trois catégories à savoir : les sources primaires, les sources secondaires et les sources numériques. Dans une analyse diachronique, ces sources permettront de décrire, d'analyser ou de critiquer les rapports hommes – femmes dans l'administration. Enfin, nous avons organisé notre travail en sept chapitres, dans un ordre qui nous permettait de présenter ce sujet de la manière qui nous a semblé la plus rationnelle.

Les sources

S'agissant des sources, nous en avons choisi de trois ordres : les sources primaires, les sources secondaires et les sources électroniques. Les premières sont les sources de première main dont le chercheur a besoin pour écrire une histoire originale. Ces documents n'ont pas subi des analyses d'un autre auteur. Elles sont constituées en premier d'informations de personnes interviewées, des "témoins de premières générations" qui ont vécu ou vivent dans le commandement administratif à l'exemple de Monsieur Eweck Raphael, ancien Préfet, de Mme le Préfet du Khoung-Ki, des femmes et hommes qui exercent au Ministère de la promotion de la femme et de la famille à l'instar de Monsieur Akeum Pierre Marie, ancien Sous-Directeur de la Promotion de la Femme et de la Famille et actuellement Directeur du bien-être et de la famille, Madame Ebayah Assiene Basilisse, Directeur de la promotion sociale du Genre et des autres, les Chefs traditionnels du Mfoundi et d'ailleurs.

Toutefois, le choix de ces informateurs réside dans la fonction de leurs activités actuelles ou précédentes pour certains et dans leur âge (50 ans pour la majorité) permettant de remonter l'histoire à la source. Leur intervention a relevé un aspect original dans

[78] UN Women, "Les femmes et les objectifs de developpement durable" sur https://www.unwomen.org consulté le 21 aout 2023 à 12h 30.

l'analyse des questions de genreet a permis de briser le silence longtemps observé sur la faible représentativité des femmes aux hautes fonctions au Cameroun.

Les sources primaires sont aussi constituées de documents trouvés et exploités aux Archives Nationales de Yaoundé (ANY), à la bibliothèque de l'ENAM, aux archives du Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation (MINATD), tels que ; les décrets administratifs portant organisation du territoire, nomination des chefs de circonscriptions administratives. Au Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille, de l'Institut de la Recherche pour le Développement (IRD) et à l'Institut National de la Cartographie (INC), des fichiers portant sur la situation de la femme et les fonds de cartes qui y ont été trouvés.

En plus de ces sources de première catégorie indispensables pour établir le fait historique, nous avons ensuite consulté des sources secondaires, ouvrages, journaux, discours et revues. Elles ont été retrouvées dans les bibliothèques de l'Université de Yaoundé I, pour les ouvrages relatifs à l'administration, à l'Institut Français du Cameroun (IF Cameroun) centre de Yaoundé, pour ceux relatifs aux questions du genre, et à l'École Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM) à travers des bulletins d'informations, les catalogues de mémoires de sortie et le registre qui procure la sortie officielle des élèves administrateurs par ordre de mérite. Dans les fonds documentaires de quelques particuliers à Yaoundé à l'instar de messieurs Eweck et Akeum, des documents parlant du commandement et des questions du genre ont été lus et exploités. Enfin, les sources numériques ont été consultées sur les sites internet de Google, *Wikipédia*, et *AltaVista*.

Après la collecte des données, il a fallu opérer leur critique à travers l'École des Annales. Cette école est un courant historique fondé par Lucien Febvre (1878-1956) et Marc Bloch (1886-1944). Il succède à l'École méthodique de la *Revue historique* fondée en 1876 par Gabriel Monod. Grâce à leur évolution, les Annales domineront pratiquement toute l'historiographie française du XX^{e} siècle. En 1929, Lucien Febvre et Marc Bloch fondent une revue dont la postérité sera sans précédent en France au XX^{e} siècle : les *Annales d'histoire économique et sociale*. Cette revue, tout comme l'École, essaie d'écrire une histoire complète, une histoire " totale ", en ne se limitant plus aux seuls aspects politiques, militaires ou diplomatiques. Mais l'École des Annales, comme l'a montré

Robert Leroux[79], trouve aussi ses origines dans les travaux de Jacques Le Goff[80], de sorte que la date de 1929 peut apparaître davantage comme un aboutissement qu'un commencement absolu.

La naissance de l'École des Annales s'inscrit dans le contexte de l'entre-deux-guerres (1918-1939), où l'Occident est en proie à une grave crise de l'historicité, le sentiment du Progrès et de la continuité ayant perdu leur évidence, et la Première Guerre mondiale ayant secoué les certitudes d'une Europe triomphante. Le rôle de l'historien ne peut plus, dès lors, se réduire à l'accumulation laborieuse de petites histoires désincarnées. L'historien doit, selon l'un des fondateurs Lucien Febvre, plonger dans son présent afin d'écrire une histoire vivante, qui palpite avec son époque et qui est engagée dans ses enjeux :

> Entre l'action et la pensée, il n'est pas de cloison. Il n'est pas de barrière. Il faut que l'histoire cesse de vous apparaître comme une nécropole endormie, où passent seules des ombres dépouillées de substance. Il faut que, dans le vieux palais silencieux où elle sommeille, vous pénétriez, tout animés de la lutte, tout couverts de la poussière du combat, du sang coagulé du monstre vaincu – et qu'ouvrant les fenêtres toutes grandes, ranimant les lumières et rappelant le bruit, vous réveilliez de votre vie à vous, de votre vie chaude et jeune, la vie glacée de la Princesse endormie … [81]

L'Ecole des Annales combat l'histoire centrée sur les idoles traditionnelle, politique, individuelle et chronologique. Elle prône l'ouverture vers d'autres sciences comme la sociologie avec Durkheim, le structuralisme, ou bien la psychologie. Ils critiquent l'école méthodique, lui opposant la diversité des sources. A cet effet, l'historien détient une nouvelle approche de ses sources via l'épigraphie, l'archéologie, la numismatique, permettant d'aborder des sujets sous des angles nouveaux. L'histoire doit devenir d'une " histoire-problème ", qui questionne le passé et remet constamment en question ses propres postulats et méthodes, afin de ne pas être en reste sur les autres sciences et sur l'histoire du monde. Cette obligation implique de sortir l'histoire de son " immobilisme académique" en diversifiant et surtout en croisant ses sources, au-delà des seules références écrites traditionnelles. Il s'agit de s'ouvrir aux autres sciences humaines, de les combiner entre elles afin de pouvoir stimuler la curiosité de l'historien. Pour citer Marc Bloch qui pense que : " Le bon historien ressemble à l'ogre de la légende. Là où il flaire la chair humaine, il sait que là est son gibier "[82]. Febvre et Bloch ont laissé une marque indélébile

---

[79] R. Leroux, *Histoire et sociologie en France : de l'histoire-science à la sociologie durkheimienne*, Paris, Presses universitaires de France, 1988, pp22-26.
[80] J. le Goff, *La nouvelle histoire*, Paris, Ed. RETZ CPEL, 1978, p.40.
[81] Lucien Febvre expose cette pensée dans la *Revue des Annales d'histoire économique et sociale* créée par Bloch et lui en 1929, consulté le 8 novembre 2015 à 19h sur http:/www urfist-enc.Sorbonne.fr.
[82] Ibid.

sur le mouvement des Annales, faisant de l'histoire une science aux sources inépuisables d'inspiration et d'actualisation. Après avoir collecté ces sources, il sera necessaire d'illustrer et expliquer certaines, puis analyser et critiquer d'autres.

Plan du travail

L'exploitation de ces sources a permis la présentation du travail sous une approche thématique en sept chapitres.

Au chapitre I, intitulé "La politique genre au Cameroun indépendant", il est question d'établir le lien entre la difficulté d'instituer une administration purement camerounaise par le jeune État et l'adoption d'une politique genre. A son accession à l'indépendance, les politiques d'administration ne rejettent pas l'intégration des femmes. Mais les modes de recrutement de cette époque étaient très difficiles pour la gent féminine qui n'avait pas de ressources nécessaires capables d'assurer les tâches administratives. Les exigences du nouvel État indépendant voulaient au sein de cette administration des personnes compétentes. La majorité des femmes ne pouvaient faire partir car, elles n'ont pas acquis une éducation et un enrôlement au sein de l'administration coloniale qui pouvait leur permettre d'avoir une place à l'indépendance. Mais la première République a pu insérer les premières femmes compétentes aux hautes fonctions de l'État avant l'avènement du siècle de la femme. Ce sont des mesures salutaires car, Ahidjo nomme les femmes ministres au Cameroun avant que le mouvement international sur la femme ne déclenche. L'État a fourni des efforts mais n'a pas pu gommer le poids des traditions encore moins les marques de la colonisation afin de promouvoir la parité genre dans cette administration.

Le chapitre II, intitulé " L'insertion des femmes dans l'administration face à la crise économique des années 1980.", consiste à montrer que la récession économique dont souffre le jeune État oblige certaines exigences au gouvernement. A cet effet, le gouvernement va procéder á la restructuration des institutions, la privatisation des sociétés industrielles et la baisse drastique des salaires pour faire face à cette crise. Ces nouvelles mesures ont eu des conséquences sur la vie socio-économique des familles, obligeant ainsi les parents à faire un choix dans la scolarisation de leurs enfants. Alors, ces derniers ont privilégié l'éducation du jeune garçon au détriment de celle de la jeune fille. Chemin faisant, elle s'est éloignée de la gestion des affaires de l'État et particulièrement de la prise de décision. Les rôles qui lui sont associés relèvent de l'art culinaire, les tâches de ménage, et la prise en main d'une famille pour une préparation au mariage. Le jeune garçon quant à lui a eu cet avantage d'être scolarisé, de se frotter aux institutions coloniales, de

développer ses compétences et par conséquent le champ libre à la prise de décision au Cameroun. Les quelques-unes qui ont bénéficié d'une éducation de qualité ont été tout au moins nommées aux postes de responsabilité.

Le chapitre III qui porte sur "Les mouvements internationaux et les nouvelles orientations de la politique genre au Cameroun" permet de voir l'influence des conférences et textes internationaux sur la nouvelle politique d'orientation genre adoptée par la deuxième République. Les décennies des femmes sont marquées par de multiples conférences dont la plus remarquable fut celle de Beijing et les textes internationaux qui imposent aux Nations du monde leur ratification en vue de booster l'insertion des femmes dans différents secteurs activités. Ainsi le Cameroun, après avoir ratifié ces textes internationaux et conférences, développe avec la deuxième République une nouvelle politique genre en vue d'améliorer l'insertion des femmes à la prise de décision au Cameroun. *La politique biyaïste* a amélioré la représentativité des femmes aux hautes fonctions de l'administration publique camerounaise. Par ces différentes politiques, le quota des femmes est fixé à 30% dans les hautes sphères de l'administration camerounaise, il n'a jamais égalé celui des hommes. Ce chapitre permet de voir les efforts de la deuxième République et de constater ici que les hautes fonctions administratives au Cameroun demeurent la chasse gardée de la gent masculine.

Le chapitre IV intitulé "L'égalité de genre dans les services centraux de l'État " a pour but de présenter le ratio homme-femme au poste de Ministre, Secrétaire d'État, Directeur d'administration centrale, Inspecteur général. Il permet de visiter les services centraux et d'analyser sur la durée la faible représentativité des femmes. De l'indépendance à 2020, l'égalité genre est une illusion. Malgré les tendances mondiales sur le genre, les cris des féministes, les chiffres restent standards. Elles font l'exception, ces femmes qui tiennent la direction des départements ministériels, cabinet ou les directions. Les hommes ont le monopole, dominent ces instances et en font leur chasse gardée. Dans les services centraux, l'égalité homme - femme connait encore des obstacles.

Au chapitre V intitulé "L'égalité de genre dans les services déconcentrés du Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation (MINATD) "quant à lui permet de comprendre la représentativité du genre dans les services déconcentrés de L'État. Il fait observer également les disparités dans les différentes structures du commandement territorial. Il s'agit de lire à travers les statistiques que le commandement territorial est une affaire d'homme, les femmes n'occupant qu'une infime partie des postes.

Pourtant le parcours de quelques femmes administrateurs peut tout de même relever de la confiance à leur accorder.

Le chapitre VI sur “Les obstacles à la promotion de l’égalité genre dans les hautes sphères de l’administration au Cameroun ” permet de comprendre les raisons de l’inégale représentativité des deux sexes á la prise de décision dans l’administration publique au Cameroun. Ces freins trouvent leurs origines dans l’histoire précoloniale et s’enracinent avec la colonisation. Dès le départ, une division sexuée des rôles a été établie, cette répartition sociologique des rôles trouve ses fondements dans les mentalités des philosophes du siècle des lumières, de la société africaine et de la responsabilité des deux Républiques. Les positions tranchées de ces derniers n’ont pas pu gommer cette injustice collée aux femmes depuis des siècles d’une part. D’autre part la femme par sa constitution physiologique, son laxisme et son inertie constitue elle-même un obstacle majeur pour son insertion.

Enfin, le chapitre VII porte sur “Les stratégies d’insertion des femmes aux services de l’État, gage d’un développement ”. Il permet de mettre en œuvre de nouvelles mesures et de prendre des décisions fortes pour envisager une parité genre au Cameroun dans les services publiques. Ceci est un engagement de tous ; pouvoir publique, femmes, hommes qui devront s’impliquer activement au processus d’intégration des femmes en les accompagnants. Qu’on le veuille ou pas, les femmes sont plus nombreuses sur le plan démographique, les mettre à l’écart ou en minorité causerait d’énormes problèmes de développement au Cameroun. Le Cameroun doit revoir les critères de nomination aux hautes fonctions de l’administration afin d’améliorer la parité genre et promouvoir son développement.

CHAPITRE I: LA POLITIQUE GENRE AU CAMEROUN INDEPENDANT

Le 12 mars 1959 en accord avec la France, l'Assemblée Générale de l'ONU décide de lever sa tutelle pour que le Cameroun devienne indépendant le 1er janvier 1960. L'indépendance du Cameroun qui sera proclamée solennellement par le Premier Ministre Ahmadou Ahidjo en présence du Secrétaire Général de l'ONU, Dag Hammarskjöld et du représentant de la France, Louis Jacquinot appelait ainsi le jeune État à une lourde responsabilité qu'était la mise sur pied d'une administration publique souveraine. Cette responsabilité sera le chef d'œuvre de la première République incarnée par Ahmadou Ahidjo, premier Président de l'État du Cameroun. Quelle est le rôle joué par la femme dans l'administration traditionnelle à l'aube d'une administration purement camerounaise? Comment Ahidjo implémente-il l'intégration de la femme dans l'administration publique et aux hautes sphères de décision en particulier? Pour répondre, il sera nécessaire de présenter d'une part la situation de la femme dans l'administration à l'indépendance et d'autre part la politique d'intégration des femmes mise sur pied par la première République.

I- LA PLACE DE LA FEMME DANS LE SYSTÈME D'AUTORITE A L'ERE DE L'INDEPENDANCE.

La femme africaine et camerounaise en particulier s'est vue défini au fil du temps des rôles sociaux. La société l'a confortée dans ce champ d'action, éloignant d'elle l'ouverture aux personnes étrangères.[83] Cette situation fera d'elle, une casanière inapte de courage et de prise de position. Au lendemain de l'indépendance, elle connaitra un retard éducatif qui handicape son intégration dans l'administration publique et à la prise de décision en particulier.

A- La femme dans la société traditionnelle.

La condition de la femme camerounaise est différente d'une société à une autre. La société porte sur elle une considération qui est appréciée au quotidien par leur congénère homme. Sa place depuis la nuit des temps fut une idéologie figée et pérennisée au cours des siècles qui ont marqué l'histoire du Cameroun.

[83] Mbouazock Diane Mirabelle, …, santchou le 15 avril 2020.

1- La femme dans la société précoloniale.

Le rôle de procréatrice de la femme et d'éducation de sa progéniture n'est pas pris en compte dans les administrations. La procréation est un devoir sacré prescrit par les saintes écritures à l'homme que Dieu créa à son image l'homme et la femme. Selon le passage biblique suivant : "Dieu les bénit et Dieu leur dit : Soyez féconds, multipliez et remplissez la terre "[84]. Adam connut Ève, sa femme, elle conçût Caeïn[85], Dieu bénit Noé et ses fils et leur dit : "Soyez féconds, multipliez, remplissez la terre ". [86] La femme est le centre de gravité de cette procréation et de l'éducation de cette progéniture car, c'est elle qui porte le fœtus, donne naissance et s'occupe en majeur partie de son éducation. Dans nos sociétés africaines, la procréation est une contrainte sociale. Son rôle dans les sociétés égalitaires et acéphales diffère.

Les sociétés égalitaires sont des organisations précoloniale du Cameroun où le pouvoir politique est exercé dans le cadre d'une démocratie villageoise et contrôlée par les anciens du lignage (ensemble de personne ayant un ancêtre commun), les Chefs[87] de famille et les responsables des sociétés secrètes (*Ngondo* par exemple chez les Douala). Ce sont en fait des systèmes politiques décentralisés à base lignagère fondés sur une famille patriarcale. Le Chef appelée patriarche est le descendant de l'ancêtre fondateur de la tribu ou un homme désigné par la communauté en raison de sa sagesse.[88] Dans cette société, bien que l'organisation politique prévoie la liberté d'expression ou le partage du pouvoir, cette expression de la démocratie est partagée uniquement entre les hommes. Les femmes subissent des discriminations liées aux usages et coutumes (rites, mythes)) qui les éloignent du pouvoir.

Les *Ekang* qui se composent des *Fang, Béti* et *Bulu* furent chassés de la zone septentrionale par la militarisation grandissante de la région, du fait des guerrières issues du Djihad musulman. [89] Philippe-Blaise Essomba a clairement établi l'origine de ce mouvement migratoire en ces termes :

---

[84] *La Bible de Jérusalem*, genèse 1 verset 28 extrait des origines du monde et de l'humanité, de la création au déluge, les Editions du Cerf, 2001, p.34.
[85] Ibid., genèse 4 verset 1, p.37.
[86] Ibid., genèse 9 verset 1, p.42.
[87] Au Cameroun, les sociétés égalitaires couvrent la côte (Douala, Bakweri, Mbo'o, Isubu, Bassa…), la forêt (Bulu, Ewondo, Eton, Bafia, Manguissa, Pygmées, Maka, Djem…). La dénomination du Chef varie selon qu'on se trouve chez les Bétis (Nkukuma) Chez les Bassa (Mbombock), chez les Douala(King).
[88] Thierno Bah, université de Yaoundé, cours polycopié, 1988.
[89] Il s'agit de la guerre sainte menée vers 1800 par l'Emir Haoussa de Yola Othman Dan Fodio, pour répandre l'islam par la force dans la boucle du Niger. Une des conséquences de cette guerre fut la déstabilisation du plateau de l'Adamaoua et le déguerpissement des populations notamment les *Ekang* qui s'ébranlent vers le Sud pour s'établir dans la forêt. Cf. Shimada Yoshihito/ D. Mohammadou (éds.), Eldrige Mohammadou, *Climat et histoire en Afrique centrale aux XVIIIe-XIXe siècle. L'expansion Baare-Tchamba de la Haute –*

> Depuis la fin du 18e siècle et le début du 19e siècle, l'espace camerounais a connu d'intenses mouvements migratoires touchant l'ensemble des régions du Cameroun : le Centre, l'Est, le Sud et l'Ouest. Le foyer de référence de ces populations correspondrait au plateau actuel de l'Adamaoua. Les guerriers à l' origine de cet ébranlement, venus du Nord, n'étaient pas les Foulbé, mais plutôt les Baare Tchamba qui ont guerroyé dans cette région du Cameroun.[90]

Il est donc indubitable que chez les peuples de la forêt le chef, au sens de maillon essentiel d'une chaine de commandement, existait et se caractérisait par sa dévotion aux idéaux du groupe. Il ne dispose pas d'un pouvoir personnel et ne tire sa légitimité que du profond respect de la cohésion culturelle de l'ensemble. Mais il est tout indéniable que, de cette chaine d'autorité, les femmes (*bininga*) étaient exclues. Elles ne possédaient aucune autorité entant que jeunes filles *(ngon*) mais on leur reconnaissait le rôle d'épouse et de mère (*nya*). Cette société traditionnelle excluait la femme de la chaine d'autorité puisqu'elle était la propriété d'un *ésa* (père) ou d'un *nnom* (mari).

Cette structure semble au fil des années être acceptée par les peuples de la forêt et n'a jamais suscité une dérive quelconque ou une affirmation de la femme entant que *gender femina*. On lui reconnait les traits de fille belle, courtisée, séduite, enlevée, aimante, aimée et surtout comme mère protectrice, fidèle, travailleuse, prolifique, avisée, réconciliatrice mais, elle ne possède jamais l'autorité au sens de la prise de décision, ce qui confère à la femme d'aujourd'hui une place ambigu dans l'administration.

Dans les sociétés centralisées ou étatiques, à structure socio-politique pyramidale, le pouvoir ne se partage pas et la femme a un rôle déterminant à jouer face au pouvoir du roi tout puissant à qui personne n'ose le contredire. Il s'agit au Cameroun des Chefferies bamiléké de l'Ouest et Nord-ouest, du sultanat Bamoun et des Lamidats du Nord. En dehors du rôle d'assistante que la reine-mère occupe en société bamiléké auprès du Chef, la femme est très éloignée de la prise de décision. Les femmes du chef ne représentent en réalité par leur nombre qu'un élément de sa puissance.[91] La reine mère appelée *Mafo* est la deuxième personnalité après le chef mais son rôle est consultatif et non décisif et fait partir des conseillers personnels du *Fô* avec les notables. Il est difficile pour les femmes d'avoir une place assise au palais encore moins la parole. Seules celles qui se distinguent par leur appartenance à la chefferie telles que les femmes du chef, des notables, les mères des

---

Bénoué (Cameroun), Comparative Studies in Social and Human Sciences Graduate School of letters, Nagoya University, Japan, 2004, pp.60-73.

[90] P.-B. Essomba, "Les mouvements migratoires et la problématique de la chefferie traditionnelle au Sud-Cameroun sous la colonisation allemande (1884- 1916) " in R. Kpwang, (sous la dir. de), *La Chefferie traditionnelle…*, p.121.

[91] C. Tardits, *Contribution à l'étude des populations Bamiléké de l'Ouest Cameroun*, Editions Berder-Levrault, Paris, 1960, p. 41.

jumeaux (*magne*).[92] Quelques fois, la reine-mère est radiée de la chefferie après le décès du roi surtout si elle n'est pas la mère du nouveau Chef. Ses rôles deviennent incompatibles avec ceux du nouveau Chef, surtout qu'elle maitrise certains aspects de la tradition qui pourraient compromettre le fonctionnement de la chefferie.[93]

Tout près des chefferies bamilékés se trouve le sultanat Bamoun qui a à sa tête une dynastie datant du XVI ème siècle fondée par Ncharé. Ce dernier était un prince Tikar parti des plaines de Yoko et venu s'établir dans la plaine du Noun avec ses guerriers.[94] Chez les Bamoun, le sultan porte le titre de *Mfon* et son autorité est quasi absolue. A ses côtés se trouve la reine-mère connue sous le nom de *Mafué*. Tout comme chez les voisins bamilékés, la *Mafué* occupe une place de choix auprès du sultan. La *Mafué* Ndjapndunke, mère du sultan Njoya a assuré la régence en attendant la maturité du prince héritier. Véritable "dame de fer ", elle s'est battue contre tous les prétendants pendant une douzaine d'année pour préserver le trône destiné au petit prince qui n'avait que 3 ans.[95] Depuis cette passation, la vie de la femme Bamoun n'existe vraiment pas dans le partage du pouvoir, les exigences traditionnelles associées à la loi coranique l'embrigadent dans les fonctions de femme soumise, au foyer, au service de son mari. Ces régions du Cameroun enracinées dans la tradition, admettraient elles des femmes dans les instances de prise de décision ?

Dans les sociétés centralisées du septentrion, le cas des moundangs dans les regions du Mayo Kani et Mayo Kebbi, Matedeuré, fille et enfant unique de Kemai succède par la force des circonctances à son père (grand prête, maitre de la circoncision, gardien des masques averés et ordalistes) et hérite de ses titres. Elle devient ainsi juge et organisatrice des rites de circoncirsion et des épreuves d'ordalies.[96] C'est un cas exeptionnel, Matedeuré a d'ailleurs connu la sollitude, le rejet de la société de par son statut de "femme-homme".

[92] Ndonkou Bibiane épse Konchipe, 88 ans, ancienne reine-mère de la chefferie Bana, Nkongsamba le 21 juillet 2019.
[93] Idem.
[94] A. Ndam Njoya, *Njoya réformateur du royaume Bamoun*, Paris, ABC/NEA, 1977, p. 6.
[95] Ibid., p.52.
[96] Ada Djabou, "La femme, le savoir et la politique au Cameroun (XIX^{e} début XXI^{e} siècle), thèse de doctorat, Université de Ngaoundéré, 2014, pp 96-104..

B- Les bases d'une administration camerounaise

Il faut noter que le départ des colons, surtout des français, n'était pas un souhait pour ces puissances tutélaires. Raison pour laquelle, ils ont parsemé l'administration d'une machine technique contrôlable par eux. A la veille des indépendances, plusieurs européens font partir de l'appareil administratif au Cameroun.

1- Les politiques d'intégration dans l'administration

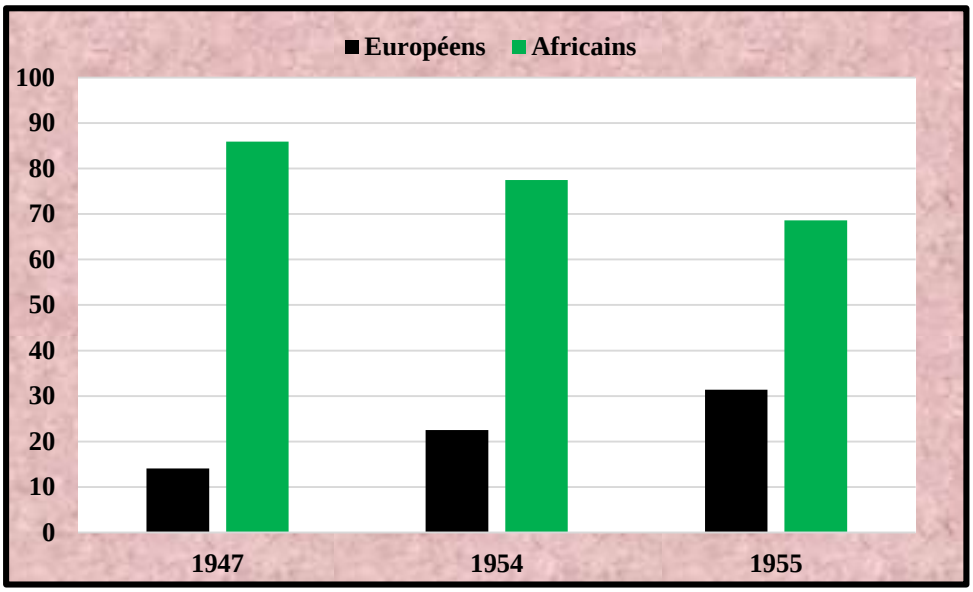
Le processus de décolonisation du Cameroun entre dans le cadre des étapes prévues par la France pour conduire tous ses territoires d'Afrique à l'indépendance. Ayant reçue la pression de la communauté internationale, la France, contre son gré octroie les indépendances sans toutefois passer le relais d'une administration si oui dans un cadre qui était en leur faveur.

Avant l'accession à l'indépendance, le service public camerounais est bourré des cadres européens. Ceci est dû à un accroissement de cette communauté au Cameroun. En 1944 par exemple, celle-ci est de 3210. De cette année à 1948, elle passe à 5800 et atteint les 13173 en 1952[97]. Entre 1955 et 1956, bien que la puissance tutrice du Cameroun oriental fût encore réticente à l'idée d'émancipation politique et administrative, Louis Johannes Roland Pré, haut-commissaire de 1954 à 1956[98], entreprit des réformes sociales car " on avait peu fait, dans le territoire pour développer la structure d'un gouvernement local"[99]. Et sur le plan administratif, 94% des cadres supérieurs et 10% des cadres moyens de l'administration sont français[100]. En plus, dans les milieux économiques et même administratifs, les blancs occupaient des emplois et des postes pour lesquels les Camerounais pouvaient être facilement formés. Dans le secteur public, la proportion des fonctionnaires européens par rapport aux Camerounais augmenta même entre 1947 et 1955[101] comme l'indique le tableau ci-dessous.

---

[97] R. Joseph, *Le mouvement nationaliste au Cameroun*, Paris, Khartala, 1986, p. 166.
[98] D. Abwa, *Commissaire et hauts commissaire de la France au Cameroun (1916-1960. Ces hommes qui ont façonné politiquement le Cameroun*, Les Editions Karthala, 2010, p.356.
[99] R. Joseph*, Le mouvement nationaliste…,* p.260.
[100] P. Gaillard, *Le Cameroun*, Tome I, Paris, l'Harmattan, p.207.
[101] R. Joseph, *Le mouvement nationaliste…*, p.167.

Graphique 1: Personnels européens et africains au Cameroun entre1947-1955.



Source : Richard Joseph, *Le mouvement nationaliste camerounais*, Paris, Khartala, 1986, p. 168 adapté par EYAMBO, 2021.

Ainsi en 1955, 1379 cadres supérieurs étaient européens contre 85 Camerounais confinés dans le secteur de la santé (médecins africains, sages-femmes et pharmacien) et jamais dans le commandement ni à un niveau élevé de la hiérarchie administrative. A l'inverse, seuls 188 blancs pouvaient être considérés comme subalternes contre 5993 Camerounais[102].

En 1957, la France n'étant pas encore favorable à une idée d'émancipation du Cameroun, en place d'une indépendance effective, elle argue l'autonomie qui se matérialise en mai 1957 par la formation du premier gouvernement du Cameroun. A partir de ce moment, les pouvoirs du haut-commissaire furent relativement infléchis au profit du désormais chef du gouvernement de l'État sous tutelle. À ce partage des compétences politiques, il va en découler le partage administratif. Puis, la France met sur pied le décret n^0 57/501 du 17 avril 1957 portant statut du Cameroun et complété par la loi du 12 juin 1958 portant transfert de toutes compétences relatives aux affaires internes dont l'application est prévue pour le 1er janvier 1959.[103]

Toute cette série de réformes voulues et guidées par la France pour octroyer l'indépendance au Cameroun avaient pour effet d'amener sur la table la question des cadres locaux. En effet, le départ de la France rendu irréversible par la pression internationale, va mettre à nu sa politique d'absence de formation ou de formation au rabais des indigènes

[102] Ibid., p.168.
[103] Daniel Abwa, *commissaires et hauts- commissaires de la France au Cameroun (1916-1960). Ces hommes qui ont façonné politiquement le Cameroun*, les Editions Karthala, 2000, p.413.

dans le but d'en faire de simples subalternes. Il n'y avait pas de place aux hautes fonctions de l'administration pour les hommes encore moins pour les femmes.

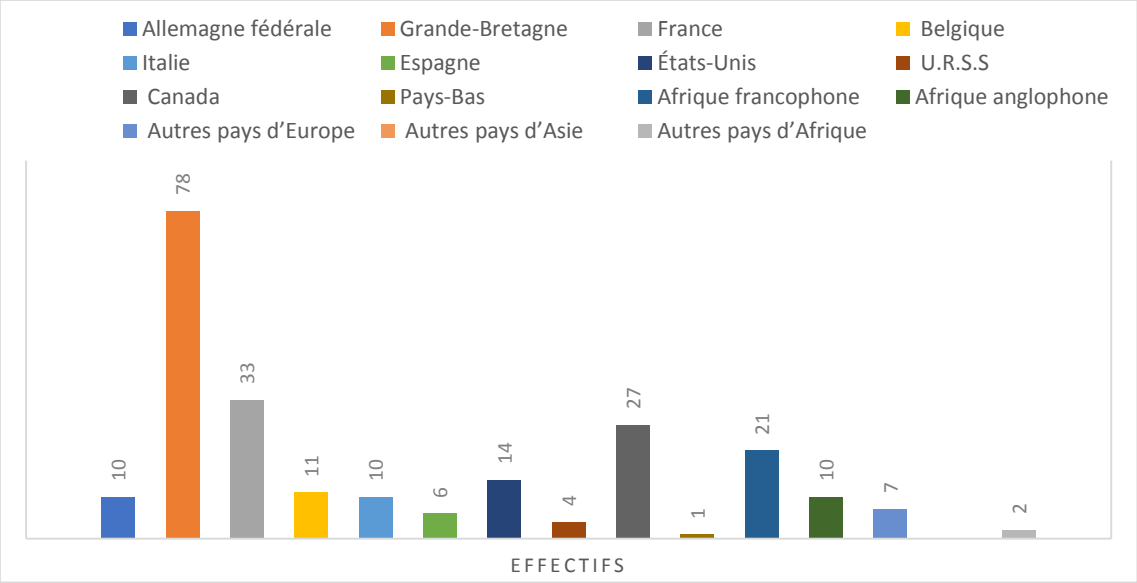
-L'intégration par équivalence de diplôme

Pour la prise en main de son administration, le jeune État adopta les politiques d'intégration en plus de l'École Camerounaise d'Administration (ECA) pour parfaire son autonomie. Cependant, aucune d'entre elle n'a exclu de manière directe la femme. Pourtant, on observe une absence totale de celle-ci dans l'administration dès l'indépendance. Pour être intégré ou nommé dans l'administration camerounaise après l'indépendance, il fallait soit être un administrateur civil sorti de l'ECA, soit passé par une des deux politiques d'intégration (équivalence des diplômes ou par la reconnaissance des écoles)

L'admission au sein de l'administration par équivalence de diplôme est une politique qui vise l'accueil des Camerounais formés à l'étranger. Le mécanisme d'établissement de l'équivalence des diplômes n'est pas propre à l'État camerounais. La particularité, ici, réside toutes fois dans la centralisation de cette procédure aux seules mains de l'administration étatique[104]. En effet, c'est une commission interministérielle qui met en place la Commission Nationale des Équivalences (CNE) chargée de statuer sur tout dossier de demande d'équivalence par les postulants. Ce mécanisme est régi par le décret n^0 77/476 du 24 novembre 1977. C'est à partir des dossiers qui ont reçu un accord positif de la commission que les premiers arrêtés d'équivalence ont été établis par le ministère de l'éducation nationale.

[104] Nlep, *L'administration publique camerounaise*…, p.161.

Graphique 2: Répartition des diplômes obtenus à l'étranger par les Camerounais entre 1980 et 1982 (par pays)



Source : Idem tableau numéro 3.

De l'analyse de ce tableau et graphique, il ressort notamment que la Grande Bretagne à elle seule totalise près de la moitié des équivalences de diplomes accordées pour l'ensemble des pays étrangers ayant assurés la formation des nationaux camerounais. Ceci s'explique par le fait que la plupart des écoles de formation du Cameroun sont situés dans l'ancien Cameroun oriental, et que leur accès reste tout entier dominé par le mécanisme du concours. La majorité des anglophones [105] n'ayant pas eu accès se sent obligé de s'expatrier pour intégrer l'administration soit par le biais de la contractualisation, soit par le biais de l'admission sur titre au sein de l'administration. En plus, le taux de cadres formés en France est un lien historique pour parler de la colonisation et culturel pour mettre en relief la langue française. Les autres pays africains sont en reste à cause de la faible qualité d'enseignement dispensé dans les anciennes colonies. Aussi longtemps que l'équivalence des diplômes allait se faire, la nécessité de cibler quelques écoles de référence s'avérait incontournable par l'État.

[105] Mot attribué aux personnes parlant la langue anglaise. Au Cameroun, personne originaire du Nord-ouest ou du Sud-ouest. Ces deux régions du Cameroun sont celles qui étaient placées sous l'administration britanniques et qui ont opté à l'issue du plébiscite de février 1961 la réunification avec la République du Cameroun.

Tableau 1: Équivalence des diplômes par pays 1980-1982.

Session de la C.M.E Pays de délivrance	Arrêté n°212/F1 du 19-9-1980 1er session C.N.E	Arrêté n°112/F1 du 26-5-1981 2e session C.N.E	Arrêté n°241/F1 du 29-9-1981 3e session C.N.E	Arrêté n°136/F1 du 15-6-1982 4e session C.N.E	Arrêté n°150/F1 du 19-6-1982 5e session C.N.E	Arrêté n°199/F1 du 7-9-1982 6e session C.N.E	Arrêté n°198/F1 du 7-9-1982 7e session C.N.E	Effectifs
1. Allemagne fédérale	-	02	04	03	-	-	01	10
2. Grande-Bretagne	09	18	07	18	06	-	20	78
3. France	01	20	07	04	-	-	01	33
4. Belgique	-	04	03	01	-	-	03	11
5. Italie	-	10	-	-	-	-	-	10
6. Espagne	02	-	-	-	-	-	04	06
7. États-Unis	-	04	02	03	02	-	03	14
8. U.R.S.S	-	02	01	01	-	-	-	04
9. Canada	03	10	09	01	01	-	03	27
10. Pays-Bas	-				01			01
11. Afrique francophone	04	07	06	02	-		02	21
12. Afrique anglophone	02		02	02	01		03	10
13. Autres pays d'Europe	03		03	-	-		01	07
14. Autres pays d'Asie								
15. Autres pays d'Afrique							02	02
TOTAL	22	79	44	35	11		43	234

Source : R. G. Nlep*, l'administration camerounaise : "contribution à l'étude des systèmes africains d'administration publique"*, Paris, Librairie Générale du Droit et de Jurisprudence, 1986, p.1

-L'intégration par reconnaissance d'écoles

La crainte de d'intégrer dans l'administration un personnel incompétent et parfois rebelle, pousse le Président de la République à prendre un arrêté. Celui-ci fixe pour chaque pays étranger retenu, à la discrétion du gouvernement la liste des établissements de formation dont les diplômes permettent aux ressortissants camerounais d'être directement intégrés dans l'administration à un grade déterminé de la hiérarchie administrative. Une fois retenue par une commission consultative interministérielle, chargée de statuer sur l'admission de l'établissement et du diplôme délivré, les écoles mettaient à la disposition du Cameroun des cadres d'administration. Mais seulement, l'absence des femmes est très perceptible et on est en même de se demander l'origine de leur absence.

-L'intégration par voie de concours

Pour assurer la continuité, la France crée l'École Camerounaise d'Administration (ECA). L'ECA fut une école toute particulière où, pour la première fois, les Camerounais de tous les corps professionnels allaient se former pour acquérir les règles d'une administration aussi bien que ceux qui voulaient faire leurs premiers pas dans cette administration. Avant d'être remplacée en 1964 par l'ENAM, l'ECA forma les premiers administrateurs du Cameroun dès 1960.

Tableau 2: **Première promotion de l'ECA en 1960.**

Catégories d'étudiants	Noms
Candidats externes	-Tsanga Côme -Owono Ndi Bonaventure -Owono Noah Christian -Essomba Boniface -Nkwenga Joseph -Njoumé Victor -Mukuri Aron -Messomo Atémen Pierre -Mbog Paul
Candidats internes	-Essomba henri -Onambélé Omgba Séraphin -Mbella Simon -Essissima Joseph Marie -Képéden Nan Richard -Ngwa Nguélé Samuel -Nguiamba Magloire Emile -Mayiba -Mpandé Louis Lambert -Etoh Mbang -Ngnié Kamga Joseph -Ngalley Kotto -Ewané Lobé Francis -Essam Oyono -Ebongué Moise -Fouda Abougou -Anyouzoa -Zang Gervais -Nzouankeu Jacques -Owono Jean Marie

Candidats en deuxième année	-Bassilikin Simon* -Béléoken -Mineli Elomo -Téfoit Raphaèl -Bakoto* -Ahanda Ndiga Lucas –Mabom Samuel –Biyon Boniface -Nkouandi Alliyou* -Dontsop Paul* -Yombo Appollinaire*
Fonctionnaires	-Njembélé Ekallé Piddy*-Akamzé Samson –Mephou Philippe* -Engama Célestin –Zoa Marcel –Medjo Marcel* –Njountché Francois –Mvé Ndongo Abraham –Mvondo Ntsang Richard –Effan Ngon* –Ntiesche –Mbondjo Mbondjo Francois* –Mvomo Francois Marie* –Nkenjuo Luc* –Mvem Eyizock –Mpah Mpondo Black Francois* – Maa Bitomo

Source : MINFOPRA, Arrêté n^{0}734 du 24 février 1960.

Il faut constater tout d'abord que, la liste des candidats ne laisse apparaitre le nom d'aucune femme. De cette première promotion, il apparait que seuls treize (13) des étudiants parviennent à obtenir le diplôme d'administrateur.[106] Un bon nombre de candidats issus du même concours avait "disparu" à mi-parcours et était remis à leur administration d'origine pour insuffisance de résultat. Certains d'entre eux étant reversés au cycle de perfectionnement pour une durée de six mois. Telle était la dure réalité à l'ECA. C'était une formation ardue où, seuls les meilleurs avançaient. L'absence des femmes à l'ECA à cette époque serait-elle due au caractère difficile de la formation ou tout simplement à un fait purement social ?

A partir de 1961 l'école va procéder à une reformation de sa structure. L'ouverture d'un cycle spécial pour préparer les candidats originaires des régions insuffisamment scolarisées de l'ex-Cameroun oriental aux épreuves des concours d'entrée aux cycles normaux.[107] Ce qui montre que le pays avait la possibilité d'intégrer les zones défavorables, pourtant les jeunes filles n'y accédaient pas et cela n'a pas retenu l'attention du gouvernement. Ceci dit, aucune loi ne prévoyait en un article que ce soit de faire participer les deux sexes au concours, chose qui faite, aurait changé leur absence totale à cette école. En 1963, on assiste à la création d'un cycle préparatoire pour la mise à niveau des candidats anglophones de l'ex-Cameroun occidental aux épreuves des concours d'entrée aux cycles A et B.

[106] Ces 13 candidats sont ceux dont les noms sont mis en exergue par des astérisques dans le tableau présentant les étudiants de la première promotion de l'ECA. Kendjuo luc et Mpah Mpondo Black ont dû se contenter d'un brevet en lieu et place d'un diplôme d'administrateur, in MINFOPRA, Arrêté n^{0}734 du 24 février 1960.
[107] Bulletin d'information du Ministère de la fonction publique et de la réforme administrative…, p.4.

2- Les pesanteurs liées à l'absence des femmes dans l'administration dès 1960.

Il faut relever que le retard de l'education de la jeune fille n'est pas seulement un fait des pays pauvres mais, un problème d'ordre mondial qui fera la defense de plusieurs auteurs. Le pionier dans la defense des droits d'instruction des filles est Sylvain Marechal qui met sur pied une loi en 1801 portant sur "la defense d'apprendre à lire aux femmes en France".[108] C'est un an plutard que cette loi gagne du terrain, ce fut un processus de longue marche à cause des points de vue divergents sur la nécessité de l'éducation de la femme. D'un côté, les philosophes comme Jean-Jacques Rousseau affirme que "toute éducation des femmes doit être relatif aux hommes", Clemence Royer pour sa part trouve que "les filles n'ont aucun goût pour la lecture ni pour l'écriture". De l'autre côté, Christine de Pisan revendique dès le XV^{e} siecle l'instruction pour les deux sexes. Felon élabore le traité d'éducation des filles en 1687.[109] En Afrique et au Cameroun en particulier, c'est avec l'administration coloniale que l'education des jeunes filles prend corps.

Tout au long de ce point, nous allons nous rendre compte que le poids des traditions et l'influence de la colonisation avaient prédestiné l'homme comme seul détenteur du pouvoir, mais aussi que la femme elle-même s'est sous-estimée au fil des années. Avant tout, il est important de souligner que la croyance aux mythologies, souvent empreintes de misogynie, a contribué à renforcer le sentiment de supériorité que les hommes ont longtemps manifesté. Dans la tradition judéo-chrétienne, le récit cosmogonique relatif aux origines de l'humanité présente la femme comme issue d'une côte de l'homme. Ce passage peut l'exprimer en ces termes :

> Alors Yahvé Dieu fit tomber une torpeur sur l'homme, qui s'endormit. Il prit une de ses côtes et referma la chair à sa place, puis de la côte qu'il avait tirée de l'homme, Yahvé Dieu façonna une femme et l'amena à l'homme. Alors celui-ci s'écria : "Pour le coup, c'est l'os de mes os et la chair de ma chair! Celle-ci sera appelée " femme", car elle fut tirée de l'homme, celle-ci" [110]

Ce mythe justifie l'idée d'une position subordonnée de la femme, qui serait naturellement inférieure à l'homme, à qui elle doit obéissance, respect et soumission. Cette vision de la femme se retrouve également dans les représentations culturelles des différentes ethnies présentes au Cameroun. Un homme de Dieu pense plutôt que Dieu, le créateur du ciel et de la terre, lors de la création de l'univers a fait les choses de manière bien organisée. Il est clair que lorsqu'il a

[108] F. Montreynaud et als, *le XX^{e} siècle des femmes*, Ligugé, Poitiers, 1992, p.20.
[109] Ibid.
[110] *La Bible de Jérusalem*, genèse, versets 22-23, Editions du Cerf, 2013, p.36.

créé Adam, il s'est rendu à l'évidence qu'il fallait lui adjoindre une compagne. C'est ainsi qu'est venue Ève. Et depuis, il a donné à l'homme son statut de chef de famille. Cette place lui donne d'assumer un certain nombre de rôles dans la vie active, voire celle de l'exercice des fonctions administratives. Il relève que malgré les mutations opérées dans notre société moderne à l' endroit de la femme, que l'homme doit rester digne et respectueux de la femme qui n'est pas son objet.[111]

-Le poids des traditions

Nous souhaitons montrer ici comment le commandement a été monopolisé depuis la période précoloniale à la période post coloniale par la gent masculine, créant ainsi les problèmes de représentativité du genre. De façon générale, que ce soit en Afrique où au Cameroun, la femme occupe une certaine place dans le commandement depuis l'époque précoloniale. Elle joue un rôle "second" qui colle à son genre. Dans de nombreuses sociétés traditionnelles, les femmes ont été historiquement confinées à des fonctions domestiques et reproductives, telles que la préparation des repas, l'élevage des animaux à petite échelle, la prise en charge des nourrissons, ainsi que l'éducation des enfants. Ce schéma d'organisation sociale, bien que variable selon les contextes culturels, repose souvent sur une différenciation sexuée des rôles au sein de la communauté. Ainsi, la répartition genrée des tâches constitue un phénomène largement documenté dans les études anthropologiques et sociologiques, au point d'être considérée par certains chercheurs comme une constante universelle Friedl [112] et Randall justifient leur participation à la vie active de leur société.[113] Pour ces tenants du biologisme (Friedl, Randall), toutes les sociétés établissent une distinction entre les tâches habituellement attribuées aux hommes et celles dévolues aux femmes : la division sexuelle du travail est universelle.

Selon cette perspective dite « biologisante », défendue notamment par Friedl et Randall, chaque société met en place une division du travail fondée sur le sexe, attribuant certaines fonctions aux hommes et d'autres aux femmes. Cette division n'est pas simplement une construction sociale, mais serait ancrée dans des déterminants biologiques et fonctionnels. Par exemple, les femmes sont généralement exclues des activités telles que la chasse au gros gibier,

[111] Révérend Pasteur Martin Kammi, district de l'Eglise Evangélique Luthérienne du Cameroun(EELC) de Mayo Baléo, propos recueilli par Yvette Mbassi- Bikele, *Cameroun Tribune* du 30 mars 2016, p.19.
[112] Friedl, "la prééminence masculine…", pp.24-25.
[113] Randall, *Women in politic*…pp.12-16.

traditionnellement réservée aux hommes, ce qui renforce une hiérarchisation des tâches basée sur la force physique perçue et les exigences de mobilité.

Par ailleurs, l'organisation du pouvoir au sein de ces sociétés reflète également cette dichotomie. Les hommes y détiennent souvent les responsabilités liées à la protection collective, à la défense contre les menaces, ainsi qu'au contrôle des ressources matérielles et humaines, y compris l'accès aux femmes. Ils occupent les postes les plus visibles et les mieux rémunérés, ce qui leur confère une position dominante dans l'espace public. À l'inverse, les rôles féminins, bien que fondamentaux pour la reproduction et la cohésion sociale, restent cantonnés à des sphères moins valorisées et sont rarement différenciés d'une société à une autre, contrairement à la diversité fonctionnelle observée chez les hommes.

Cette lecture a cependant été critiquée par d'autres courants théoriques, notamment les approches constructivistes et féministes, qui insistent sur le caractère socialement construit de cette division et sur les mécanismes de reproduction des inégalités à travers les normes et les institutions (Lerner, 1986 ; Butler, 1990). Ces analyses remettent en question l'idée d'une universalité de la division sexuelle du travail et appellent à une relecture des dynamiques de genre dans une perspective historique et contextuelle. C'est ainsi que pour parler de politique, le professeur Nchoji Nkwi affirmait que :

> L'exercice du pouvoir politique a toujours été considéré comme une affaire d'hommes, dans la mesure où très peu de sociétés acceptent ou tolèrent que les femmes occupent des postes politiques même d'importance marginale. Que ce soit la Mafo de la société bamiléké, la Nafoyn du royaume de Kom au Cameroun, ou la reine d'Angleterre, elle demeure sous le contrôle des hommes. Ce qui est paradoxal c'est que, même dans les sociétés matrilinéaires, l'exercice effectif du pouvoir demeure entre les mains des hommes[114].

Ainsi, au fil des années s'est développée une phallocratie, domination exercée par les hommes sur les femmes. Cette supériorité que détiennent les phallocrates en matière de politique et de commandement en particulier a pris ses racines à l'époque précoloniale et va s'amplifier sous l'ère coloniale. Le regard social porté en général sur les rapports homme-femme sont très souvent conflictuels, lorsqu'on sait que la nomination d'une femme à un poste de responsabilité fait la une des journaux, non pas dans le sens de reconnaître une avancée significative mais pour signifier dans la majeure partir des cas qu'elles veulent se rivaliser à leurs congénères hommes. Ainsi, la notion d'égalité pose un véritable problème crucial dans notre société, car elle est souvent mal comprise et interprétée de différentes manières et parfois

[114] J.P Daloz, "L'émergence des femmes politiques au Nigeria", *politique Africaine*, n° 42, 1991, pp.126-131.

même en fonction de différentes conceptions tribales et religieuses qui s'y mêlent. C'est ainsi qu'à la question de savoir : pour vous, "l'homme est-il égal à la femme dans l'exercice des fonctions?" Ils répondent : 68% non et 32% oui. Ce qui pourrait laisser entendre que la plupart des personnes interrogées ne croient pas à l'égalité de l'exercice des fonctions entre l'homme et la femme.

Pis encore, l'idée de cette égalité ne semble pas culturellement admise ; d'où la faible proportion des traductions obtenues : 14% dont 11% de traductions imagées. Il faut d'ailleurs souligner l'étonnement des répondants à l'évocation de cette question. Il y a manifestement un blocage culturel et une résistance psychologique à admettre que la femme puisse être comparable à l'homme. Ce blocage est si ancré dans les consciences que les enquêtes s'opposent à l'idée et procèdent à une déviation sémantique du contenu de l'expression lors de la traduction. Les arguments avancés sont divers, nous avons retenu quelques un regroupés ainsi qu'il suit :

- c'est l'homme qui épouse la femme et est son soutien;
- il y a des choses que l'homme peut faire et que la femme ne peut pas;
- les femmes sont faites pour la cuisine;
- l'homme se met debout pour uriner, alors que la femme se courbe;
- la femme est une partie de l'homme, elle doit être soumise comme le disent la Bible et le Coran;
- il n'y a pas de "sexe" supérieur;
- c'est impossible car les deux n'ont pas le même sexe;
- quand l'enfant ressemble aux deux parents il y a égalité des sexes.

Nous constatons qu'il y a la une déviation sémantique de l'expression "égalité des sexes". On a retrouvé dans les groupes culturels définis les proverbes qui appuient l'idée de l'inégalité des sexes. Par exemple, les ressortissants des régions du Centre, Sud et Est affirment : " Les urines de la femme ne traversent jamais le tronc d'un arbre".[115] Cette phrase traduit la virilité de l'homme à pouvoir transcender les obstacles et permet de comprendre que le regard qu'on porte sur la femme est celui d'une personne faible, moins puissante que l'homme, et qu'elle est celle qui fléchit devant la moindre difficulté et ne saurait braver les obstacles à l'exemple de la guerre.

[115]A. Touko et al, *Etude de la compréhension des camerounais, de quelques concepts de base de la démocratie moderne,* Yaoundé, Fondation Hanns Seidel, 1993, p.46.

- De l'héritage précolonial au machisme post colonial

L'origine de l'exclusion de la femme dans le commandement administratif au Cameroun incombe à l'administration française, la France "puissance colonisatrice". Les spécialistes des sciences d'orientation féministes dénoncent avec ferveur cette injustice. Pourtant Daloz pense que cette dénonciation mérite d'observer des réserves. Il résume son propos en ces termes :

> N'en déplaise aux virulentes historiennes féministes qui s'efforcent de corriger le présupposé selon lequel les femmes auraient toujours eu un statut de subordonnées dans les sociétés précoloniales, et tentent de nous faire croire que la domination "mâle" serait un phénomène davantage lié à la colonisation (....), il importe d'insister sur le fait que l'hégémonie masculine est inscrite dans l'objectivité des structures sociales et dans la subjectivité des structures mentales pour parler comme Bourdieu, depuis la nuit des temps.[116]

La colonisation n'a donc pas pu gommer les systèmes d'inégalité et de domination auxquels ont fait face les Africaines de l'époque précoloniale. Ils poursuivent leur devenir historique et se trouvent transposés au sein des appareils politiques et économiques de l'État. C'est ainsi que Zeleza exprime ce phénomène de domination du commandement causé par la colonisation. Il pense qu'en mettant sur pied des structures d'administration, le colonisateur a établi la distinction entre la sphère publique et la sphère privée, ce qui a permis aux administrateurs coloniaux, aux missionnaires et aux chefs indigènes d'imposer davantage le contrôle masculin de la sexualité et du travail féminins. Les idéologies patriarcales coloniales associées à celles des autochtones eurent à renforcer la subordination, l'exploitation et l'oppression des femmes. Nombre d'élites féminines furent progressivement marginalisées et perdirent de ce fait leur pouvoir politique et leur contrôle sur les activités commerciales et manufacturées.[117]

En outre, l'impératif de la pacification des territoires et les rivalités entre les différentes puissances colonisatrices imposaient un pouvoir fort, ce pouvoir ne pouvant être incarné que par l'homme car habilité à maintenir la puissance militaire. Lorsque le territoire était conquis, la puissance vainqueur tenait à y étendre sa souveraineté et ne voulait pas voir son autorité souffrir de faiblesse. Kamto affirme d'ailleurs à cet effet que l'état colonisateur mit donc tout en œuvre, y compris la répression, pour préserver et protéger les ressortissants de la métropole ainsi que leurs biens, condition indispensable au succès de la conquête. La force militaire fut également nécessaire pour déployer l'autorité de la nation colonisatrice sur le territoire

[116] A.Touko et al, *Etude de la compréhension des camerounais* …, p.49.
[117]T. Zeleza, "Discriminations de genre dans l'historiographie africaine", in Sow Fall, *l'ex-père de la nation*…, p.54.

conquis.[118] Pour l'administration coloniale, la force militaire dont elle avait besoin ne pouvait être accessible que par les mains des braves hommes, car il existerait une connexion entre la politique, la guerre et la virilité, la masculinité et la violence.[119]

Au Cameroun, dès 1955, le parti de l'UPC, principale force politique du territoire, après l'interdiction de son fonctionnement par l'administration française, plongea dans la clandestinité. Pour réinstaurer l'ordre, seuls les hommes étaient recrutés dans l'armée coloniale, écartant ainsi les femmes "incapables" de faire preuve de maturité et de force. C'est chemin faisant que les hommes vont parsemer les couloirs de l'administration dès la colonisation. Après l'indépendance, le Cameroun n'a pas aussitôt retrouvé la paix. Une bonne partie de l'ouest échappait encore au contrôle régulier des autorités de l'administration centrale situées à Yaoundé.[120] L'UPC qui était née au lendemain de la seconde guerre mondiale (1948) s'était solidement implantée. C'était un parti politique structuré, hiérarchisé et dirigé par des militants dynamiques à l'instar d'Oum Nyobe, son secrétaire général. L'UPC étendit son influence dans le pays Bassa, la région de Douala, le Mungo et le pays Bamiléké. Pour contrecarrer ses actions et ses ambitions politiques, le gouverneur Roland Pré interdit son fonctionnement. Même après la prise du pouvoir par son Excellence Ahmadou Ahidjo, les troubles continuèrent à se manifester.[121]

Il va suggérer l'unification des partis politiques en un seul parti uni reconnu sous l'appellation de l'UNC (Union Nationale Camerounaise) dès 1962. L'idée du parti unique exigeait de l'élite sociale une adhésion sans faille à son projet d'unité nationale qu'il qualifiait de "projet hégémonique", mais qu'Ahidjo imposait avec plus de rigueur encore à la masse des "sans-importances" que constituaient les jeunes et les femmes au Cameroun. Or, le système camerounais instauré par Ahidjo était conservateur en ce qui concerne le personnel de l'État.

On note que la classe dirigeante constituée des hommes politiques et des hauts fonctionnaires était stable, ne se renouvelant que par le mouvement naturel des générations filtrées. Cette classe était peu nombreuse et essentiellement masculine, représentant selon Pierre Flambeau Ngayap (1983) "les grands équilibres géopolitiques et les microdosages ethniques". Il pense que cette classe dirigeante peut être estimée à mille (1000) membres

---

[118] M. Kamto, *Pouvoir et droit en Afrique noire. Essai sur les fondements du constitutionnalisme dans les Etats d'Afrique noire francophone*, Paris, LGDJ, 1987, pp.265-279.
[119] Ibid.,
[120] J.Champaud, *villes et campagnes du Cameroun* …p.84.
[121] I. Mouiche, "Genre et commandement …"p.186.

en1982 quand son excellence Amadou Ahidjo passa le témoin à son excellence Paul Biya. Il ajoute que ces mille (1000) camerounais comprenaient les préfets et gouverneurs qui allaient, venaient, montaient et descendaient, échangeaient leurs places, sans jamais sortir du cercle. Il leur arrivait de s'esquiver, mais pas pour longtemps. Ils jouissaient d'une grande immunité, comme le soutenait le journaliste Gaillard.[122]

La prise du pouvoir par son excellence Paul Biya ne viendra pas balayer d'un revers de la main la domination du commandement par les hommes. Mouiche fait son analyse et pense que malgré l'existence d'un Ministère de la Condition Féminine[123], faisant parti de l'actif de régime et œuvrant pour un mieux-être de la femme, celle-ci reste encore "le parent pauvre" dans le commandement territorial. La représentation des femmes au commandement doit déjà commence par leur accession à l'école d'administration pour obtenir un statut. Leur absence est bien d'être le manque du chef de l'État à les nommer aux postes de commandement, mais plutôt par leur sous scolarisation qui fait d'elle, des personnes ne détenant aucune preuve de compétence.

Pour un si jeune État, le Président Ahidjo avait plus besoin d'un personnel compétent à la place d'un personnel inapte à produire un résultat efficace au développement. Les femmes n'étaient pas prêtes, car à la place d'une instruction, elles avaient plutôt reçu une éducation familiale vouée à la fondation d'un foyer conjugal. Ce phénomène marque leur retard dans la prise en main de la gestion de l'État au lendemain des indépendances et une avancée significative pour les hommes, qui s'imprégnaient des règnes de cette administration depuis la période coloniale.

Il ressort de cette partie que le départ forcé des colons du Cameroun a laissé place à une administration embryonnaire. Le relais de l'administration devait être assuré par les agents ne maitrisant pas les rouages et n'étant pas autant qualifiés. C'est pourquoi, à la veille de l'indépendance, les politiques d'intégration sont adoptées dans cette administration par les pouvoirs publics, entre autre l'équivalence par les diplômes et le choix de quelques écoles de références étrangères devant procurer les cadres d'administration. Dans l'intégration de ces fonctionnaires, la femme n'a pas fait son entrée. Cette absence s'explique par le poids des traditions couronné par sa sous scolarisation qui ont amené le colonisateur à l'écarter lors de

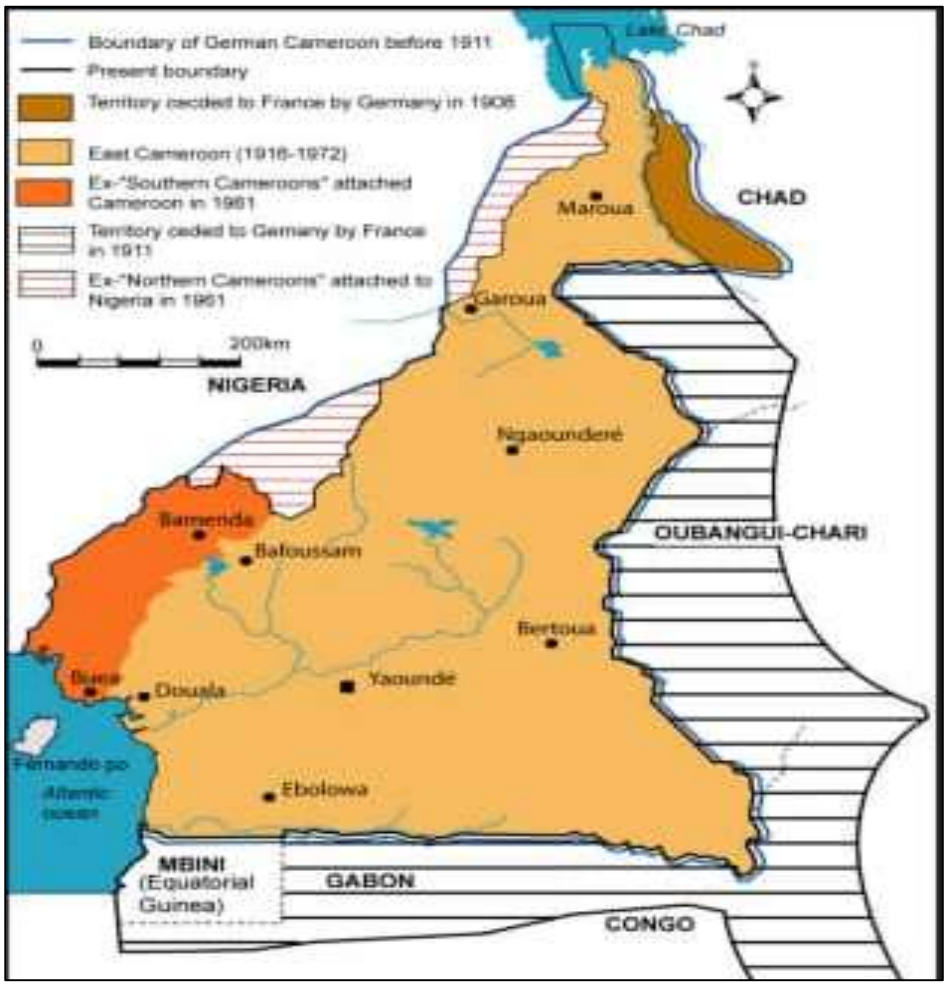
[122] P. Gaillard, *le Cameroun*, Paris, Editions du seuil, T2, 1978, p.64.
[123] Institution républicaine, la toute première qui matérialise la prise en compte de l'émancipation de la femme au Cameroun. Par celle-ci, les filles et femmes du Cameroun verront l'espoir d'un destin nouveau car, la condition féminine met la priorité sur leur éducation, santé et intégration dans la société.

l'annexion du Cameroun par les puissances étrangères. Déjà que les hommes ont eu du mal à accéder aux postes de décisions, encore moins la femme qui n'avait même pas les bases (instruction) d'une administration. Pour plus de performance, l'ECA est créée et est chargée de former les administrateurs civils, hauts cadres de la fonction publique camerounaise. Néanmoins, l'absence des femmes au sein des promotions de l'ECA relève de la place que la société précoloniale lui a accordée. Cette place fut renforcée par la colonisation qui ne l'intégra pas aussitôt à la gestion de son pays.

2- L'époque coloniale

L'administration camerounaise a connu des entorses à cause de son histoire coloniale multiforme. Ancien protectorat allemand, L'Allemagne crée des unités administratives de commandement sur l'ensemble du territoire.

Carte 1: Division administrative au Kamerun: legs administratif allemand.



Source : D. Abwa, *Cameroun : Histoire d'un nationalisme*. Yaoundé, adapté par EYAMBO.

De cette carte, il ressort que les accords franco-allemands ont permis la reconstitution des frontières Est et Sud du territoire "Kamerun". Il s'agit de l'accord du 24 décembre 1885 conclus entre les deux puissances à Berlin[124], qui fixe la frontière Sud et Est entre les possessions françaises et allemandes. Celui du 5 mars 1894 étend la frontière Sud jusqu'au Lac-Tchad et celui du 4 novembre 1911 permet à la France de céder à l'Allemagne installée au Cameroun une partie du Congo français et le Cameroun s'agrandit de 275360 km^2. La France cède à l'Allemagne le bassin de la Sangha avec des points sur l'Oubangui et le Congo, ainsi qu'une bande du Gabon, en retour elle garde le bec de canard. Par ces accords, les limites naturelles du nouveau Cameroun, en allemand, " Neue Kamerun sont définies.[125]

L'Allemagne met en place sur le plan administratif une structure simple qui s'appuie sur un effectif de fonctionnaires réduit et basé sur trois organismes à savoir : le gouverneur de colonie, le conseil de gouvernement et les postes administratifs locaux.[126] Ils appliquent deux systèmes d'administration différent, au Nord, l'administration direct et au Sud, l'administration indirect. Au Nord, la région fut divisée en trois résidences qui sont Banyo, Garoua et Mora, dirigées par les Résidents assistés des lamibés (chefs locaux). Au Sud par contre, le gouverneur est à la tête de la colonie et le territoire est divisé en circonscriptions administratives dirigées par les chefs de circonscription.

Concernant le pouvoir central, le Cameroun allemand a connu trois capitales à savoir Douala (1884-19010, Buea (1901-1909) et Yaoundé (1909 à nos jours). A la tête de la capitale se trouvait un gouverneur sur qui le pouvoir était centralisé. De 1885 à 1916, le Cameroun fut administré par six gouverneurs qui sont Von Soden (1885-1891), Von Zimmerer (1891-1895), Von Putkamer (1895-1907), Theodor Seitz (1907-1910), Otto Gleim (1910-1912), Karl Ebermaer (1912-1915).[127] Après 36 ans d'occupation, l'Allemagne sera chassé du Cameroun par les français et anglais au cours de la première guerre mondiale. Un accord du 04 mars 1916 signé entre les généraux Dobell, représentant de l'Angleterre et Aymerich représentant de la France, permet de partager le Cameroun en deux établissant ainsi le condominium franco-

[124] La deuxième conférence de Berlin tenue du 15 novembre 1884 au 26 février 1885 sous l'initiative du chancelier allemand Otto Von Bismarck visait à mettre fin aux rivalités européennes au sujet des colonies. Ainsi, la rivalité franco-allemande au sujet du Maroc, amène les deux pays à signer les accords pour respecter les clauses de cette conférence.
[125] D. Abwa, *Cameroun : Histoire d'un Nationalisme,*…, p.92.
[126] R. Tamekou Tsowa, "Sociohistoire de la réforme administrative au Cameroun: de la proto-bureaucratie au nouveau Management Public (1960-2013) ", Thèse, Université de Montréal, juillet 2017, pp 78-79.
[127] Mveng, *Histoire du Cameroun*…, pp 66-72.

britannique sur le Cameroun. Elle repartie les circonscriptions en districts, stations militaires et residences suivants :

Tableau 3: Les circonscriptions administratives au Kamerun en 1916.

Districts	Stations militaires	Résidences
-Douala -Victoria -Buea -Johan-Albrechtschohe -Ossindingue -Dschang -Baré -Yabassi -Edéa -Kribi -Muni -Ebolowa -Yaoundé -Banyo -Doumé -Lomié -Yokadouma -Basse- Sangha.	- Bamenda -Woleu-Ntem -Ivindo -Moyenne-Sangha -Lobaje -Haute-sangha -Ouham -Haut-Logone	-Adamaoua(Garoua) -Ngaoundéré -Territoire allemand du Lac-Tchad(Mora) -Rio del Rey

Source: D., Abwa, le Cameroun: *Histoire d'un nationalisme 1884-1961*, adapté.

Ce tableau présente un recapitulatif des structures administratives de l'époque allemande au Cameroun. La plus petite unité administrative étant le district était placé sous l'autorité d'un officier. Selon l'instabilite des zones, cause par les resistances, le district de Kumba était dirigé par un assesseur alors que le district de Bamenda était un district militaire. Au Nord, les résidences connaissait une administration indirecte avec la participation des lamidos.[128] Dans ces différentes structures administratives, l'Allemagne influence l'administration avec son système militaire de gouvernance, aucune femme n'est représentée.

Lorsque le Cameroun devient territoire sous mandat de la SDN et sous tutelle de l'ONU (1919-1945) confié à la France et à la Grande Bretagne, Le Cameroun oriental fut administré par la France et était constitué d'une vingtaine de circonscription à la veille de la deuxième guerre mondiale.[129] La France obtient les 4/5 du territoire à l'Est, soit 431845 km^2 pour une population estimée à près de deux millions d'habitants. Elle gère le territoire de 1916 jusqu'à 1959, date de la levée de tutelle de l'ONU sur le Cameroun. Au cours de cette longue période qui couvre le mandat, l'organisation administrative est caractérisée par une centralisation. Les services publics sont placés sous l'autorité d'un commissaire de la République qui est un haut fonctionnaire de la France nommé au Cameroun par décret présidentiel et dont la résidence est

[128] V.J. ngoh, *Cameroun de 1884-1985 : cent ans d'histoire*, Yaounde, Ceper, 1990, pp. 36-39.
[129]E. Mveng, *Histoire du …*, pp.148-150.

fixée à Yaoundé. Ce dernier a un pouvoir étendu sur les affaires militaires, budgétaires et administratives. Il rend compte au Ministre des colonies et est responsable devant le gouvernement français.[130]

Entre 1916 et 1946, période correspondant à la mise en place et à la consolidation de l'administration coloniale sous mandat français au Cameroun, quatorze commissaires de la République se sont succédé à la tête du territoire.[131] Ces hauts fonctionnaires représentaient l'autorité coloniale française et disposaient d'une large autonomie administrative dans la gestion des affaires du territoire. L'organisation administrative reposait sur une structure centralisée autour du commissaire, assisté par une administration provinciale composée de chefs de circonscriptions et de subdivisions. Ces derniers jouaient un rôle intermédiaire essentiel dans le déploiement des politiques coloniales à l'échelle locale, dans un schéma typique de l'administration indirecte. Cette structure pyramidale visait à assurer un contrôle efficace du territoire tout en maintenant une certaine flexibilité dans l'exercice du pouvoir.

Les services publics relevant de la compétence du commissaire couvraient un large éventail de secteurs stratégiques, reflétant les priorités de l'administration coloniale. Parmi ceux-ci figuraient le service judiciaire, les chemins de fer, les travaux publics, les infrastructures portuaires (ports et rades), les postes et télégraphes, ainsi que le trésor public.[132] Dans cette administration, les camerounais sont faiblement représentés et constituent des subalternes de l'administration. Ils occupent les postes de commis d'ordre, écrivains - interprètes, assesseurs aux tribunaux de races, moniteurs, infirmiers, agents sanitaires, postiers et télégraphistes, imprimeurs, douaniers… Ainsi, pour 729 postes occupés par les hauts fonctionnaires français au Cameroun en 1930, on dénombre 1800 agents camerounais.[133] Le constat est établi au niveau de l'absence des hommes aux postes de décision. Si l'administration coloniale n'accordait pas une place de choix à la gent masculine à plus forte raison à la gent féminine.

Pourtant, cette administration aurait pu intégrer la femme dans ces postes inferieurs au même titre que les hommes pour leur permettre au lendemain des indépendances d'avoir les

[130] F. Gonidec, "De la dépendance à l'autonomie: l'État sous tutelle du Cameroun ", Annuaire français de droit international, tome III, 1957, p. 599.
[131] Joseph Aymerich (Avril 1916-Octobre 1916), Lucien Fourneau (1916-1919), Jules Gaston Carde (1919-1923), Alberic Fournier (Mars 1923-Avril 1923), Theodore Paul Marchand (1923-1932), Paul Auguste François Bonnecarrère (1932-1934), Jules Repiquet (1934-1936), Gaston Camille Guibet (1936-1937), Pierre Boisson (1937-1938), Richard Brunot (1938-1940), Philippe Leclerc de Hauteclocque (Aout 1940-novembre 1940), Pierre Charles Cournarie (1940-1943), Hubert Eugene Paul Carras (1943-1944), Henri pierre Nicholas (1944-1946).
[132] J. Wilbois, *Le Cameroun*, Paris, Payot, 1935, p.229.
[133] V. Chazelas, *Territoires africains sous mandate de la France: Cameroun et Togo*, Paris, Société Éditions Géographies, Maritimes et coloniales, 1931, pp 127-129.

mêmes habiletés de gestion que leur congénère homme. Cette administration contribue ainsi à une marginalisation des femmes et crée ainsi un écart considérable qui marquera le retard des femmes à la prise de décision au sein de l'administration publique camerounaise.

Dans cette administration française, aucune place n'était réservée à la femme. L'administrateur avait prévu un cadre social accentué sur la famille. L'âge minimum pour le mariage revu à la baisse, d'abord fixé à quinze ans pour la jeune fille et dix-huit ans pour le jeune garçon par le décret du 26 décembre 1922 fut ramené à quatorze et seize ans le 26 mai 1934, ne facilita pas l'insertion de la fille, qui par ces décrets, étaient plutôt précipitées au mariage. Le jeune garçon, lui au moins, avait la possibilité d'être recruté comme agent dans cette administration.

Le Cameroun avait reçu les préliminaires d'une administration. La femme n'était pas au-devant des scènes de résistances, sa place se trouvait dans le domaine social (l'art culinaire, les tâches liées au bien être de la famille). Chez les Ekang, elle ne guerroyait pas. Inversement, la guerre visait souvent à la protéger, à la secourir, à la venger lorsque celui qui la possédait (père, mari) estimait son honneur bafoué ou lorsqu'on avait abusé d'elle. Le cas le plus frappant est celui de la tuerie d'Etoa-Meki (littéralement : "la mare de sang"). Les officiers allemands résidant au poste de *Jaunde* ne possédaient pas de compagnes de leur race. Ils se servaient donc volontiers dans la population indigène, d'autant plus sans égard pour le statut conjugal des dames de qui ils abusaient qu'ils en méprisaient la race toute entière. Les hommes conspiraient pour venger leur honneur. La conspiration fut éventée par Charles Atangana qui servait alors de cuisinier au major Hans Dominik. Les représailles furent impitoyables, dans le style même du major Dominik dont la cruauté semble avoir marqué les populations d'une manière indélébile. Par consequent.[134]

En ce qui concerne le Cameroun sous administration britannique, les anglais occupaient les 1/5 du territoire à l'Ouest. Une bande d'une superficie de 88036 km^2 avec une population de 560 834 habitants. Cette partie est divisée en deux parties à savoir : au Nord le Cameroun septentrional appelé *Northern cameroon* était divisée en deux régions qui sont le Bornou avec pour capitale Dikwa et l'Adamaoua avec pour capitale Yola. Au Sud le Cameroun méridional appelé *southern cameroon* avait pour capitale Buea. Toute cette bande était administrée comme partie intégrante du Nigeria voisin.[135]

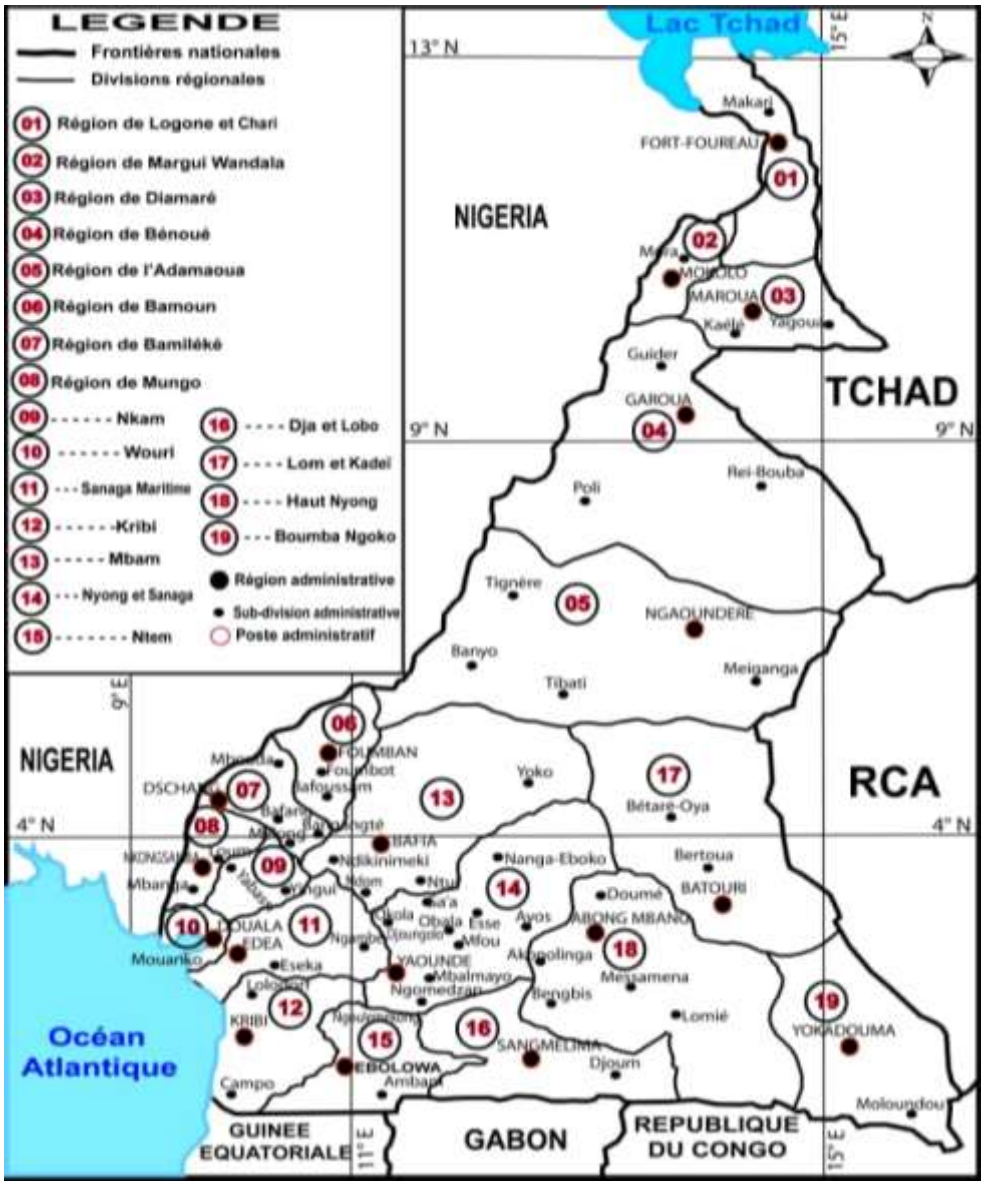
---

[134] P. Laburthe-Tora, "Charles Atangana (1881-1943). Un chef camerounais entre deux colonisations" in *Les Africains*, (sous la direction de Charles André Julien et als), Tome V, Paris, Editions *Jeune Afrique*, 1997, pp. 125-132.

[135] A. P. Temgoua et Zacharie Saha, "Un statut colonial particulier " , in Kengne Fouop, (sous dir), *Le Cameroun, Autopsie d'une exception plurielle en Afrique*, Paris, l'Harmattan, 2010, p. 80.

La Grande Bretagne institue *l'indirect rule* et s'appuie sur les autorités indigènes appelés *Natives Authorities* qui dirigent leurs populations selon leurs coutumes et rendent compte à l'autorité britannique qui est chargée de définir les grandes orientations de la politique coloniale. L'administration indigène s'occupe des questions locales et l'administration européenne est chargée des questions générales.[136] C'est de ce lourd fardeau colonial que le président Ahmadou Ahidjo décide de forger une nouvelle administration devant rompre avec la colonisation. Il entreprend les reformes administratives allant de l'indépendance jusqu'à la fin de son règne en 1982.

Carte 2: Évolution administrative au Cameroun à la veille de l'indépendance.



Source : Rapport annuel du Cameroun en 1955, ORSTOM, Yaoundé, adapté par EYAMBO.

[136] E. Chiabi, "Administration britannique et nationalisme dans le Southern Cameroon 1914-1954" in M-Z. Njeuma, (sous dir), *Histoire du Cameroun (XIX^e siecle- debut XX^e)*, Paris, l'Harmattan, P. 262.

Au cours des résistances qui parsèment le pays tout entier, les femmes se sont mobilisées dans la lutte pour l'indépendance et commencent la revendication de leur droit. Cette revendication est effective à partir de 1946 ou les camerounaises dénoncent l'ordre social colonial sur leur statut autour des associations des femmes.[137] C'est ainsi que l'Association des femmes camerounaises(Assofecam)[138] et l'Union des femmes camerounaises(UFC)[139] voient le jour pour revendiquer une égalité des droits civiques et sociaux entre les camerounaises et les métropolitaines, mais également entre les hommes et les femmes de la localité. L'Assofecam quant à elle insiste sur le droit de vote à toutes les femmes tandis que l'UFC s'appuie sur la pensée maternaliste coloniale pour promouvoir l'amélioration des conditions sociales, sanitaires et économiques des épouses et mères, mais aussi sur la légitimation des discours plus ouvertement politisés sur l'égalité des citoyens en matière civique et administrative.[140]

Ce n'est qu'en mai 1951 que le droit de vote fut accordé aux mères ayant deux enfants. Il faut dire que les autorités coloniales ne considéraient pas le Africaines comme des citoyennes.[141] A cet effet, ils limitaient leur accès au suffrage et mettaient l'exception sur les évoluées.[142] Pour celles estimer évoluées, il fallait remplir les conditions à savoir d'une part, avoir accédé à l'instruction et adopté des codes et goûts identifiés comme occidentaux.[143] D'autre part être titulaire d'un emploi d'auxiliaire de l'administration[144], ce qui était pratiquement impossible pour la femme dont l'éducation et l'assignation à la sphère

[137] B. L. Capdevila et zancarini-Fournel, "Femmes genre et colonisations", Clio in *Histoire, Femmes et sociétés*, Nº 33, 2011. pp.7-22.
[138] Association créée en 1946 à Douala par Laurence Eteki Maladi, sage-femme qui milite pour l'émancipation de la femme camerounaise et réclame une levée des restrictions à l'exercice du droit de vote des femmes. In C. Ndami " La dynamique de la participation des femmes à la vie politique : le cas du parlement camerounais, 1960-1997", mémoire de maitrise en histoire, Université de Yaoundé I, 1997, p.32-33.
[139] L'UFC est créée par Julienne Niat, enseignante issue de la première promotion de l'école supérieure de Yaoundé. Elle préside l'association et est accompagnée par Marie-Irène Ngapeth-Biyong (secrétaire générale) et Marthe Ouandié (trésorière), toutes les épouses des cadres nationalistes. In N. Ngadjui, *Les droits politiques se la femme au Cameroun*, Yaoundé, Zaye, 1990, p.15.
[140] R. Ndengue "Mobilisations féminines au Cameroun français dans les années 1940-1950. L'ordre du genre et l'ordre colonial fissurés", in *le mouvement social*, 2016/2, Nº 255, pp.71-85.
[141] Le taux de scolarisation des filles qui étaient de 2,76% à 20 % n'a pas connu une amélioration considérable car, depuis la mise sur pied de l'enseignement féminin entre 1923 et 1950, il reste faible.
[142] F. Cooper, *Français et Africains? Être citoyen au temps de la décolonisation*, Paris, Payot, 2014, pp.73-75.
[143] P. Barthélémy, *Africaines et diplômées à l'époque coloniale (1918-1957)*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2010, p.13.
[144] A la veille de la deuxième guerre mondiale, le taux d'emploi des femmes est d'environ 6%. In rapport annuel du gouvernement français sur l'administration sous-mandat des territoires du Cameroun pour l'année 1938, Paris, 1939, p.102.

domestique constituaient des freins. L'administration coloniale n'offre pas les facilités d'accès aux femmes, une lettre du ministre de la France d'Outre-mer l'atteste en ces termes :

> J'exhorte l'administration coloniale à ne pas donner aux indigènes l'impression qu'elle encourage le travail des femmes: face à la pénurie de personnel on ne peut ni confier certains postes a des femmes européennes parce qu'elles recevraient un traitement plus avantageux que celui des fonctionnaires autochtones, ni employer les femmes ou filles de ces derniers pour améliorer la situation du chef de famille.[145]

A cet effet, les autorités coloniales offraient les perspectives nouvelles à une poignée de femme en les réservant l'accès à certains métiers (sages-femmes, infirmières ou institutrices). Le départ des colons sera marqué par des irrégularités observées au sein de cette administration. Dans la course à l'indépendance, d'autres associations furent créées à l'exemple de l'Union démocratique des femmes camerounaises (UDEFEC) le 3 aout 1952.[146] Elle fixe des objectifs parmi lesquels, le développement de l'instruction féminine.[147] Au cours de la période de tutelle, de nombreuses pétitions sont adressées à la mission de visite de l'ONU au sujet de la femme camerounaise. Ces lettres dénoncent l'utilisation des femmes à des fins agricoles dans la région du Moungo avec un outillage archaïque[148] (houe, daba) et condamnent les répressions du mouvement nationaliste au Cameroun en déplorant les arrestations et détentions de leurs époux par l'administration coloniale.

L'UPC approuve l'action de l'UDEFEC qui l'accompagne dans la lutte de libération nationale. En 1953, les militantes de l'UDEFEC se regroupent pour soutenir les activités des leaders nationalistes. Au cours de leur réunion par exemple, l'un des points à l'ordre du jour porte sur "soutien en faveur d'Um Nyobe".[149] A cet effet, elles accompagnent le soutien moral au soutien financier car les fonds ont été mobilisés. Tous ces efforts consentis démontrent leur désir à participer à la vie du territoire.

A partir de 1961, Le commandement au Cameroun fut réorganisé et divisé en unités administratives sur l'ensemble du territoire camerounais. Même après le départ des français, le Cameroun va rester fidèle aux unités administratives introduites au cours de la période de mandat. Mais la femme quant à elle n'a pas été aussitôt intégrée à cause de son retard éducatif, les politiques d'intégration dans l'administration, le poids des traditions et du regard social.

---

[145]Archive Nationale d'Outre-mer(ANOM), lettre du Ministre de la France d'Outr-mer au gouvernement du Cameroun, 20 fevrier 1946, p.4.
[146] ANY, 2 AC 7035, UDEFEC, activités de 1952-1956, note du 4 septembre 1954 sur le congrès de l'UDEFEC tenu du 6-8 aout 1954.
[147] ANY, 2AC 7035, note du 4 septembre 1954, portant sur la résolution sur les revendications, p.2.
[148] Ibid., p.6.
[149] ANY, 2AC 7035, note du 09 novembre 1953, UDEFEC.

II-L'INTEGRATION DES FEMMES SOUS LA PREMIERE REPUBLIQUE.

Dès la naissance de l'État, les politiques économiques de développement élaborées sous la présidence d'Ahmadou Ahidjo vont s'articuler autour des programmes de planification encore appelés " plans quinquennaux "[150]. Ces politiques, qui s'inscrivent dans une idéologie de construction nationale adossée sur un pouvoir autoritaire, rentreraient dans un modèle de gouvernance économique baptisé " libéralisme planifié " et de " développement autocentré ". Derrière ces termes neutres d'apparence, on y décèle l'influence des approches développementalistes des années 1960, structurées autour de deux grandes orientations théoriques plus ou moins opposées, que sont les théories de la modernisation[151] et les théories dépendantistes[152]. Dans sa politique de développement, le président Ahmadou Ahidjo a pris en considération l'intégration des femmes dans ce processus.

A. Dispositions générales en faveur des femmes

Le Cameroun a ratifié un certain nombre d'instruments juridiques internationaux, régionaux relatifs à la protection des droits humains fondamentaux et partant, ceux de la femme et de la fille Camerounaises. Par ailleurs, la législation interne s'efforce dans une large mesure d'intégrer les principes d'égalité et de non-discrimination pour ce qui est de la reconnaissance et de l'exercice de ces droits fondamentaux. L'État du Cameroun s'engage donc dans la ratification des instruments juridiques et textes internationaux.

---

[150] Le plan quinquennal est une planification de développement d'un secteur d'activité sur une durée de cinq ans. Sous Ahmadou Ahidjo, le Cameroun a connu quatre plans quinquennaux. Le premier plan (1961-1965) visait à assurer le développement économique, socio-culturel et infrastructurel du Cameroun oriental. Il créa la SNI par exemple. Le deuxième plan (1966-1971) concernait l'amélioration de la production agricole et le développement industriel. Ainsi le barrage de retenue de Mbakaou, SOSUCAM, CHOCOCAM, CICAM, SOCATRAL et le Transcamerounais prolongé jusqu'à Ngaoundéré furent construits. Le troisième plan (1971-1976) insiste encore sur l'agriculture. Et le quatrième plan est axé sur le développement autocentré (le Cameroun compte sur ses propres revenus pour se développer). Ce dernier plan construit les barrages de Songloulou, Lagdo et Bamendjing, CELLUCAM in E. Mveng, *Histoire du Cameroun*, volumeII, Paris, Ceper, 1984, pp. 272-276.

[151] Les théories de modernisation appréhendent le développement comme un processus uniforme et rectiligne de croissance économique pour le bien –être des populations. Elle a plusieurs défenseurs, A. Lewis, G. Myrdal, F. Perroux, … Son influence sur les politiques postindépendances en Afrique entraine l'endettement auprès des pays développés, l'exportation des matières premières de l'Afrique vers ses pays donateurs à moindre coût.

[152] Née en Amérique Latine au lendemain de la deuxième guerre mondiale, la pensée "dépendantiste" dénonce la domination culturelle des pays développés sur les Pays du Tiers-Monde. Elle rejette l'idée selon laquelle les économies des pays pauvres sont embrigadées pour la promotion du développement des pays riches. Cette politique serait à l' origine de l'adoption du développement autocentré par les premiers gouvernements africains. (G. Amougou, *Esquisse d'histoire des politiques de développement au Cameroun*, 2018)

1- Les instruments juridiques internationaux et protection des Droits de la Femme

L'Organisation des Nations Unies, par ses organes et ses institutions, s'est engagée à faire appliquer le principe de l'égalité entre l'homme et la femme, ce qui signifie l'égalité dans la dignité et la valeur en tant qu'êtres humains de même que l'égalité de droits, de possibilités et de responsabilités. Ce principe passe par la Protection de la Femme et de la Fille dans les Instruments Juridiques Généraux.

En matière de protection des droits fondamentaux, l'un des instruments juridiques de référence à l'échelle internationale demeure la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), adoptée et proclamée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 10 décembre 1948 à Paris. Élaborée dans le contexte de l'après-Seconde Guerre mondiale, cette déclaration marque une étape décisive dans la reconnaissance formelle de la dignité inhérente à tout être humain, indépendamment de son origine, de sa nationalité ou de sa condition sociale. Cette déclaration accorde tous les droits et libertés fondamentales à tous les êtres humains, hommes et femmes, sans distinction. Il en est ainsi du droit à la vie, au développement de la personnalité, au travail, à une bonne santé, à la propriété, à une nationalité, à la liberté de pensée, de conscience, d'opinion, d'expression, de religion, d'association.[153] Ces principes posés par cette Déclaration ont été intégrés dans le préambule des différentes Constitutions du Cameroun à savoir celle de 1960, 1961, 1972 et 1996.

Ensuite, on a le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Il a été adopté par l'Assemblée Générale des Nations Unies le 16 décembre 1966. Ce pacte reconnaît à toute personne le droit de jouir des conditions de travail justes et équitables, d'avoir un niveau de vie décent, de jouir du meilleur état de santé physique et mentale et du droit à l'éducation. Il insiste sur l'engagement des pays à garantir l'exercice des droits énoncés sans aucune discrimination.

Enfin le pacte international relatif aux droits civils et politiques. Il a été adopté par l'Assemblée Générale le 16 décembre 1966. Ce texte demande aux États d'assurer le droit égal des hommes et des femmes de jouir de tous les droits civils et politiques tels que le droit à la vie, l'interdiction de l'esclavage, le droit à la sécurité de la personne, le droit de circuler librement et de choisir librement sa résidence, les droits égaux devant les tribunaux, le droit à la reconnaissance de sa personnalité juridique, la liberté de la parole, la liberté d'association,

[153] MINPROFF, Cadre juridique régissant les droits de la femme et de la fille au Cameroun, préface de madame le ministre Abena Ondoa Marie-Thérèse, mai 2018, p. 3.

le droit de prendre part à la gestion des affaires publiques[154]. L'ensemble de ces trois textes et ses Protocoles forment ce que l'on appelle communément "la Charte Internationale des Droits de l'Homme ".

Concernant les textes internationaux, on distingue la convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies le 21 décembre 1965, cette convention proscrit la discrimination de race, de couleur ou d'origine ethnique raciale notamment en matière de droits civils, d'accès à la citoyenneté, d'éducation, de religion, d'emploi, d'occupation et de logement. Celle-ci qualifie, une telle discrimination de désaveu des principes de la Charte des Nations Unies, d'offense, de violations des droits et libertés fondamentales proclamées par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, fait susceptible de troubler la paix et la sécurité[155]. Et la convention sur la discrimination en matière d'emploi et de profession. Adoptée par la Conférence Générale de l'Organisation Internationale du Travail le 25 juin 1958, elle considère la discrimination dans le domaine de l'emploi et de la profession comme une violation des droits énoncés dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

2- L'implémentation de la première conférence sur les femmes

La tenue de la première Conférence mondiale sur les femmes à Mexico en 1975 marque une étape fondatrice dans l'institutionnalisation internationale de la lutte pour l'égalité des sexes. Organisée dans le cadre de l'Année internationale de la femme, cette rencontre s'inscrit dans une dynamique plus vaste visant à alerter la communauté internationale sur la persistance, voire l'universalité, des discriminations systémiques fondées sur le genre. Cette conférence donna l'impulsion à la Décennie des Nations Unies pour la femme (1976-1985), proclamée officiellement par l'Assemblée générale cinq mois plus tard, en réponse à une recommandation explicite des délégués réunis à Mexico.

Ce tournant historique a permis d'inaugurer une approche globale, participative et progressive en matière de promotion des droits des femmes. Il ne s'agissait plus seulement de sensibiliser l'opinion, mais de structurer une réponse internationale à travers un processus articulé autour de la formulation d'objectifs normatifs, de l'identification d'obstacles systémiques, de la mise en œuvre de politiques ciblées et de l'évaluation des progrès réalisés[156] qui devaient servir de base au travail des Nations Unies relatif aux femmes.

---

[154] Ibid.
[155] MINPROFF, Cadre juridique régissant les droits de la femme, …, p.4.
[156] Rapport des Nations unies sur la conférence international de Mexico, décembre 1975.

Dans cette perspective, trois axes stratégiques ont été définis par l'Assemblée générale des Nations Unies comme fondement de l'action à venir : (1) l'établissement de l'égalité juridique et factuelle entre les sexes et l'élimination de toutes formes de discrimination sexuelle ; (2) l'intégration des femmes à tous les niveaux du développement économique et social ; et (3) la consolidation de la paix mondiale par une participation accrue des femmes aux processus décisionnels (UN Women, 2015).

La Conférence de Mexico a formalisé ces priorités dans un document cadre intitulé Programme mondial d'action. Ce dernier proposait une feuille de route aux États et aux institutions internationales, en fixant des résultats attendus à l'horizon 1980. Ces objectifs portaient notamment sur l'égal accès des femmes à l'éducation, à l'emploi, à la représentation politique, aux soins de santé, au logement, à la nutrition et aux services de planification familiale. L'introduction de ces normes répondait à la nécessité de dépasser les approches paternalistes qui, jusque-là, considéraient les femmes comme des bénéficiaires passives du développement. Désormais, les femmes étaient reconnues comme des actrices à part entière, dotées de droits égaux d'accès aux ressources et aux opportunités (Kabeer, 1994).

Ce changement de paradigme coïncidait également avec une reconfiguration de la notion même de développement. L'idée selon laquelle le développement pouvait être promu sans une implication équitable des femmes fut remise en cause ; à l'inverse, il était désormais admis que leur pleine participation constituait une condition sine qua non du développement durable et inclusi.[157]

Dans la foulée de cette conférence, les États furent appelés à élaborer des stratégies nationales concrètes, à définir des priorités opérationnelles et à créer des dispositifs institutionnels dédiés à l'intégration de la dimension de genre dans leurs politiques publiques. À la fin de la Décennie pour la femme, on recensait 127 pays ayant mis en place des structures nationales chargées de la condition féminine, incluant des ministères, des comités intersectoriels, et des centres de recherche. Le Cameroun, sous la présidence d'Ahmadou Ahidjo, figure parmi ces États ayant répondu à l'appel, amorçant ainsi une dynamique d'intégration du genre dans les politiques de développement.[158]

Après l'adoption de ces textes et instruments juridiques, le Président Ahmadou Ahidjo passe à l'institutionnalisation de la condition féminine au Cameroun. La politique du

[157] Ibid., pp.12-16.

[158] Le Cameroun sous Ahmadou Ahidjo ratifie les clauses de la conférence de Mexico des 1975. Sous son égide, le Président modifie la perception des femmes par la société en insistant particulièrement sur leur émancipation, leur implication dans les activités économiques et l'affirmation de leurs rôles, in *Document de politique genre*, 2010, p.9.

Gouvernement, en ce qui concerne la promotion de la femme et de la famille a évolué au gré des impératifs de politique intérieure, des objectifs des plans quinquennaux, de la volonté politique du Président de la République et des recommandations formulées sur les scènes régionale et internationale sur la population en général, la femme et la famille en particulier. Jusqu'en 1975, le Cameroun ne disposait pas encore d'un cadre institutionnel formel de promotion de la femme et de la famille, mais des actions intégrées étaient, cependant, développées depuis les années 1950.

3- La création des infrastructures de promotion de la femme.

L'institution en charge de la promotion de la femme au Cameroun est le Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille (MINPROFF). Mais il est l'aboutissement de la transformation de plusieurs autres organes. Notons tout de même que l'intégration de la femme s'est faite au sein des institutions ou Ministère dont on lui reconnait un rôle maternel (santé, éducation, famille..). Ce processus de longue à laine commence avec la création du Ministère des Affaires sociales. C'est sous la tutelle française qu'il est créé pour la première fois, le 1er août 1950, un service social rattaché au Haut-Commissariat de la République Française.

En 1956, ce service prend la dénomination de service social du Wouri, couvrant les villes de Nkongsamba, Yaoundé, Ebolowa, Kribi, Eséka et Dschang[159]. En plus, avant son accession à l'indépendance et grâce au referendum du 28 septembre 1958 qui consacre à la totalité de l'empire colonial français l'autonomie interne[160], le Président Ahmadou Ahidjo forme son premier gouvernement en 1958 et procède à la création des Ministères. Parmi ceux-ci le Ministère de la santé publique et de la population qui englobe la direction des Affaires Sociales et de la population. Des 1961, le Ministère de la Santé Publique et de la population devient une institution autonome et Ahidjo fait de ce Ministère, un Commissariat Général directement rattaché à la vice-présidence de la République Fédérale du Cameroun[161]. A la suite de ce remaniement, la direction des Affaires Sociales redevient un service. Le décret de 1968 rétablit la direction des Affaires Sociales et crée les régions sanitaires du Cameroun. En 1972, le Ministère de la Santé Publique comprend une direction des Affaires Sociales. Jusqu'ici, la direction des affaires sociales évoluent toujours au sein des Ministères.

La condition de la femme s'améliore avec la création du Ministère des Affaires Sociales (MINAS) en 1975 par décret présidentiel. Sa mission se résume à l'élaboration et la mise en

[159] MINPROFF, "Historique de la création du MINPROFF", 2018, p.3.
[160] B. Delaveau et al, *Décolonisation et problèmes de l'Afrique indépendante*, Paris, Edicef, 1991, pp 79-80.
[161] MINPROFF, "Historique de creation, …, p.5.

œuvre de la politique du gouvernement en matière de prévention, d'assistance et de protection des personnes socialement vulnérables (enfants de la rue, la fille, la femme…). Il est également chargé de la lutte contre les exclusions sociales, en liaison avec les Ministères concernés[162].

Le Ministère de la Condition Féminine est créé dans un contexte qui se veut nouveau muni des recommandations et objectifs suivants:[163]

-l'approche de la clôture de la Décennie de la Femme dont la plupart des recommandations invitait les États à créer des structures gouvernementales en charge de la promotion de la femme;

-l'élaboration du V^{ème} plan quinquennal de développement qui devait mettre un accent particulier sur la mobilisation des ressources féminines en vue de leur participation au développement ;

- la préparation du dernier Congrès de l'Union Nationale Camerounaise, qui devait déboucher sur la consécration de la politique du Renouveau prônée dès 1982 par le président de la République et dont le principal thème était l'ouverture démocratique ;

-la création d'une organisation des femmes, annexe du parti, ayant vocation politique.

Le Ministère de la Condition Féminine ainsi créé, est conçu comme une instance de réflexion et de concertation dont le rôle essentiel est de faire des études et des propositions au Gouvernement sur les mesures à prendre en vue de la promotion de la femme. Il lui revient également, d'assurer la liaison avec les organisations politiques et internationales dont une certaine tutelle de l'Organisation des Femmes du Rassemblement Démocratique du Peuple Camerounais (OFRDPC).

En mars 1984 une réorganisation du Ministère de la Condition Féminine porte l'orientation de la stratégie d'intervention de celui-ci vers trois domaines, à savoir :

-l'amélioration du statut juridique de la femme ;

-la création des conditions favorables pour l'intégration de la femme dans les circuits économiques ;

-l'éducation, la formation dans tous les domaines de la vie, et particulièrement l'information de la femme pour accroître ses capacités d'intégration dans divers secteurs de développement du pays.[164]

---

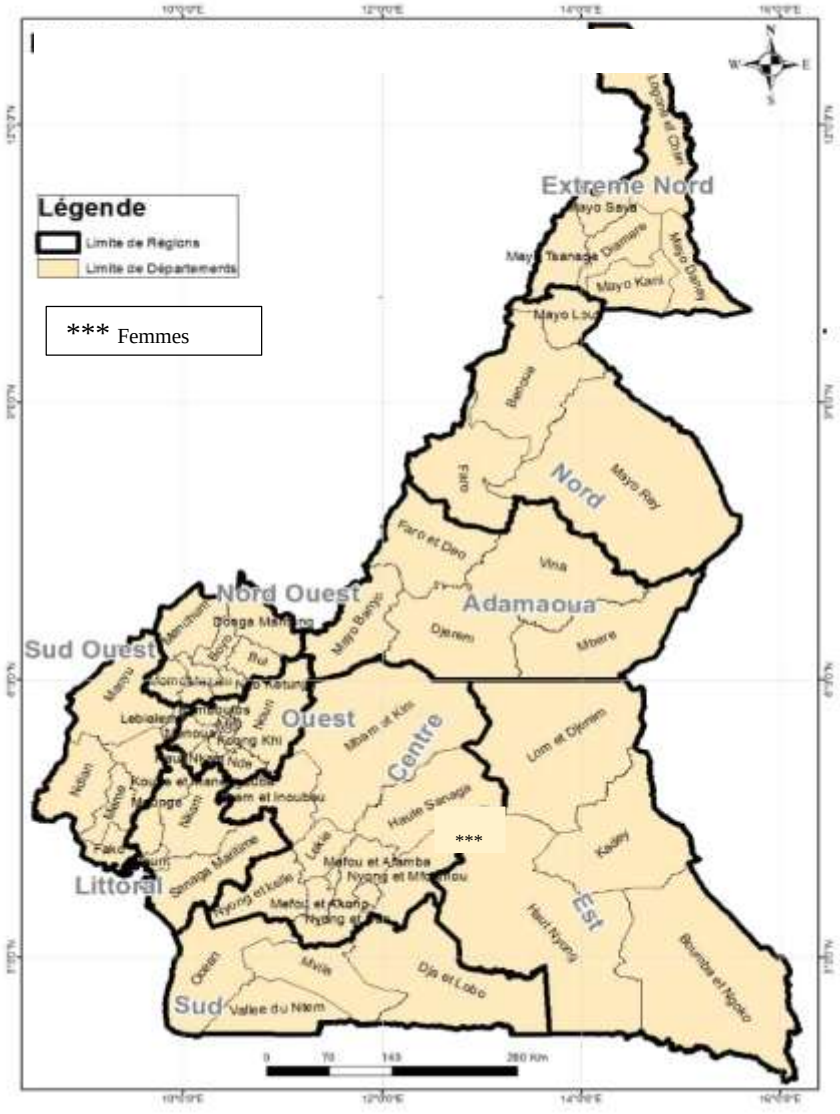
[162] MINAS, "Historique du ministère des Affaires Sociales, consulté le 11 janvier 2022 à 11h 19 sur www.minas.cm.

[163] Décret n°84/29 du 04 février 1984 portant création du Ministère de la condition féminine.

[164] Décret n^{o} 84/095 du 26 mars 1984 portant réorganisation du Ministère de la condition féminine.

Il va subir un réaménagement à cause de la crise économique qui s'accentue à partir de 1987. Le gouvernement possède à une restructuration et fusionne par décret nº 88/121 du 21 septembre 1988 le Ministère des Affaires Sociales et le Ministère de la Condition Féminine (MINASCOF). Le Ministère de la Condition Féminine est amené à entreprendre diverses activités dont l'ampleur vise la promotion de la femme et son insertion, compte tenu des sollicitations pressantes et de nouvelles responsabilités apparues au fil du temps. Dès lors, les institutions d'encadrement de la femme et de la famille se sont progressivement mises en place à savoir et on assiste à une reorganisation du territoire en 1983. La province du Nord donne les provinces suivantes: Extrême-Nord, Nord et Adamaoua, tandis que celle du Centre-Sud donne le Centre et le Sud.

Carte 3: Femmes sous administration au Cameroun (1960-1982).



Source *:* D. Ben Yahmed, *Atlas de l'Afrique*, Paris, les Editions J-A, p. 91, adapté.

Sur cet étendu du territoire, seulement la région du centre connait la présence de trois femmes nommées aux hautes fonctions administratives et politiques. Il s'agit ici de Delphine Tsanga (ministre de la santé et assistance publique), Dorothy Njeuma (vice-ministre de l'éducation nationale) et de la seule femme député de l'Assemblée Nationale du Cameroun, Julienne Keutcha. Toutes les autres divisions administratives sont occupées par les hommes. Cependant, Ahidjo ne se limite pas à ces faits, il œuvre dans la mise en place des infrastructures de promotion de la femme dans le but d'améliorer cette représentativité.

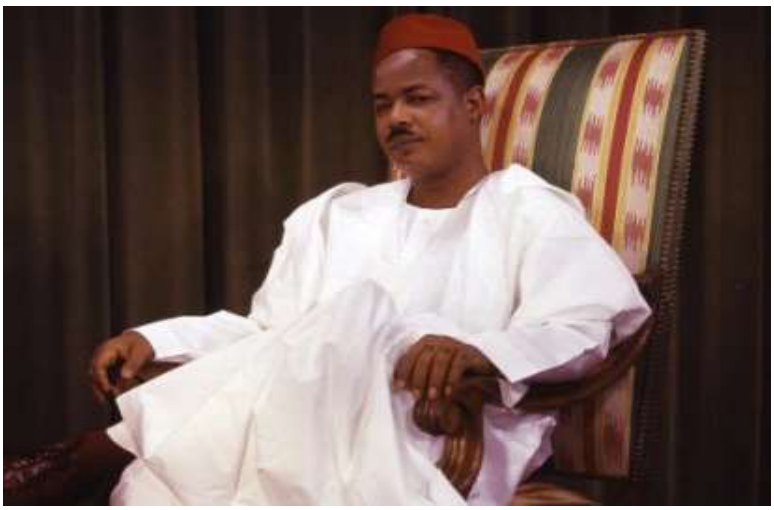
B- Les premières femmes dans l'administration

Au regard des aménagements des structures de l'État qui visaient la participation des deux sexes au développement du Cameroun, il faut noter tout de même que le Président de la République a commencé à intégrer la femme aux hautes fonctions de l'État avant les discours mondiaux sur la femme, notamment la conférence internationale de Mexico qui fut d'ailleurs le tout premier dialogue mondial engagé sur les questions d'égalité.

1- La vision d'une administration genrée par Ahidjo

Dès sa prise du pouvoir, Le président Ahmadou Ahidjo fait face aux exigences d'un gouvernement efficace, apte à prendre la relève à l'aube de l'indépendance.

Photo 1: Ahmadou Ahidjo, "père[165] de la Nation "



***Source** : Jeune Afrique du 28 novembre 2014.*

Fils d'un chef foulbé, né à Garoua, Ahidjo est d'origine peul et doit une partie de sa personnalité à sa formation musulmane. Il est reçu au Certificat d'Étude Primaire Élémentaire

[165] L'arrivée d'Ahmadou Ahidjo au pouvoir est une lueur d'espoir pour le peuple camerounais. C'est la première que le peuple camerounais sevré de la colonisation aspire à sa propre gouvernance. De ce fait, il est heureux de se faire diriger par un des leur. Ahidjo apparait aux yeux des camerounais comme l'homme à tout résoudre, ce qui lui vaut un attachement fraternelle de la part de ses compatriotes. Selon le *cameroon tribune*, il devient le guide, le père de la Nation, l'homme sur qui repose desormais l'espoir de tout un peuple.

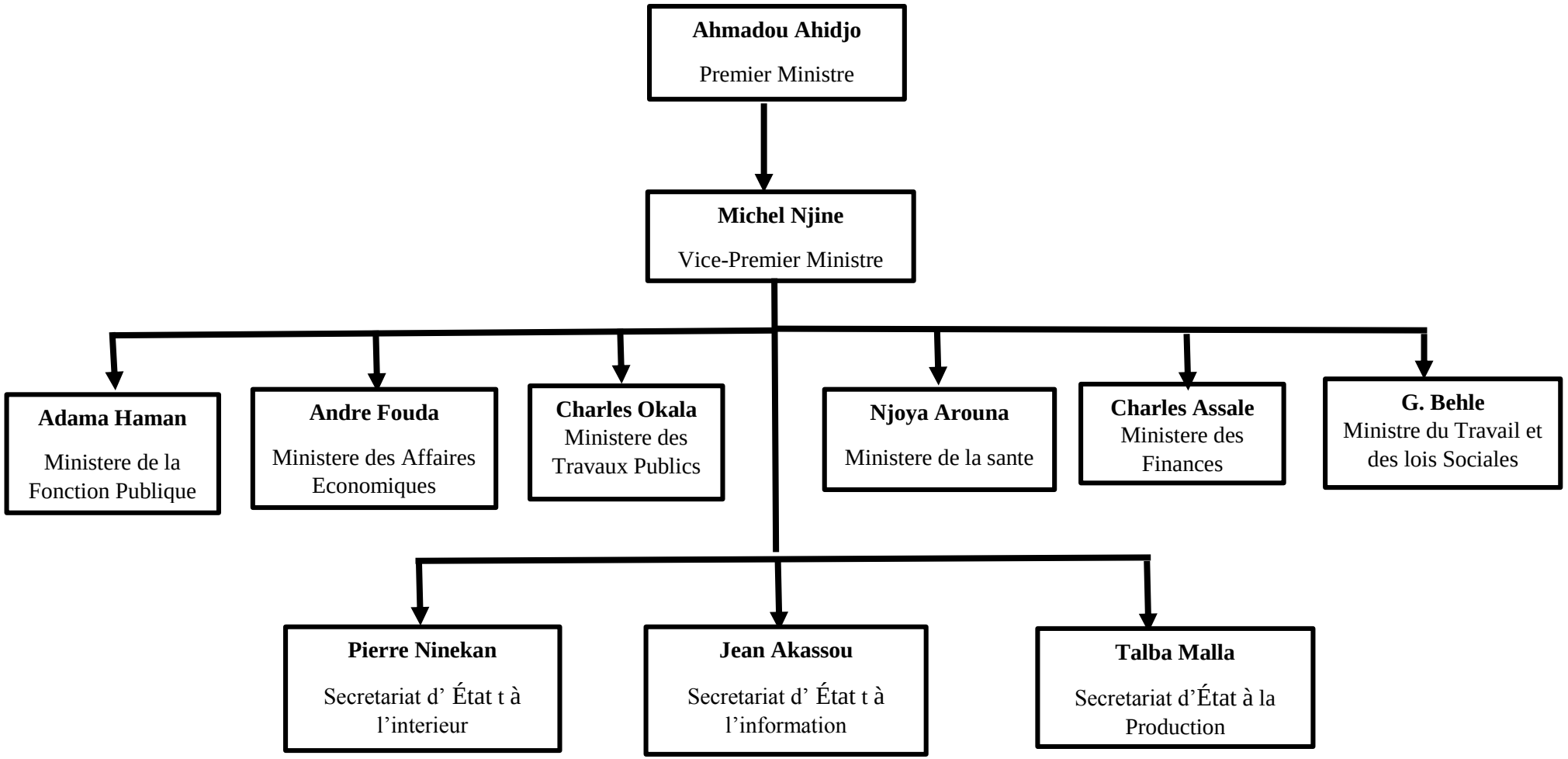
(C.E.P.E) en 1939. Diplômé de l'École Primaire Supérieure de Yaoundé en 1942, il est intégré comme fonctionnaire télégraphiste au cours de la même année, puis opérateur de Poste et Télécommunication (P.T.T). En 1943, il est élu membre de l'Assemblée Territoriale du Cameroun (ATCAM). En 1952, il devient Conseiller de l'Assemblée de l'Union française, et Vice-Président de celle-ci en 1956. Vice-Premier Ministre chargé de l'Intérieur après l'octroi de l'autonomie interne au Cameroun (février 1957), puis Ministre de l'Intérieur (17 mai 1957). Le 18 février 1958, il est investi comme nouveau Premier Ministre du Cameroun, en remplacement d'André Marie MBIDA. Car au début de 1958, le gouvernement français en a pris son parti en faisant du Cameroun un État autonome. Pour la France, il fallait aller vite, à la fois pour contrecarrer l'action des nationalistes radicaux qui sont en rébellion et redorer devant les Nations Unies tutrices du Cameroun, l'image d'une France colonialiste attardée.[166]

Il forme un gouvernement habile de prendre les règnes au lendemain de l'indépendance mais, qui malheureusement connait l'absence des femmes. A l'analyse, ce gouvernement institué par la France au Cameroun n'avait aucune femme dans ses rangs. Ahidjo est élu en mai 1960 Président de la République du Cameroun. Il est l'artisan de la Réunification du Cameroun en 1961. En 1966, il institue le parti unique. En 1972, la République Fédérale du Cameroun devient la République Unie du Cameroun. Le Jeudi 4 novembre 1982, Ahmadou Ahidjo démissionne de ses fonctions de Président de la République Unie du Cameroun. Il est remplacé, le 6 novembre 1982 par Paul BIYA. Ahmadou Ahidjo décède le 30 novembre 1989 à Dakar au Sénégal[167] . Durant son règne, il procéda à la structuration de l'État. Dans cette structuration, il rattacha les femmes aux fonctions administratives auxquelles le jeune État était voué.

Cet organigramme (voir page suivante) présente une structure simple et montre la forme d'un gouvernement hiérarchisé. Au sommet on trouve le Premier Ministre, chef de gouvernement assisté d'un vice Premier Ministre qui lui est subordonné. Ces deux sont secondés par trois secrétaires d'État auxquels six ministres sont adjoints. Entouré par des ministres représentant la diversité culturelle du Cameroun, peut-on affirmer qu'Ahidjo appliquait déjà la régionalisation ? Il est difficile de donner une position aussi certaine dans ce travail. Ce qui retient l'attention est l'absence avérée des femmes au sein de ce gouvernement. D'où l'interrogatoire, s'agit-il d'une simple domination politique ou alors d'un retard d'éducation qui empêcherait la nomination des femmes aux postes aussi sensibles de l'administration ? Néanmoins, Ahidjo va réviser la politique d'intégration des femmes.

[166] Ph. Gailiard, "Cameroun: Ahmadou Ahidjo ou l'État incarné ", Jeune Afrique du 30 novembre 2018.
[167] Bernadette Picarat, "Ahidjo Ahmadou (1924-1989) ", Encyclopedia Universalis consulté le 9 juillet 2021 sur https://www.universalis.fr/encyclopedie/Ahmadou-ahidjo.

Organigramme 1: premier gouvernement d'Ahmadou Ahidjo



Source : Gouvernement du 20 février 1958.

Photo 2: Ahidjo fait bouger le gouvernement.

Source : Cameroun info.net, consulté le 23 février 2022 à 4h15.

A l'occasion d'un match d'ouverture, Ahidjo embarque avec lui son gouvernement. Sa personnalité et son autorité détermine le pas de ses collaborateurs. Dans son premier gouvernement l'une des difficultés majeure fut l'intégration des femmes aux hautes fonctions de décision. Sous l'influence du parti au pouvoir (UC), les femmes militantes ont reçu pour la première fois dans l'histoire politique du Cameroun, le droit de création d'une association politique : l'Organisation des Femmes de l'Union camerounaise (OFUC) en 1965.[168] En 1966, avec l'avènement du parti unique ou l'UC devint l'UNC, l'OFUC devint également l'Organisation des Femmes de l'Union Nationale Camerounaise (OFUNC). La présidente Delphine Tsanga trouve en cette décision de création du parti des femmes une très "grande victoire ".[169] Dès lors, un nouveau pas fut franchi lorsque les membres du bureau national de l'OFUNC sont admis à participer aux travaux du conseil national de l'UNC et en 1975, madame Tsanga devient membre de droit du comité central de l'UNC.[170] A partir de 1972, on note tout de la même, la présence d'une femme sur les vingt-six que compte ce gouvernement comme l'indique le tableau ci-après, ce qui montre une adhésion du Président Ahidjo à insérer les femmes à la gestion des affaires du pays.

[168] Rapport de politique général, in Union camerounaise, IV^{ème} congrès du parti politique de l'Union Camerounaise tenu à Ebolowa du 4 au 8 juillet 1962 révisé et complété par le rapport du congrès de Bafoussam tenu de novembre à décembre 1965, Art. 12 du statut de l'UC.
[169] Discours d'ouverture du III^{ème} conseil national de l'OFUNC, *L'Unité*, 571, 31 décembre 1973, p.2.
[170] J-F. Bayart, *L'État au Cameroun*, 2eme Edition, Paris, *presse de la fondation nationale des sciences politiques*, 1985, p. 275.

Tableau 4: Le premier gouvernement unifié du Cameroun, juillet 1972.

Catégories	**Dirigeants**	**Postes**
Ministres d'État	- Paul Biya - Sadou Daoudou	- Secrétaire générale à la PR. - Ministre des forces armées
Ministres	- Victor Ayissi Mvondo - Vincent Efon - Jean Keutcha -Joseph Awounti Chongwain - Philémon Beb a Don - Sadjo Angokay - Zaché Mongo Soo - Youssoufa Daouda - Enoch Kwayeb - Nkouady Aliou - Charles Onana Awana - Felix Sabal Lecco - Vroumsia Tchinaye - Gilbert André Tsoungui - Simon Achidi Achu - Félix Tonye Mbog - H. N. Elangwé -Maikano Abdoulaye - Emmanuel Egbe Tabi * Delphine Tsanga - Fokam Kamga - François Sengat Kuo - Christian Bongwa	- Administration territoriale - Relations Extérieures - Agriculture - Agriculture - Cabinet civil et présidence - Développement industriel - Éducation nationale - Élevage et industries animales - Emploi et prévoyance sociale - Équipement, habitat et domaine - Finances - Fonction publique - Information et culture - Inspection générale de l'État - Justice - Jeunesse et sports - Mines et énergies - Plan et aménagement du territoire - Postes et télécommunication -*Santé et assistance publique - Santé et assistance publique - Secrétariat générale/ PR. - Transports
Chargé de mission	-Yadji Adboulaye	Chargé de mission à la présidence de la république.

Source: www. Spm. gov. cm, "gouvernement du 3 juillet 1972" consulté le 23 mai 2020 à 4h 30.

En 1970, Delphine Tsanga Tsogo est la première femme à faire partie d'un gouvernement camerounais, en tant que ministre adjoint de la santé publique, puis vice-ministre de la santé publique et assistance publique en 1972 et ministre des affaires sociales en 1975. Elle est la première femme politique camerounaise ministre de plein exercice. A l'aube de son règne, Ahidjo avait déjà la vision d'une intégration des femmes à la gestion des affaires de la Nation avant même les premiers discours internationaux sur l'émancipation de la femme. Durant ce règne, ce nombre est allé croissant, même s'il n'a pas égalé celui des hommes. Avec la création du Ministère des Affaires sociales, Delphine Zanga est nommée à la tête de ce département ministériel de 1975 à 1985[171]. En plus d'elle, d'autres femmes comme Dorothy Djeuma, Julienne Keutcha font partis de la vie politique du pays.

2- Les femmes de la première République et leurs parcours

Photo 3: La première femme aux hautes fonctions administratives au Cameroun

Source : *Wikipedia*, consulté le 23 février 2022 à 4h10.

Née le 21 décembre 1935 à Lomié, région de l'Est au Cameroun, Delphine Zanga Tsogo, encore appelée Delphine Tsanga fréquente le lycée de Douala jusqu'en 1955 où elle obtient son Baccalauréat. Elle achève ensuite son parcours à Toulouse où elle obtient le diplôme d'infirmière d'État en 1960. Elle arbore trois casquettes et excelle en politique, en Œuvre d'art et est une féministe avérée. Sa vie politique est marquée par son adhésion au parti unique du Cameroun; l'Union Nationale Camerounaise (UNC), par ce biais, elle

[171] Gouvernement du 30 juin 1975, consulté le 05 juillet 2021 à 11h 50 min sur www. Spm. gov. cm.

devient femme député en 1965 à l'Assemblée Nationale du Cameroun avant d'entrer dans le gouvernement.

Femme des lettres, sa vie culturelle est marquée par la publication des ouvrages tels que *vie de femmes,* paru aux éditions Clé de Yaoundé en 1983 qui décrit la condition des femmes au Cameroun et les difficultés rencontrées par ces dernières. Ensuite, elle publie *Ekobo ou l'oiseau en cage* à Paris par Edicef en 1984 adapté à la jeunesse et qui décrit la vie d'une jeune fille, "Ekobo". Enfin, elle inscrit son nom dans les pages d'or du féminisme Camerounais. Au niveau national, elle fut Présidente nationale du conseil des femmes du Cameroun en 1964, au niveau régional, Présidente du comité régional africain de coordination pour l'intégration des femmes au développement en fin au niveau mondial, présidente du conseil d'administration de l'institution internationale de la recherche et de la formation des Nations unies pour la promotion de la Femme et vice-présidente du conseil international des femmes. Elle quitte la scène le 16 juillet 2020 à Yaoundé, ayant tout donné : militante féministe, femme de lettres, députée, ministre du Cameroun et haute fonctionnaire de l'ONU[172].

Photo 4: Dorothy Njeuma, femme ministre

Source : Cameroun info.net. Consulté le 23 février 2022 à 4h 20.

[172] *Cameroun tribune* du 20 juillet 2020, info. Net.

Dorothy Njeuma est également nommée vice-ministre de l'éducation nationale[173]. Deux femmes au total qui allaient se démarquer face aux préjuges sociaux. Nous pensons que le Président avait compris que mettre fin à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et filles n'était pas seulement un droit humain fondamental, mais également essentiel pour accélérer le développement durable. C'est pour cela que la période qui s'étend de la réunification à l'unification (1961 -1972) est caractérisée essentiellement par un effort sans précédent de scolarisation primaire et une diversification de l'enseignement secondaire. En 1965, le gouvernement d'Ahidjo rend la scolarité gratuite dans les quatre premières années d'études. Ce qui permet d'augmenter les effectifs. Le taux de scolarisation a presque doublé, passant de 27% à 70%[174]. Le nombre de filles scolarisées a progressé de manière spectaculaire, de 25% des écoliers en 1960 à 42% en 1970, signe d'un revirement des mentalités dans une société restée fortement traditionnelle, surtout dans la province du Nord- ouest[175].

C'est cette décision de rendre obligatoire l'école primaire à tous les enfants de deux sexes qui va encourager l'émancipation de la jeune fille et sa nomination au poste décisionnels. Son action aura été d'un élan majeur pour la promotion des femmes dans les hautes sphères de l'échiquier national.

Photo 5: Julienne Keutcha, femme politique

Source : cameroon info.net, consulté le 23 février 2022 à 4h25.

[173] Ibid.
[174] Georges et Christiane Courade, "L'école du Cameroun Anglophone: de l'école coloniale à l'école nationale", Revue Tiers Monde, 1978, P. 755.
[175] Ibid.

Née le 21 octobre 1924 à Ngwatta localité de l'arrondissement de Santchou dans la plaine de Mbo, département de la Menoua, Julienne Ngoumoua epse Keutcha est une diplômée d'un institut de Beauté de Paris et devient puéricultrice. Elle intègre la vie politique au côté du parti politique d'Ahmadou Ahidjo[176] et est connue dans l'administration camerounaise comme étant la première femme député de la République fédérale (1960-1965).

Somme toute, la politique genre au Cameroun indépendant a connu un succès grâce aux empreintes de la première république. Dans la politique d'administration, Ahidjo par sa bravoure, sa détermination à faire changer le Cameroun, invite les femmes à la construction nationale. C'est pourquoi, dès son accession au pouvoir, il aménage les structures d'encadrement des jeunes de sexe confondu afin de faciliter leur insertion à la gestion de la nation. Pour ce faire, il crée le Ministère des Affaires sociales et de la condition féminine qui devront s'atteler à la mise en œuvre de la politique d'intégration des femmes. Au ministère de l'éducation, il confie la promotion de la scolarisation de la jeune fille à une autre femme.

Ainsi, depuis 1960, les femmes comme Julienne Keutcha, font leur entrée à l'Assemblée Nationale, Delphine Tsanga et Dorothy Njeuma, leur entrée dans le gouvernement entend que ministres. Après vingt- deux ans de pouvoir, il est 20h 30 minutes ce jeudi 4 novembre 1982, lorsqu'une voix familière retentit aux oreilles des auditeurs de radio Cameroun. Quelques mots ont suffis pour constater la démission du président Ahmadou Ahidjo, " Camerounaises, Camerounais, mes chers compatriotes, j'ai décidé de démissionner de mes fonctions de président de la République." Son départ brusque et choquant laissait la Nation perplexe mais, il avait tout au moins parsemé de bonheur le chemin d'une égalité de chance et d'opportunité entre les deux sexes. Une lueur d'espoir se profilait à l'horizon malgré la crise économique des années 1980 qui s'annonce.

[176] *Les élites africaines*, Ediafric, Paris, 1972, P.207.

CHAPITRE II : L'INSERTION DES FEMMES DANS L'ADMINISTRATION FACE A LA CRISE ECONOMIQUE DE 1980.

La crise économique camerounaise est une période de ralentissement des activités économiques du Cameroun, qui débute au milieu des années 1980 et prend fin au début des années 2000. Cette crise entraîne une hausse des prix au Cameroun, des déficits commerciaux, et une perte de recettes publiques. Malgré les soubresauts que le pays vit depuis la première République, le gouvernement ne va la reconnaitre officiellement qu'en 1987. Avant cette crise, le Cameroun a connu sa période de gloire, avec un développement industriel et infrastructurel. Il est alors fréquemment cité comme un exemple de pays africain qui a su utiliser les revenus de la rente pétrolière, parfois avec l'expression " modèle camerounais "[177]. Cette crise survient pendant la période de transition entre la première République et la deuxième et atteint son paroxysme en 1986. Le gouvernement Biyaïste puise dans les revenus issus de la rente pétrolière pour rémunérer les fonctionnaires et subvenir aux dépenses de fonctionnement de l'État. Pendant que les observateurs et partenaires financiers (Banque Mondiale, FMI…) pointent un œil accusateur sur la mauvaise gestion de l'économie par le gouvernement camerounais, le pays, lui impute plutôt la cause de cette crise à la chute des prix des produits de base destinés à l'exportation, en particulier celle du pétrole aux Bailleurs de Fond.[178] Cette récession économique va obliger une refonte du système gouvernemental. Les exigences du redressement économique auront des conséquences sur l'évolution du genre dans l'administration camerounaise.

I- LA CRISE ET SON IMPACT SUR L'EVOLUTION DU GENRE.

La crise économique camerounaise s'est déclarée par un problème conjoncturel qui influence la vie économique et socio-culturelle des populations. A cet effet, le gouvernement mettra sur pied des mesures pour faire face à cette crise. Les exigences du gouvernement vont contribuer au ralentissement de l'évolution de l'approche genre au sein de l'administration publique.

[177] S. Brunnel, "Cameroon hit by global economic crisis", vol. 67, N° 1, 2003, p. 134, Wwwnvoanews.com, consulté le 31 mars 2021 à 6h 48 min.
[178] M. W. Delancey et M. Dike Delancey, "Histocical dictionary of the Republic of Cameroon", Lanham, Maryland, the scarecrow press, 2000, 3e Ed. P.165.

A- Une croissance économique freinée par la crise

Au cours des 20 prochaines années qui suivent l'indépendance, le développement du Cameroun est remarquable et ce développement connait une économie en pleine croissance qui sera brisée par la crise.

1-La croissance économique au lendemain de l'indépendance

Sur les vingt ans qui suivent l'indépendance, c'est-à-dire de 1965-1985, période de croissance de l'économie camerounaise, Le pays est cité parmi les pays à économie avancée. La croissance s'accélère et augmente le Produit Intérieur Brut (PIB) qui varie. De 1965-1977, l'économie croit à un rythme moyen de 4% mais, atteint 13% entre 1977et 1981, pour se maintenir au final à 8%, avec un ralentissement en 1982. Pendant cette période de décollage, le PIB augmente et permet de citer le Cameroun parmi les pays à revenu intermédiaire de la classification de la Banque Mondiale.[179] La croissance du PIB est sectorielle car, en plus du secteur minier, l'agriculture, l'industrie et le secteur tertiaire (transport, commerce, échange…) connaissent une tendance spectaculaire comme le présente le tableau ci- après.

Tableau 5: Taux de croissance sectoriels par sous- période (%)

	PERIODE		
PIB	1965-1976	1977-1981	1982-1985
Pétrole	33	44	8
Agricultures	3,7	10,3	1,2
Manufactures	5,1	13,1	2,5
Autres industries	2,7	44,4	10,2
Services	4,9	9,2	12,8

Source: African Economic and Financial Data, Edition 1990, Banque Mondiale

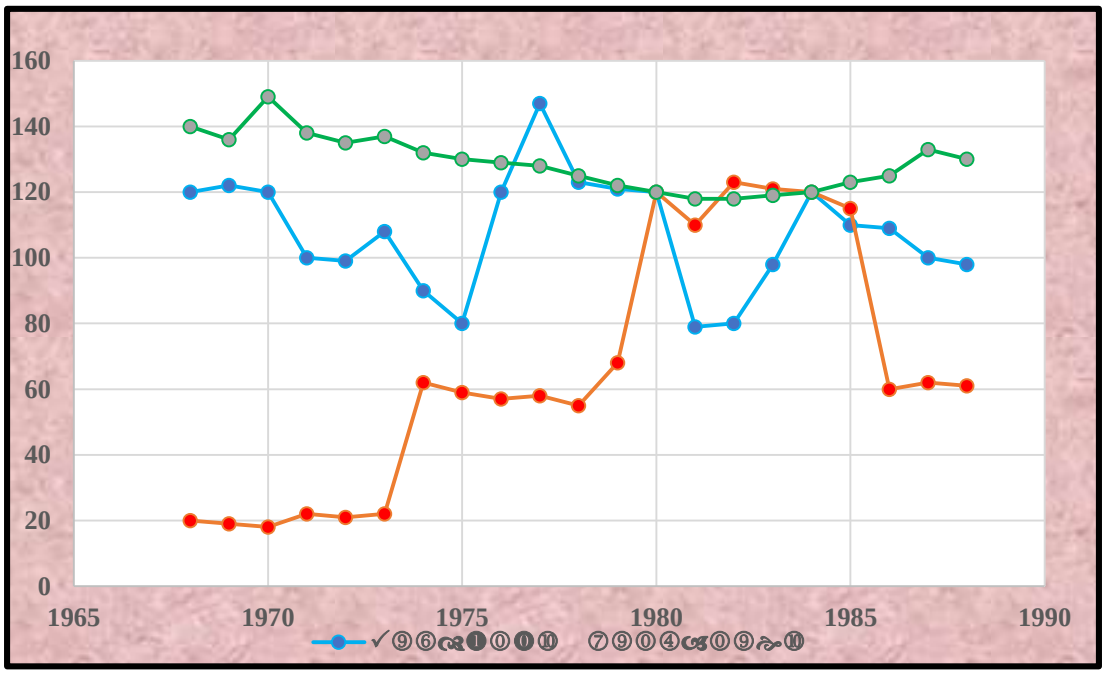
De ce tableau, il ressort que l'économie du Cameroun décolle lentement pour la période allant de 1965 à 1976. Mais le pétrole est la principale ressource de développement car, il domine le PIB[180]. La période allant de 1977 à 1981 est l'âge d'or de l'économie

[179] Cameroun, "Évolution économique rétrospective et macroéconomiques à l'horizon de 1995", mars 1999, p. 22.

[180] Il convient de préciser qu'entre 1973 et le début des années 1980, le prix du pétrole avait connu un paroxysme du a la guerre du Yom-Kippour. Cette guerre avait en effet amené les pays arabes à augmenter les cours du pétrole. Ce fut alors a cette meme période qu'on assista à la flambée des pétrodollars.

Camerounaise marquée par un boom pétrolier et une accélération des productions des autres secteurs. Le rythme de la croissance triple dans l'agriculture, double dans les services tandis que l'industrie manufacturière est en plein essor. Tout de même, on constate qu'à partir de la période allant de 1982-1985, cette production commence à s'effondrer et le déclin de l'économie camerounaise s'annonce. Les économistes attribuent cette chute ou cette décélération à la faible dynamique des industries manufacturières qui se stabilisent autour de 2,5% surtout à la quasi-stagnation du secteur agricole qui est de 1,2% et à la *tertiarisation* de l'économie camerounaise car, les services prennent le dessus sur tous les autres secteurs d'activité. Cette stabilité économie a entrainé une augmentation de la rémunération des fonctionnaires et une stabilité du niveau de vie des populations. En plus cette croissance est marquée par une croissance des échanges. Ces échanges connaissent une fluctuation des produits primaires hors pétrole.

Graphique 3: Évolution des échanges des produits exportés entre 1968 et 1988.



Source : World Tables, 1990.

Le graphique ci-dessus présente une variabilité des termes de l'échange. Les produits exportés ici sont les produits primaires (cacao, café, bois…), le pétrole et les produits manufacturés. Ces exportations varient en fonction des périodes et des produits. Pour la période allant de 1968 jusqu'en 1973, on note une croissance des exportations des autres produits hors mis le pétrole. Cette croissance connait un ralentissement à partir de 1974 et cette baisse est compensée par l'exportation du pétrole qui augmente surtout de

1977 à 1982. Dans ces échanges, le Cameroun bénéficie de la hausse du baril de pétrole, il faut tout de même relever que ce taux reste insuffisant (35%).

Cette croissance a eu des impacts sur le fonctionnement de l'État. Le pays rayonne par un développement industriel et les années 1970 sont baptisées "années du décollage industriel du pays ont vu naitre de nombreuses industries comme la Société Nationale de Raffinerie du Cameroun(SONARA) dont les bonnes performances ont permis de placer le Cameroun parmi les pays à revenus intermédiaires. Le pétrole est la principale source de revenus et le plus grand gisement se situe dans la localité du Rio del Rey avec ses puits importants de Kolé, Ekoundoum, Batika, Kombo, Bavo. La Société Camerounaise d'Engrais(SOCAME), la Société de Développement du Cacao (SODECAO), la société Industrielle camerounaise du cacao (SIC-CACAO) qui produisent 110 000 tonnes de fèves de cacao par an à partir de 1978 et dont la production place le Cameroun parmi les cinq grands producteurs de cacao au monde. La Société de Développement de l'Hévéa au Cameroun(HEVECAM) qui produit 34 000 tonnes de latex par an à partir de 1985.[181]

En ce qui concerne l'agro-indusriel, la Chocolaterie Confiserie Camerounaise(CHOCOCAM) produit près de 15 000 tonnes de chocolat, sucettes, bonbons, Chewing-gum et des biscuits dont la moitié est destinée à l'exportation. La Société de Développement de Blé(SODEBLE) mise sur pied depuis 1980 a pour mission principale l'arrêt de l'importation du blé. La Société de Développement du Coton(SODECOTON) s'étend sur plusieurs villes avec les usines de Kaélé, Garoua, Touboro, Maroua, Kourgui, et Guider produit de l'huile et des fibres textiles et emploie 1600 employés. La Société Camerounaise des Palmeraies(SOCAPALM) s'étale sur plus de 15000 hectares et produit l'huile de palme à travers les plantations d'Edéa, Mbongo, Eséka, Dibombari. Enfin, la société Sucrière du Cameroun(SOSUCAM) et la Cameroon Sugar Company(CAMSUCO) implantées à Mbandjock et Nkoteng produisent respectivement 26 000 et 50 000 tonnes de sucre par an des 1980.[182]

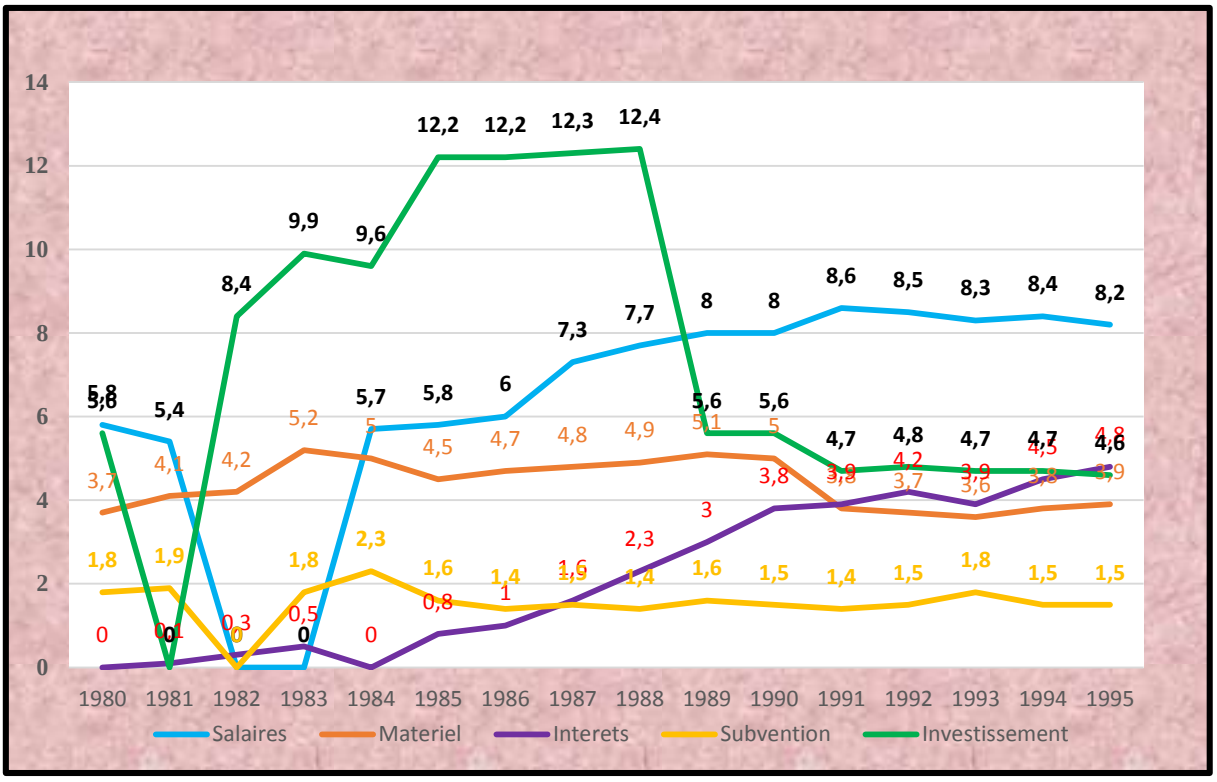
Il faut tout de même relever que ces industries fonctionnent à partir de l'électricité placé sous le contrôle de la Société Nationale d'Électricité(SONEL) qui dispose des barrages de Song-loulou, Edéa, Mbakaoua, Bamendjin, Lagdo marquant une progression dans la production de l'énergie électrique. Cette production passe de 242 000 000 KWh en 1974 à 483 000 000 KWh en 1979 pour atteindre 5 000 000 000 KWh en l'an 2000.

---

[181] E. Mveng, *Histoire du Cameroun, Tome II*, Yaoundé, CEPER, 1985, pp 272-276.
[182] Mveng, p.274.

Au regard de ce développement, les finances du Cameroun sont saines car l'économie connait une croissance parmi les plus équilibrée de l'Afrique. Le Produit Intérieur Brut a doublé en cinq ans, passant de 569 milliards de franc CFA en 1976 à plus de 1 000 milliards en 1981.[183] Les finances de l'État sont équilibrées et marquées par une évolution des recettes qui passe de 15% à 20% de 1980 à 1985 après avoir atteint le maximum de 24% en 1985 et 1984. Ces deux dernières années montrent que le Cameroun a atteint un excèdent budgétaire.[184] L'évolution de ces recettes génère également des dépenses qu'on peut résumer sur ce graphique.

Graphique 4: Structure des dépenses en % du pib de 1980-1995.



Source : World table 1980-1995.

Ce graphique ressort de façon générale une croissance des dépenses de l'État et marque une stabilité du poids des salaires fixés autour de 5,4%. On note également une forte montée du poids des investissements qui va de 5% en 1980 à 10,7% en moyenne en 1985. Le matériel quant à lui représente un niveau pas éloigné des salaires. Les subventions accompagnent la croissance et se maintiennent autours de 1,5% du PIB, alors que les intérêts restent faibles d'environ 1%. Cet élan de la croissance traduit la volonté de l'État d'amorcer son développement à travers les investissements. Ainsi, la stabilité du PIB, de

[183] Ibid., p. 277.
[184] World Tables 1980-1985, " Évolution économique rétrospective et perspectives macroéconomiques à l'horizon de 1995 ", mars 1991, p.13.

la masse salariale versée par l'État recouvre une forte élévation des investissements qui se multiplient entre 1980 et 1985. Cette croissance entraine un rayonnement du Cameroun tant à l'intérieur qu'à l'extérieur.

Notons tout de même que cette tendance haussière des indicateurs économiques du Cameroun a commencé à s'estomper à partir de 1986 pour ce qui est des subventions, et des investissements. Cette chute des indicateurs économiques était sans doute liée à la crise économique et aux ajustements structurels qui avaient été promus par les institutions financières internationales comme panacée à cette dernière.

2- Le rayonnement du Cameroun.

L'âge d'or du Cameroun couvre la période allant de 1980 à 1986. Au cours de celle-ci, les réalisations faites ont permis de citer le Cameroun parmi les pays africains les plus puissants. Ce rayonnement s'observe sur plusieurs plans.

Sur le plan international, dès son accession à l'indépendance, le Cameroun définit ses principes de la diplomatie qui sont au nombre de trois et qui sont rattachés aux idéaux de l'Organisation des Nations Unies(ONU). Il s'agit d'abord de la préservation de la souveraineté nationale qui exige des autorités Camerounaises la défense de l'indépendance contre toutes les menaces étrangères. Ensuite le non alignement ou la non-ingérence et la neutralité dans les affaires intérieures des autres pays ; aussi bien que le pays défend sa souveraineté, le Cameroun se doit de respecter les autres États en évitant de se mixer dans leur affaires intérieures. Enfin la coopération internationale qui lui permet de développer les relations avec plusieurs pays et organisations et d'entreprendre le dialogue avec le reste du monde.[185] Ainsi le Cameroun entretient de multiples coopérations bilatérale, multilatérale, régionale et sous- régionale pour promouvoir son développement et faciliter ses échanges avec ses partenaires internationaux.

Le premier grand succès diplomatique du Cameroun indépendant est son adhésion à l'ONU. Longtemps avant son indépendance, le Cameroun est lié à l'ONU par son conseil de tutelle qui va de décembre 1946 à octobre 1961. Au cours de cette période, l'ONU parachève l'indépendance du Cameroun en levant sa tutelle sur le Cameroun, autorisant ainsi Ahmadou Ahidjo de proclamer l'indépendance. A son accession à l'indépendance, le Cameroun devient membre actif de l'ONU le 20 septembre 1960 et bénéficie de ses nombreuses institutions spécialisées, des programmes et agences spécialisés du système

[185] N. Mouelle Kombi, *La politique étrangère du Cameroun*, l'Harmattan, 1996, pp.45-48.

Onusien[186] à savoir le Haut-Commissariat de Nations Unies pour les Refugiée(HCR), L'Organisation des Nation Unies pour l'Éducation, La Science et la Culture(UNESCO), Le Fond Monétaire international(FMI), La Banque Mondiale(BM), L'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'agriculture(FAO), Le Programme Alimentaire Mondial(PAM), le Fond des Nations Unies pour l'enfance(UNESCO), Le Programme des nations Unies pour le Développement(PNUD),Le Fond des Nations Unies pour la population(FNUAP), L' Organisation Mondiale de la Santé.

Ces institutions couvrent les domaines de la sante à travers la lutte contre le VIH/SIDA, la construction des hôpitaux et la culture est valorisée à travers les formations diverses, les bourses d'étude, la construction des écoles et la recherche scientifique. Le développement économique et la lutte contre la pauvreté font également partir des actions de l'ONU au Cameroun. Elle finance les projets divers tels que la construction du port de Douala, les routes, la REGIFERCAM et le FMI, la Banque Mondiale depuis 1988 appuient sous forme de prêts les programmes de construction d'infrastructures. Leur assistance a permis de lutter contre la faim, de relever le niveau de vie sanitaire des populations et d'intégrer économiquement le Cameroun dans la mondialisation.

L'épanouissement du Cameroun lui permet désormais de se manifester dans les grandes instances internationales. Il apporte sa contribution au rayonnement de l'ONU en y versant régulièrement sa cotisation qui est de 0,01% du budget de fonctionnement de l'ONU. Par sa stabilité politique, le Cameroun prête son territoire à l'installation des institutions de l'ONU (HCR, PAM, UNICEF, OMS, UNESCO…) et à la mise en œuvre de leurs actions. Sur le plan humain, de nombreux camerounais ont occupés les postes importants à l'exemple de Lobe Monekosso comme directeur de l'OMS pour l'Afrique.

On a également la participation des Camerounais aux Opérations de Maintien de la Paix(OMP) : il s'agit de Jacques Roger Booh booh, représentant spécial du secrétaire général de l'ONU à la MINUAR au Rwanda, Amos Namanga Ngongi, représentant spécial du secrétaire général de l'ONU à la MONUC en République Démocratique du Congo, Michel Dooh Kingue, Directeur Général de l'UNITAR, Me Bernard Acho Muna, procureur adjoint au Tribunal Pénal International pour le Rwanda de 1997 à 2002, Paul Bamela Engo, juge au Tribunal international sur le droit de la mer à Hambourg, Simon Munzu, représentant spécial adjoint de l'opération des nations unies en Côte d'Ivoire(ONUCI), Hector Marie Tchemo commandant de la mission de consolidation de

[186] W. Ngue et als, Le Cameroun dans les relations internationales, Éducation à la citoyenneté classe de Terminale, Yaoundé, Éditions LUPEPPO, 2016, pp. 35-42.

la paix en Centrafrique(MICOPAX) et Martin Tumenta Chomu commandant de la MISCA et de la MINUSCA.

Au niveau régional, le Cameroun fait remarquer sa présence au sein du continent africain au côté de l'Organisation de l'Unité Africaine(OUA). En effet, il fait partir des dix neufs pays africains du groupe de Monrovia qui propose le renforcement des liens économiques entre les États de la sous-région avant toute création des États Unis d'Afrique. Le groupe de Monrovia encore appelé gradualiste s'oppose à celui de Cassablanca, fédéraliste qui propose la création directe des États Unis d'Afrique. Le 25 mai 1963, à Addis Abeba en Éthiopie, le groupe de Monrovia triomphe et la Charte de l'union africaine est signée par 32 pays membres fondateurs. Le Cameroun pour sa part contribue au rayonnement de cette organisation avec Ahmadou Ahidjo comme président des Assemblées et la tenue du 32ème sommet de l'OUA à Yaoundé en 1996 sous la présidence de son excellence Paul Biya en dit de plus.

Son efficacité au sein de l'union permet également de relever la participation du Cameroun au fonctionnement de l'Union Africaine. La présence de nombreux camerounais ayant occupés des postes de responsabilité à l'exemple de Nzoh Ekanghaki (1972-1974) et William Aurelien Eteki Mboumoua (1974-1978) comme secrétaires généraux de l'organisation. Les députés ci- après, Roger Nkodo dang, Silikam Isabelle, Joseph Mbah Ndam, Rose Nguini Effa et Njingoum Moussa sont membres du parlement panafricain. Il verse ses cotisations à l'Union africaine et est le septième contributeur au budget de l'organisation avec une somme chiffrée à 1.031.515,3$ en 2004.

Il apporte un soutien matériel, financier et moral aux mouvements de libération africaine notamment à *l'African National Congress*(ANC) en Afrique du Sud et à la *South west africa People's Organisation*(SWAPO) en Namibie au cours des années 70 et 80. Sa préférence observée pour la procédure judiciaire au sujet du conflit Bakassi qui a duré de 1993-2008 et l'accueil sur son sol des refugiés africains rehausse sa place en Afrique.[187]

Dans sa sous-région, le Cameroun est la plaque tournante de nombreuses organisations auxquelles adhèrent les pays de l'Afrique centrale. Son économie en pleine expansion offre aux pays voisins la possibilité d'exporter leur produit par le port de Douala. Il possède 80% des industries de la sous-région et facilite la libre circulation des biens et marchandises. Ses infrastructures de transport (aéroports, ports, chemin de fer et routes

[187] W. Ngue et al, *Le Cameroun dans les relations internationales*, pp. 25-26.

desservent la sous- région. Le Cameroun est en plein essor lorsque survient la crise économique qui va ralentir son élan.

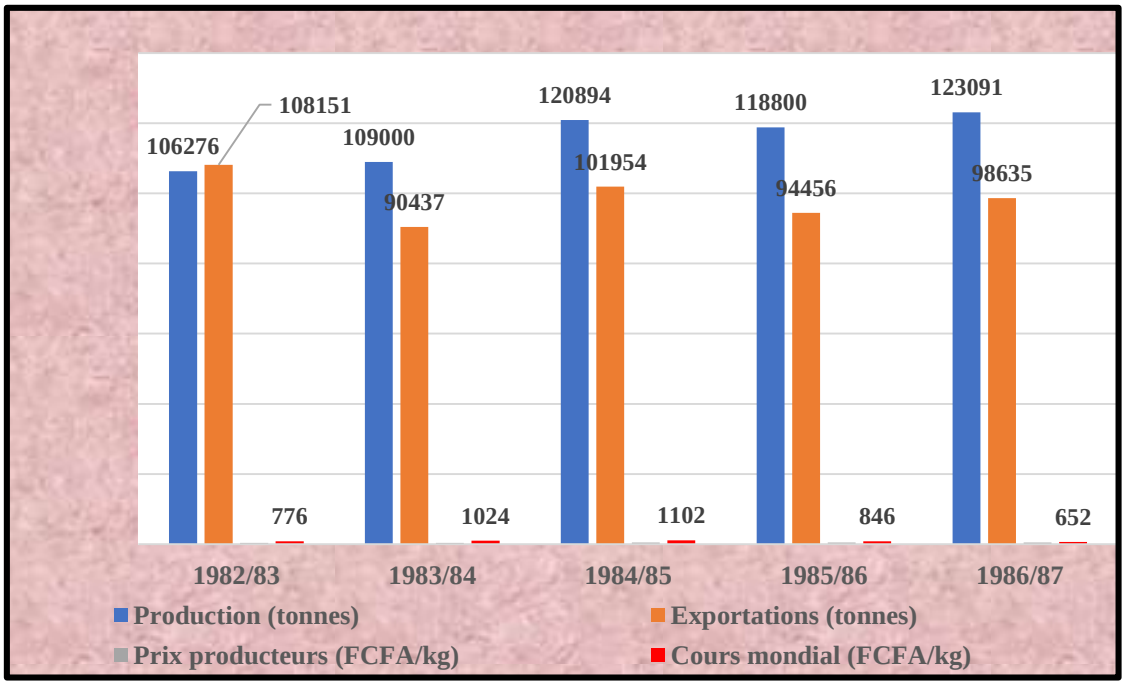
B- Crise économique : frein à l'intégration des femmes.

La crise économique va bouleverser la vie économique, politique et socio-culturelle du Cameroun et impacter l'insertion de la jeune fille au sein des structures de l'État.

1- Les conséquences économiques de la crise

Avant la crise, l'économie du Cameroun enregistre entre 1980-1981 et 1985-1986 un fort taux de croissance (près de 8% en termes réels par an) grâce essentiellement au développement du secteur pétrolier. Des taux de croissance réels annuels élevés des investissements (7%), des exportations (16%) et de la consommation (3,3%)[188] expliquent cette performance. Toutefois, à partir de 1986 à 1987, l'économie connaît une forte contraction avec des taux de croissance négatifs. La crise qui s'installe au Cameroun est due principalement à la chute des prix internationaux des principaux produits d'exportation (pétrole, café et cacao) de 45% au cours des trois dernières années budgétaires, combinée avec une dépréciation d'environ 40% du dollar par rapport au FCFA.

Graphique 5: Le cacao camerounais dans les échanges mondiaux entre 1982 - 1987.



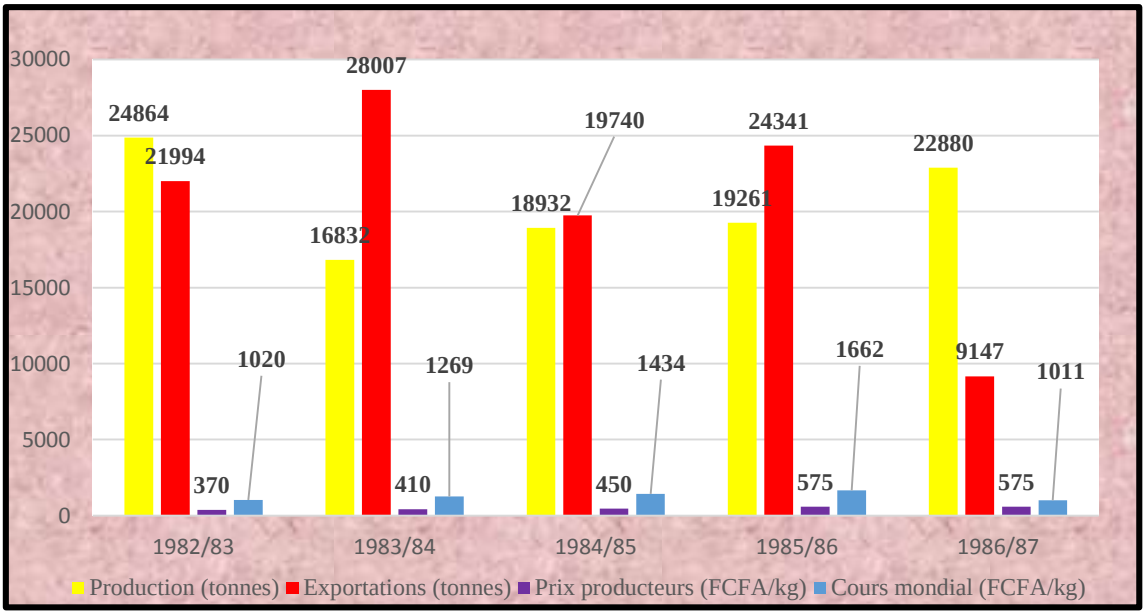
***Source** : Ministère du plan et de l'aménagement du territoire, ONCPB.*

[188] J. Pokam et W.D. Sunderlin, "L'impact de la crise économique sur les populations, les migrations et le couvert forestier du sud-cameroun", publish by Center for international forestry research, 1999, p. 2.

Ce graphique montre la production et les exportations du cacao au Cameroun avant et pendant la crise. La production quant à elle est restée croissante, malgré la croissance de la crise, cette dernière n'a pas ralentir l'effort de production des planteurs. Les exportations représentent un pic jusqu'en 1985. Lorsque la crise s'accentue en 1986, on remarque un ralentissement des exportations allant jusqu'à 26,8%. Le cacao camerounais perd sa valeur au marché mondial, le prix du kilogramme au niveau du producteur est légèrement au-dessus de 100fr/CFA loin du prix mondial qui varie entre 1000f/CFA et 700f/CFA. Les producteurs commencent à souffrir de l'écoulement de ce produit et voient ainsi leur niveau de vie et celui de leur famille se dégrader. La situation ne sera pas très différente avec les autres produits de rente.

La culture de café au Cameroun présente deux variétés à savoir, le café arabica cultivé dans le littoral et dans la zone forestière du pays et le café robusta cultivé dans les reliefs de montagne à l'exemple des hautes terres de l'ouest. La culture du café et sa commercialisation prend également un coût différent avec l'avènement de la crise.

Graphique 6: Production et Commercialisation de Café Arabica entre 1982 – 1987.

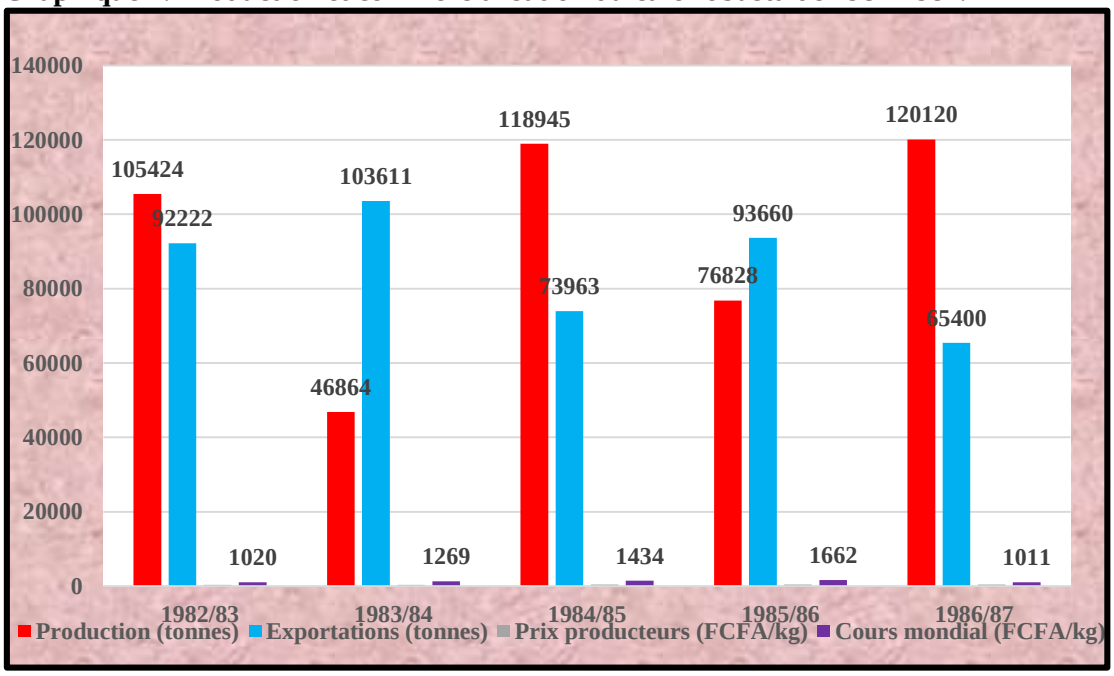


***Source** : Ministère du plan et de l'aménagement du territoire, ONCPB.*

La production du café arabica selon le graphique ci-dessus montre une baisse sensible entre 1983-1985 qui semble se redresse à partir de 1987. Tout comme le cacao, les producteurs sont à l'œuvre. Seulement l'exportation de ce produit connait une chute drastique en 1986 avec la crise. Le prix au marché mondial reste supérieur de celui appliqué au niveau du producteur. Mais il faut relever que le prix au niveau du producteur est resté

constant et a légèrement décru de -3,75. Le café robusta pour sa part connait une croissance différente au regard du graphique ci-après.

Graphique 7: Production et commercialisation du café robusta de 1982-1987.



Source ***: Ministère du plan et de l'aménagement du territoire, ONCPB.***

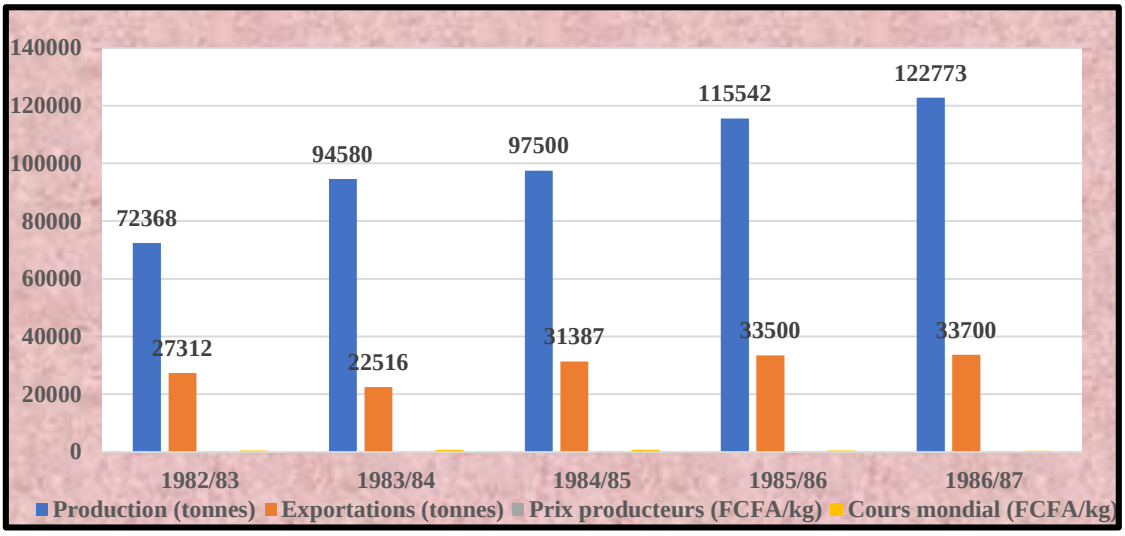
La production est aussi croissante mais à la période de transition où on change de République, elle baisse à cause du ralentissement des subventions accordées aux producteurs. Ce qu'on constate est que les exportations sont élevées à cette période. Malgré la chute continue des prix officiels à l'exportation, le prix du producteur sera maintenu plus haut entre 1985 jusqu'en 1987.

Le café et le cacao étant les premières cultures d'exportation en termes de valeur et de leur apport au PIB sont également les produits cultivés en majorité par les paysans camerounais.[189] Le café et le cacao sont les mines d'or pour les cultivateurs surtout pour ceux qui n'émargent pas à la caisse de l'Etat. Ce sont ces produits qui font notre bonheur, c'est avec le revenu de leur vente que nos enfants peuvent être scolarisés et espérés avoir un avenir.[190] En plus du café et du cacao, le coton influence aussi les exportations du Cameroun.

[189] Le café et le cacao sont des cultures de rente introduites au Cameroun par les allemands. Ces derniers créent des grandes plantations dans la région côtière, sur les pentes du Mont Cameroun, dans le Moungo ainsi que dans les forêts du Sud. In Histoire 3e, le monde contemporain de 1815 a nos jours, IPAM, Paris, Edicef, 1973, pp.102-181.

[190] Epenté Guillaume, 74 ans, producteur de café, Manjo le 26 mai 2021.

Graphique 8: Production et exportation du coton entre 1982 – 1987.



***Source** : Ministère du plan et de l'aménagement du territoire, ONCPB*

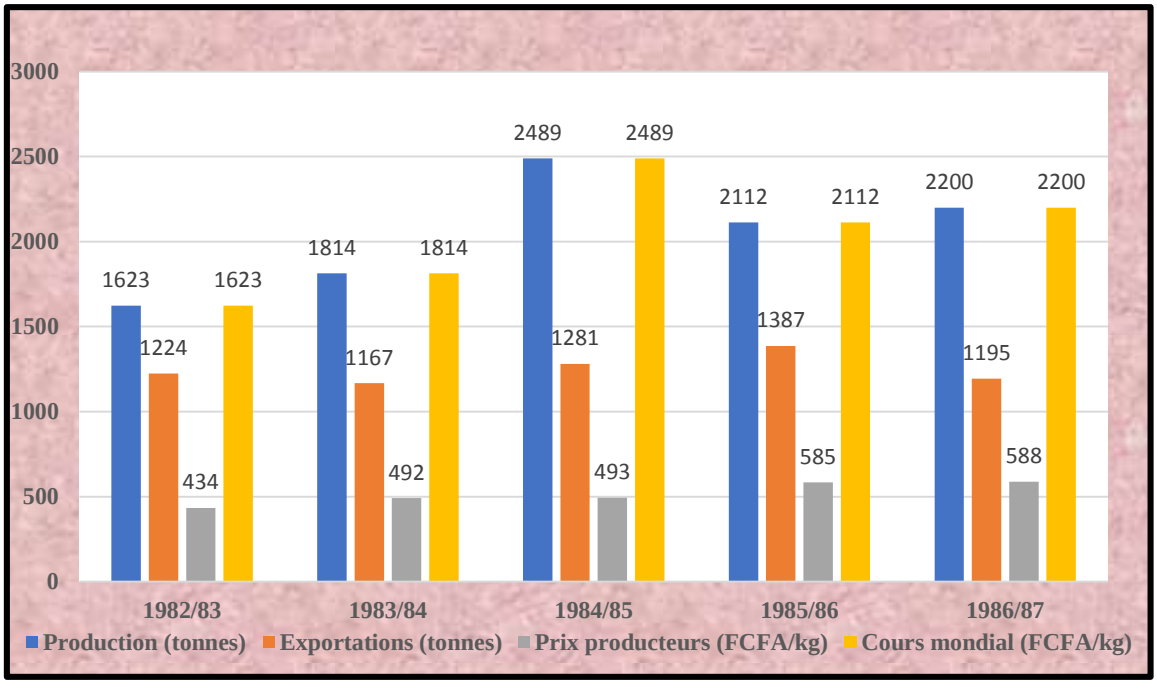
Au regard de ce graphique, seul le coton semble échapper à cette détérioration car, son cycle est plutôt favorable. La production est restée croissante et les exportations constantes. Ses exportations passent de 5,5% en 1986 à 15,8% en 1988. Quant au tabac, sa chute est moins accentuée par rapport à celle du Cacao et du Café.

La production du Tabac est en pleine évolutions et égale même la production mondiale en 1984-1985. Les coûts de production et d'exportation sont constants. Le prix du producteur est constant entre les deux périodes d'avant la crise et celle de la crise.

De façon générale, ces graphiques, montrent que la baisse des cours mondiaux n'a pas découragé les producteurs jusqu'en 1987. La production malgré tout a continué d'accroitre. Cette croissance est aussi l'œuvre des pouvoirs publics car, l'État a continué la subvention des paysans afin d'encourager la production. Mais le découragement nait à partir de 1988 ou l'avenir de l'économie camerounaise s'assombrit. Les baisses de prix deviennent très sensibles et visibles dans le vécu quotidien des populations. Les paysans entrent en découragement et ne parviennent plus à scolariser leur progéniture. Comme le déclare cet ancien paysan. Les parents pauvres n'arrivent plus à scolariser les enfants des deux sexes. C'est plus juste d'envoyer le jeune garçon à l'école car il sera le responsable de sa propre famille demain. La jeune fille quant à elle ira vivre avec un autre homme qui prendra soin d'elle, en plus le jeune garçon doit pérenniser la famille tandis que la fille est appelée à quitter sa famille pour une autre[191].

[191] Epenté Guillaume, 74 ans, producteur de café, Manjo, le 26 mai 2021.

Graphique 9: Production et commercialisation du Tabac entre 1982 – 1987.



***Source** : Ministère du plan et de l'aménagement du territoire, ONCPB.*

60 % des recettes d'exportations sont bloquées à l'extérieur, l'État ne parvient pas à faire face aux échéances internes qui sont le paiement des fonctionnaires, les dépenses liés au fonctionnement et à l'investissement. L'assèchement des caisses de l'État et le faible taux d'intérêts camerounais amènent les banques à lui refuser les crédits. Les banques fournissent uniquement 7% des revenues internes. Le gouvernement fait recours à la dette extérieure et accumule plus de deux cent milliards de FCFA d'aérés sur les marches publics, donc plus de la moitié de la dette revient à la société française (BTP)[192]. L'urgence signalée, le gouvernement prend les mesures drastiques. A cause de la crise, les sociétés camerounaises commencent à entrer en faillite. Le gouvernement met sur pied des mesures pour l'assainissement de l'économie, à savoir :

-la lutte contre l'entrée en contrebande des marchandises étrangères au port de Douala ;

-l'audit des entreprises publiques est effectuées par une mission conjointe de la banque mondiale et du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) afin d'assainir leur gestion et d'en éliminer "les canards boiteux. Comme le présente le tableau ci- après, on peut lire :

[192] S. Brunnel, "Les difficultés du Cameroun : fin d'un modèle ou crise de croissance? ", vol 67, N°1, Paris, 2003, P.135.

Sur le plan interne, on relève les mauvaises performances des entreprises publiques et parapubliques dont la gestion déficitaire oblige l'État à consentir les concours financiers importants sur les ressources publiques. D'où la fermeture de certaines entreprises pour la survie d'autres. Dans ce processus de fermeture des entreprises, en même temps que l'État, les populations allaient paye le prix. Beaucoup ont perdu leur emploi et ont vu leur revenu mensuel diminuer ou disparaitre totalement. Cette récession a obligé les parents à faire un choix entre leurs enfants. Pour juguler une crise économique aiguë qui frappe le pays depuis 1987, le Cameroun veut rétablir les équilibres macro-économiques par des programmes d'ajustement structurel (PAS) inspirés et entretenus par les institutions financières internationales, Banque Mondiale (BM) et Fonds Monétaire International (FMI).

Dès 1989, le pays signe avec ces institutions de Bretton Woods, des accords visant la mise en œuvre d'une série de réformes sectorielles et des mesures d'assainissement financier[193]. La réussite de cette thérapie internationale passe par une réduction substantielle et la stabilisation des dépenses budgétaires, la hausse des tarifs de certains produits de première nécessité, la maîtrise voire surtout la compression de la masse salariale dans les pays pauvres où l'occident juge les salaires trop élevés et la réduction des effectifs de la fonction publique jugés excessifs.

Dans l'incapacité de résoudre la crise, les pouvoirs publics ont été acculés par ces derniers. Les institutions financières internationales exigent et obtiennent non seulement le dégonflement des effectifs des travailleurs de l'État et du secteur public mais, d'abord et surtout, la baisse des salaires du personnel du secteur public[194]. Les autorités gouvernementales ont même exigé que les salaires du secteur privé soient baissés dans les mêmes proportions que ceux des agents publics, appel dont les résultats ont été vite remarqués dans certains secteurs du fait d'un code de travail, révisé profondément dès 1990 et désormais jugé " libéral ".

L'État qui n'était plus capable d'honorer ses engagements a entamé une cure d'amaigrissement qui a eu de profondes répercussions négatives sur tous les secteurs de l'économie et particulièrement sur les conditions de vie des ménages. Et, même si on évoque, depuis 1995, une reprise de la croissance économique autour de 5% l'an (2,8% en 2005) ses effets ne sont pas ressentis au niveau du panier de la ménagère. Les réformes

[193]F. Ngueyap, "Crise économique, mise au chômage et changement des relations familiales en milieu urbain au Cameroun: effets de la crise économique sur les unités domestiques à Yaoundé", p. 502.
[194] Ibid.

sectorielles et les mesures financières visant le rétablissement des équilibres macro-économiques, l'efficience et la compétitivité de l'économie nationale, la dérégulation des marchés de travail, de la législation sociale et de l'encadrement institutionnel de l'économie, ont instauré au Cameroun, comme partout où elles ont été appliquées, une économie domestique de pénurie durable.

En effet, ses mesures se sont traduites par des pertes élevées du pouvoir d'achat, la réduction draconienne des dépenses du secteur public traduite par la contraction des dépenses d'éducation et de santé, les licenciements massifs et la réduction des salaires au sein de la fonction publique, La " compression " et la "déflation " des personnels du secteur privé et du secteur public (entreprise publiques et administration) sont dans la réalité quotidienne des populations, la matérialisation des politiques d'ajustement structurel.

2- L'influence politique de la crise

Au plan international, les organismes du système de Bretton-Woods, particulièrement le Fonds Monétaire International et la Banque Mondiale pour faire face à la crise, instituent les programmes d'ajustement structurels. Cette politique prouve que le moteur de développement ne peut être trouvé que dans les forces du marché. Il s'agit donc pour tous les pays sous ajustement de s'intégrer au système mondial de libre échange des marchandises, des capitaux et des services. C'est ainsi que le président Paul Biya annonce le 20 juin 1987 une série de mesures pour réduire le train de vie de l'État.[195]

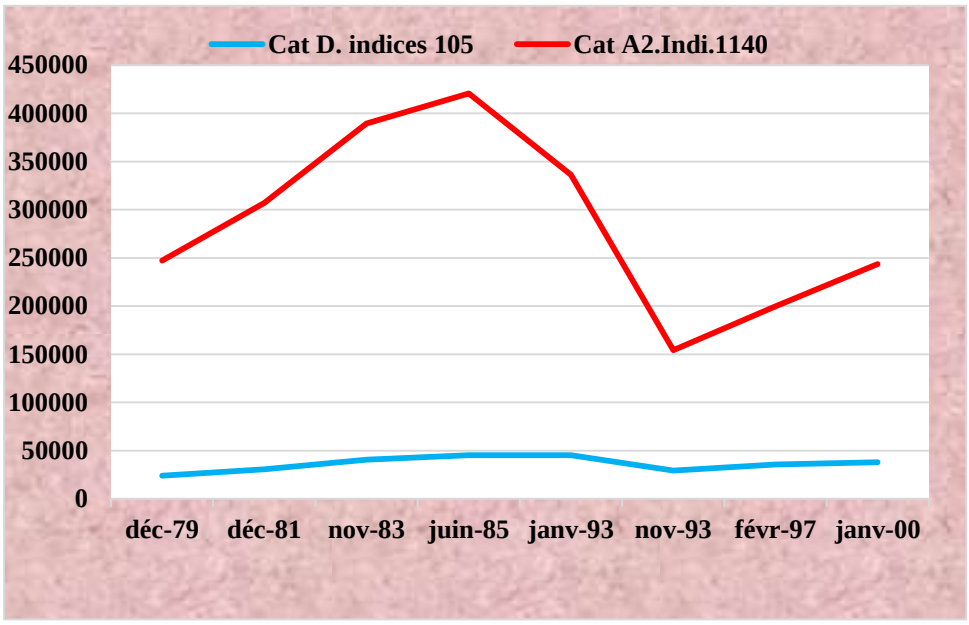
La politique d'ajustement structurel au Cameroun avait pour objectif la restauration des grands équilibres macro-économiques, l'amélioration de la compétitivité de l'économie et le rétablissement de la bonne gestion.[196] Pour restaurer les équilibres macro-économiques, l'État procède à la réduction du train de vie et à l'amélioration des recettes budgétaires. Il opte pour la rationalisation d'investissements publics en prenant en compte les projets de développement tout en procédant à l'élimination des subventions. Tout de même, l'État définit de nouvelles conditions d'exercice de l'activité commerciale à savoir la libéralisation des prix, la simplification des procédures administratives, la mise sur pied d'un régime de zone franche, ainsi que d'un nouveau code de travail et d'un nouveau cadre juridique des affaires furent mis en place.[197]

---

[195] D. Oyono, *Un parcours vital, essai sur le Renouveau camerounais*, Copyright, 1996, pp 119-124.
[196] Ibid., …, pp. 126-127.
[197] Ibid.

Comme une corde attache à son cou, le pays étouffe et prend les décisions sur plusieurs politiques, on note : La suppression de 16000 salaries fictifs découvert au moment de l'informatisation du fichier de la Fonction Publique, de la baisse des salaires pour diminuer le train de vie des fonctionnaires en janvier 1988 et en Avril, l'arrestation des actes de corruption des hauts fonctionnaires. En toute surprise, certains personnels ont été mis à la retraite à 50 ou 55 ans, à la force de l'âge, alors qu'ils s'attendaient à " partir " à 55 ans ou 60 ans[198]. Pour ceux qui n'ont pas perdu leur emploi, les salaires jugés très élevés, ont été réduits drastiquement dans le secteur public et privé qui " bénéficie " d'un code de travail.

Graphique 10: Évolution des salaires au Cameroun en FCFA de 1979 à 2000.



Source : Compilation de quelques grilles de salaire

Après une première baisse en janvier, des novembre 1993, les salaires sont réduits de 75% dans l'ensemble de la fonction publique d'où la clochardisation du personnel de l'État, seuls les militaires et les agents de police ont une situation financière stable. Un jeune cadre qui avait un salaire de 298 916 F CFA non dévalués (1er juillet 1987) gagne en janvier 1994, 102 000 F CFA dévalués de 50% ; un commis gagnait alors 15 676 F CFA dévalués contre 53 433 F CFA non dévalués en 1987. La déflation, la compression et la réduction traumatisent la vie des unités domestiques et des familles dans un contexte d'épuisement

[198] Depuis le début de la crise, "la théorie de 30 ans de service " avait été instaurée. Lorsqu'un fonctionnaire avait totalisé 30 ans de service, il était immédiatement mis à la retraite quel qu'en soit son âge.

et d'effritement des capacités de protection, de socialisation et de reproduction familiales et sociales. En effet, l'économie est incapable d'offrir des alternatives.

Puis l'État passe à une restructuration du système gouvernemental qui aboutit en septembre à la création du Ministère des Affaires Sociales et de la Condition Féminine. Dans un contexte de crise économique qui secoue le Cameroun, l'une des contraintes majeures est la réduction des dépenses publiques. Au rang des mesures prises, la fusion de plusieurs ministères parmi lesquels celui en charge des Affaires Sociales et de la Promotion de la Femme notifiée par Décret n°88/1281 du 22 septembre 1988[199]. La direction de la promotion de la femme a pour mission l'élaboration et la mise en œuvre de la politique et des programmes de promotion féminine. Elle est responsable des actions ci-après :

veiller au respect des droits de la femme dans la société, sans discrimination et dans la parfaite garantie de l'égalité des droits dans les domaines politique, économique, social et culturel ;

-préserver les valeurs traditionnelles ;

-éduquer la femme ;

-intégrer la femme dans les circuits économiques ;

-développer le partenariat avec les organisations publiques ou privées, nationales ou internationales de promotion de la femme;

-mettre en place des centres de documentation pour la femme ;

-former la femme.

Ces reformes prises par le gouvernement en pleine crise, montre l'intérêt que le gouvernement camerounais a toujours eu sur l'avancée des femmes et leur intégration.

3- L'impact socio-culturel de la crise

Du moment où la crise visait essentiellement à réduire les coûts, les mesures d'ajustement prises ont imposé des conséquences négatives par leur sacrifice. La fermeture des entreprises orchestra un taux de chômage élevé pour les acteurs ayant perdu leur travail et même pour ceux qui sont restés en fonction, le pouvoir d'achat a considérablement baisse à cause de la chute des salaires. Les paysans sont appauvris et affamés. Le plan d'ajustement structurel n'a pas pu améliorer la situation économique du pays puisqu'à la fin de l'année 1993, cette situation est autant déplorable que celle de toute la zone Franc.

[199] MINPROFF, "Contribution du Cameroun à l'évaluation décennale de la mise en œuvre de la plateforme de Beijing", 2015, p.1.

Elle entraine ainsi la dévaluation du Franc CFA le 12 janvier 1994 dont l'objectif était de redonner un nouvel élan aux pays de cette zone afin de relancer leurs économies. Cette dévaluation va certes restaurer les voies de la croissance mais, elle a profondément modifié les comportements des camerounais à travers leur rapport avec les pouvoirs publics, les revendications des droits sociaux, l'exigence des conditions de travail améliorées, la naissance de la corruption qui n'est qu'une conséquence des faibles salaires et qui, de nos jours, est devenue monnaie courante dans notre société.[200]

Au plan éducatif, l'éducation des jeunes entre en difficulté et particulièrement celle des filles. La récession économique qui plane sur le Cameroun entre 1980 et 1990 contribue à la dégradation de l'économie national impactant ainsi la vie des producteurs qui ont perdu le pouvoir d'achat et ont ainsi vu leur incapacité à scolariser leur progéniture. De la période coloniale à l'indépendance, l'administration coloniale avait entamé la scolarisation et au départ des allemands du Cameroun, l'école primaire publique et privée comptait un effectif de 36823 élèves. Après la levée de tutelle de l'ONU sur le Cameroun, le taux de scolarisation est passe à 45%.[201] Mais lorsque cette crise survient, les parents ont donné la priorité à l'éducation du jeune garçon au détriment de celle de la jeune fille. Il faut relever que ce taux est inégalement reparti car le Nord cameroun n'endose que 37,08 % contre 70% pour le Sud. Dire que les pouvoirs publiques prospectent des slogans pompeux sur, "l'éducation pour tous en l'an 2000", rend cette affirmation vide de contenu.[202]

Ce phénomène a contribué au renforcement d'une administration masculinisée.

Dès lors, les écarts entre l'homme et la femme dans l'administration devenaient évidents. La sous scolarisation et l'analphabétisme se sont enracinés chez la jeune fille, compromettant ainsi son insertion dans la vie active de l'État. Le deuxième plan quinquennal (1966-1971) avait mis l'accent sur l'éducation comme facteur de développement, ce qui rendait obligatoire l'école pour tous les enfants en âge scolarisable sans distinction de sexe

Concernant le système éducatif, autrefois géré par le ministère de l'éducation nationale, Le système éducatif au Cameroun est régi par la loi numéro 98/004 du 14 avril 1998, il comporte trois types d'enseignements : Enseignement de base, enseignement secondaire et enseignement supérieur.

---

[200] D. Oyono, *Un parcours vital*,…, pp. 128-129.
[201] P. M. Njiale, "Crise de la société, crise de l'école : le cas du Cameroun " Avril 2006, pp53-63 sur https://journals. openedition.org le 16 octobre 2022 à 21h 44.
[202] Ada Djabou, 2014, p.118.

La particularité du système éducatif au Cameroun est le bilinguisme, en effet, on peut étudier en français et en anglais et obtenir des diplômes équivalents. L'éducation au Cameroun est encadrée par deux principaux types d'enseignement : L'enseignement public: qui relève du domaine de l'État et l'enseignement privé : constitué du privé (laïc et confessionnel). L'éducation au Cameroun se structure en trois grands domaines :

L'enseignement primaire et maternelle ; Cette section constitue le grand ensemble de l'éducation de base et se compose de deux cycles. Le cycle maternel qui comporte trois classes (pré-nursery, nursery 1, nursery 2 /petite section à la grande section), l'âge légal d'entrée est de quatre ans. Le primaire six classes (class one to class six / de la Sil au CM2). Au terme de cette section l'élève présente : le certificat d'études primaires (CEPE) / First School Leaving certificate (FSLC) et le concours d'entrée en 6^{e} / common entrance.

L'enseignement secondaire qui a deux spécialités : les Généralistes et les techniciens. L'Enseignement Secondaire Général comprend deux cycles à savoir : Le 1er cycle qui est composé de quatre classes pour les francophones (de la 6^{e} en 3^{e}) et est sanctionné par le Brevet d'étude du premier cycle (BEPC) et de cinq classes pour les anglophones (form 1 to form 5) sanctionné par le *General Certificate of Education - Ordinary level* (GCE Ordinary Level). Le second cycle composé trois classes pour les francophones (seconde première) avec le Probatoire comme diplôme, la terminale sanctionnée par le Baccalauréat et de deux classes pour les anglophones (lower sixth et upper sixth) sanctionné par le *General Certificate of Education - Advanced Level (GCE Advanced Level).*

L'Enseignement Technique se subdivise en deux cycles également le 1er cycle (de la 1re à la 4^{e} année) sanctionné par l'obtention du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) et le second cycle de la seconde à la première sanctionné par un Probatoire, la Terminale sanctionné par l'obtention du Brevet de Technicien (BT), du Brevet Professionnel (BP) ou le baccalauréat (F). Après ce parcours, il fallait encore espérer entrer à l'enseignement supérieur. Ce parcours fut énorme pour les familles pauvres qui sont en plus découragées par le manque de moyens financiers et donnent un privilège à l'éducation du petit garçon au détriment de celle de la petite fille. Tout au moins, le taux de scolarisation passa à 65 %. Jusqu'en 2000, malgré les efforts du gouvernement à vouloir améliorer l'éducation pour tous, dans le Grand Nord 69% de filles sont scolarisées contre 98% de garçons. En 2004, à la sortie de la crise, au niveau primaire par exemple, le nombre de fille scolarisée est de 1329106 contre 1577626 garçons.

Les facteurs qui contribuent à la faible scolarisation des filles sont nombreux à savoir le système éducatif diversifié, lourd et le faible pouvoir financier des parents qui impose

un choix à opérer sur le sexe scolarisable. Néanmoins quelques filles se sont démarquées. Le parcours de quelques premières femmes instruites méritent d'être visiter pour permettre de comprendre leur représentativité dans les hautes instances décisionnelles au Cameroun après les indépendances.

Photo 6: Dorothy Njeuma

Source: *Wikipédia*, consulté le 12 mars 2022 à 4h 00.

Dorothy Njeuma, née Effange Dorothy Limunga le 26 juin 1943 à Buea est originaire du sud-ouest du Cameroun. Elle fait ses études primaires au *Government school* de Buea de 1948 à 1955, puis les études secondaires au *Queen's School* à Enugu au Nigeria de 1956 à 1962[203]. Dorothy Njeuma, est la première femme camerounaise à recevoir l'*African Scolarship Program of American Universities* (ASPAU), en 1962, après un concours très sélectif[204]. Après des études universitaires de 1962 à 1966 au Pembroke College in Brown University, elle obtient un Bachelor of Science en biologie. Puis un PhD en zoologie à University College London. Ces études lui donnent droit au grade de Maître de conférences en génétique et en embryologie à la Faculté de sciences de l'Université fédérale de Yaoundé, dès son retour au Cameroun en 1970 et pendant cinq ans.

[203] D. Tahafo Fonguieng, *Histoire des femmes celebres du Cameroun*, …, pp 59-60.
[204] M. Tchuinté, *Grandes figures féminines du Cameroun*, Yaoundé, ministère de la recherche scientifique et de l'innovation, février 2014, p. 81.

Photo 7: Elisabeth Tankeu

Source : Cameroon info.net, consulté le 12 mars 2022 à 4h 15.

Née le 29 février 1944 à Yabassi, au nom de Taenga Ngatchou Elisabeth devenue plutard madame Tankeu, Elisabeth Tankeu fait ses études primaires à la mission protestante de Bangangté de 1951 à 1958. De 1958 à 1965, elle étudie au lycée général Leclerc, où elle obtient le baccalauréat mathématique élémentaire. Elle est également titulaire d'une licence en sciences, option économétrie[205].

Photo 8: Yaou Aïssatou, fille musulmane.

Source : Cameroon info.net, consulté le 12 mars 2022 à 4h 20.

[205] D. Tahafo Fonguieng, *Histoire des femmes célèbres*, 2008, p. 179.

Née le 28 novembre 1951 à Tcheboa dans le département de la Bénoué, région du nord Cameroun, elle est la fille du lamido de Tcheboa[206] . Elle fait ses études primaires dans sa région natale. En 1971, elle s'inscrit au *Lycée Technique* de Douala, où elle obtient un baccalauréat. Après l'obtention de son diplôme, elle étudie l'économie à l'Université de Rouen en France, sanctionnée par une Licence en 1975. De retour au Cameroun, elle travaille à la Societe Nationale d'Investissement (SNI) pendant une courte période avant d'aller aux États-Unis pour étudier à l'Université de Georgetown et à Claremont Graduate School, où elle obtient un MBA[207](Master of Business Affairs).

Photo 9: Isabelle Bassong

Source : cameroon info.net, consulté le 12 mars 2022 à 4h 36.

Elle est née sous le nom de Jeanne Isabelle Marguerite Akoumba Monneyang à Ebolowa dans la région du Sud du Cameroun ; son père était fonctionnaire et sa mère femme au foyer. Elle a fait des études secondaires dans la ville de Douala avant de se rendre à Cahors en France où elle a obtenu un baccalauréat en sciences expérimentales. Elle poursuit ses études à la Sorbonne à Paris où elle obtient une licence et un diplôme d'études supérieures en linguistique Elle se rend ensuite aux États-Unis où elle étudie à l'Université du Colorado à Denver. Elle sortira diplômée d'une maîtrise en sciences en linguistique[208]. Elle était une linguiste, diplomate et ambassadrice camerounaise qui a représenté son pays au Benelux pendant 17 ans.

[206] Ibid., p.42.
[207] T. Ngogang, "Nomination: Yaou Aïssatou rebondit a la SNI ", cameroon-info.net consulté le 11 mars 2022 à 18h 13.
[208] Cameroon-info.net. "Programme officiel des obsèques de madame Isabelle Bassong", consulté le 31 juillet 2021 à 19h 30.

Photo 10: Cathérine Bakang Mbock

Source: Cameroon info.net**,** consulté le 12 mars 2022 à 5h 10.

Elle est née, le 16 juillet 1955, sous le nom de Ngo Ndeby Catherine Louise Marinette, de Ndeby Jean Marie et de Ngo Likeng Marie Madeleine. Elle fait ses études secondaires au collège évangélique de la Libamba, où elle obtient le Brevet d'Études du Premier Cycle (BEPC) en 1971, le probatoire en 1973 et au lycée général Leclerc de Yaoundé où elle obtient le baccalauréat A4 en 1974. Ensuite, elle entre à l'université de Yaoundé et obtient le Diplôme d'Études Universitaires Générales (DEUG)[209] en sciences économiques avant de poursuivre ses études à l'université de Paris II Panthéon, où elle obtient une licence en sciences économiques et enfin un Diplôme d'Études Approfondies (DEA)[210] d'économie en 1980.

Au regard du parcours académique de ces leaders féminines, on constate avec aisance qu'elles ont bénéficié d'un encadrement meilleure dû au niveau de vie des parents. Leur niveau intellectuel présageait déjà un avenir meilleur au lendemain des indépendances. Elles feront partir des personnes éligibles aux postes de décision au Cameroun. Ce ne fut pas pareil pour les enfants dont les parents avaient un revenu faible. Ces derniers ne pouvaient offrir à leur progéniture une éducation meilleure. L'impact de la crise sur l'évolution de l'éducation de la jeune fille fut crucial. L'accès à l'éducation rencontre les

[209] Le diplôme d'études universitaires générales est un ancien diplôme universitaire national de niveau bac + 2. Avant la mise en œuvre de la reforme licence-master-doctorat (LMD), cette formation de deux ans était accessible avec un diplôme de baccalauréat ou l'équivalent.

[210] Le DEA est un ancien diplôme universitaire existant en France entre 1964 et 2005, en Belgique et dans les pays suivant le modèle français de l'enseignement supérieure comme le Liban et ceux du Maghreb. Il est l'équivalent aujourd'hui à une année de Master.

difficultés énormes car, jusqu'en l'an 2000 dans le Grand Nord, juste 69% de filles vont à l'école par rapport à 98% des jeunes garçons[211] . Plusieurs faits expliquent ce phénomène à savoir :

-Le manque de documentation; Pour passer les examens dans les écoles camerounaises, il faut avoir un certificat de naissance. D'après l'UNICEF, beaucoup de filles ne sont pas enregistrées;

-Le coût; Il y a beaucoup de coûts directs et indirects associes avec l'éducation, comme le coût pour l'achat des manuelles scolaires (des livres, cahiers…), les frais de scolarité, d'examen…, et inscrire un enfant à l'école constitue la perte d'une autre source de revenue pour la famille. En particulier dans les familles pauvres, l'éducation des fils est une priorité sur l'éducation des filles;

-La discrimination; Beaucoup de camerounais ont une perception très traditionnelle du rôle des femmes dans une société ; les filles n'ont pas besoin d'une éducation parce qu'elles devraient rester à la maison pour faire le ménage, acquérir une formation préparatoire en vue de gérer plus tard leurs propres familles et assumer leurs rôles dans la société. A cet effet, les jeunes filles sont envoyées en mariage entre l'âge de 12 et 15 ans[212]. C'est cette inégalité d'opportunité entre la jeune fille et le jeune garçon qui a réduit au fil du temps leur égalité de chance. Henriette Ekwe Ebongo l'atteste dans une interview accordée pendant la coupe du monde féminine Canada 2015 en ces propos :

> Au Cameroun, les hommes et les femmes sont égaux devant la loi. Cependant, il existe toujours des normes culturelles qui empêchent les femmes de recevoir un traitement égal. De plus, dans cette société dominée par les hommes, les femmes camerounaises n'ont pas une voix politique. Dans un contexte où il est difficile pour les filles de recevoir une bonne éducation, il est encore plus difficile de développer un programme de football féminine[213].

L'égalité d'opportunité entre l'homme et la femme est encore plus difficile à réaliser pendant cette crise mais, le pouvoir de l'État a toujours consenti quelques efforts.

II- RAPPORT HOMME-FEMME AU SEIN DE L'ADMINISTATION PENDANT LA CRISE.

La philosophie d'intégration des femmes développée par la première République sera une continuité jusqu' à la deuxième République. Les premiers gouvernements

[211] Kindzeka et Moki, "Cameroon struggles with universal education", http/www.voanews.com. consulté le 29 juillet 2021 à 20h 35.
[212] Rapport de l'UNICEF, "Girl's education in Cameroon", October 2003.
[213] Rebekah Ausbrook, "La condition de la femme au Cameroun, soccer politics blog, Duke university, 2015.

institués par son excellence Paul Biya enregistrent les femmes. De 1982, date de sa prise de pouvoir, jusqu'en 2000, période au cours de laquelle la crise s'estompe, on peut lire la variation des gouvernements et l'évolution de la représentativité des femmes.

A- Paul Biya face à l'égalité de chance

La deuxième République du Cameroun est celle dirigée par Paul Biya, elle envisage une restructuration des institutions gouvernementales pour un rapprochement vers la parité genre. Son Excellence Paul BIYA est né le 13 février 1933 à Mvoméka'a dans l'Arrondissement de Meyomessala, Département du Dja-et-Lobo, Région du Sud. Fils de Etienne MVONDO ASSAM et de Anastasie EYENGA ELLE[214]. S.E. Paul BIYA est le deuxième Chef de l'État du Cameroun. Il accède à la magistrature suprême le 06 novembre 1982 après la démission du Président Ahmadou AHIDJO, intervenue le 04 novembre de la même année. Suite à la démission du Président Ahmadou AHIDJO, M. Paul BIYA devient le deuxième Président de l'histoire de la République Unie du Cameroun. Il prête serment au cours d'une cérémonie solennelle au Palais de l'Assemblée Nationale, devant les élus du peuple. Au moment de son accession à la magistrature suprême, le pays entre dans une crise dont il est appelé à faire face. Malgré la récession économique, il n'a pas failli à l'intégration des femmes et à l'amélioration de leur représentativité dans les instances de décisions au Cameroun.

1- Les réformes institutionnelles

Depuis son investiture en 1982, le président Paul Biya et son régime n'ont cessé de faire face aux problèmes de développement du Cameroun. C'est dans ce processus de développement que la femme va être intégrée à la gestion de l'Etat. Aujourd'hui, l'accès des femmes au travail en dehors du foyer, occupe une place des débats les concernant dans l'ensemble des évolutions que traverse le monde, stipule Aguessy[215].

C'est dans cet ordre d'idée que Biya pense qu'il est nécessaire d'intégrer la femme dans les projets de développement, surtout que celle-ci détient des capacités pouvant contribuer à l'évolution de la société. Eyili trouve même qu'elle joue un rôle social en développant un certain nombre de compétences particulièrement utiles dans une perspective de management participatif[216] ; il pense d'ailleurs que parce qu'elles ont appris

[214] Biographie du président Paul Biya, Cameroon info.net, consulté le 1er août 2021 à 4h 10.
[215] D Aguessy, " femmes et démocratie"…p.58.
[216] S. Etoga Eyili, "pour une implication accrue des femmes… ", pp.189-.292.

à cultiver l'harmonie dans leur vie familiale. Elles se montrent généralement plus soucieuses de vaincre au sein d'une équipe de travail, les difficultés rationnelles. On leur reconnait volontiers des qualités d'écoute, d'ouverture aux autres, de tolérance et une volonté d'établir des relations de solidarité avec leurs collaborateurs, déléguant les pouvoirs plus facilement que les hommes, leur direction participative améliore l'ambiance du travail et réduit le stress de la vie professionnelle[217].

Le régime semble être celui de la promotion de la femme, car plusieurs instruments ont été élaborés par le Cameroun en guise de politique et stratégie destines à favoriser cette promotion. Depuis donc sa prise de pouvoir, l'on assiste à une croissance des femmes dans l'administration camerounaise. Cette initiative est le gage d'une meilleure intégration des femmes au développement. A cet effet, dès 1984, il consacra tout un ministère en charge de la promotion de la femme avec les programmes d'intégration développés par ce ministère[218]. Dans le cadre des réformes visant à promouvoir l'équité de genre au sein des instances décisionnelles, le ministère de la Condition féminine du Cameroun a amorcé, sous l'impulsion de sa titulaire, l'élaboration d'une instruction du Premier ministre relative à l'accroissement de la participation des femmes aux processus décisionnels. Ce projet de circulaire, destiné aux ministres d'État, ministres et ministres délégués, s'inscrit dans une volonté manifeste de transformation structurelle de l'administration publique camerounaise. Si sa mise en œuvre venait à être effective, elle pourrait marquer une inflexion significative dans la dynamique de gouvernance et de représentation institutionnelle des femmes[219].

Le projet de note ministérielle s'appuie sur un diagnostic critique formulé par le ministre de la Condition féminine, selon lequel la présence des femmes dans les sphères de décision demeure marginale, en dépit des engagements politiques répétés du Chef de l'État, Son Excellence Paul Biya, en faveur de l'égalité des sexes. Cette situation met en lumière un décalage persistant entre les déclarations de principe et leur traduction concrète dans les politiques de nomination et de gouvernance. L'initiative du ministère vise donc à instituer des mécanismes contraignants ou incitatifs pour corriger cette disparité, en alignement avec les engagements internationaux du Cameroun, notamment ceux pris dans le cadre de la

[217] Ibid.,
[218] On peut observer au sein du Ministère de la condition féminine des directions telles que la direction de la famille, direction de la promotion de la femme. Cette division permet et facilite la mise en application des programmes développés.
[219] Mouiche, "Genre et commandement …", p.172.

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) et de la Déclaration de Beijing.

Pour assurer une bonne représentativité des femmes dans les structures de prise de décision. Le Premier Ministre affirme qu'

> En outre, je me suis engagé lors du séminaire de validation du plan d'action de l' intégration de la femme au développement à assurer la mises en œuvre des différentes recommandations dont celles de l'accès des femmes aux postes de responsabilités. Pour permettre au Président de la République et au gouvernement d'honorer leurs engagements, les plans international et national, je vous demande de prendre toutes les mesures nécessaires pour attribuer au moins 30% de postes de responsabilité aux femmes lors de toutes les prochaines nominations.[220]

L'architecture juridique camerounaise en matière d'égalité d'accès aux fonctions publiques repose sur un ensemble de textes fondamentaux, parmi lesquels la Constitution constitue la norme suprême. Le texte constitutionnel actuellement en vigueur, à savoir la Loi n°96/06 du 18 janvier 1996 modifiant celle du 12 juin 1992, consacre explicitement, dans son préambule, le principe d'égalité entre les citoyens, notamment en matière d'accès aux emplois publics. Cette disposition constitutionnelle érige l'égalité de traitement en un principe fondamental de l'action publique, interdisant toute forme de discrimination fondée sur le genre, l'origine ou toute autre considération arbitraire.

Ce principe est renforcé par des textes réglementaires subséquents, notamment le décret n°94/199 du 7 octobre 1994 portant statut général de la fonction publique camerounaise. L'article 12 dudit décret stipule de manière explicite que : " l'accès à la fonction publique est ouvert, sans discrimination aucune, à toute personne de nationalité Camerounaise (...) ". L'idée matrice ici est l'égalité d'accès à la fonction publique de toutes les couches sociales. Cependant, la présence des femmes à la fonction administrative se fait de plus en plus, seulement, elles ne sont pas aussi présentes à la haute sphère que les hommes.

L'analyse combinée des instruments juridiques susmentionnés permet de dégager une conclusion normative claire : le principe d'égalité d'accès aux services publics s'applique indistinctement aux hommes et aux femmes, sans distinction fondée sur le sexe. Cette égalité, reconnue tant au niveau constitutionnel que réglementaire, constitue le fondement juridique des réformes engagées au sein de l'appareil étatique camerounais, tant au niveau central qu'au niveau déconcentré et décentralisé. Cependant, la faible représentation des femmes aux postes de décision n'est pas évoquée de manière

[220] Le Premier Ministre ici est Simon Achidi Achu qui, pour mettre en marche la décision du chef de l'Etat engage des stratégies nécessaires. Aguessy, "femmes et démocratie…".

particulière. Autrement dit, la loi ne précise pas un quota au moment du recrutement ou encore moins lors des nominations. Ce qui montre que le pouvoir juridique doit encore une contribution à cette faible représentation.

La deuxième République s'engage de nouveau dans une réforme institutionnelle visant à mettre à jour la contribution des femmes dans la gestion du pays en temps de crise. C'est ainsi que le MINAS sera éclaté et on aboutira à la condition féminine (1997) et plu tard au MINPROFF (2004).

En 1997, pour une bonne visibilité de l'action gouvernementale dans la mise en œuvre des Programmes d'Ajustement Structurels, le Ministère de la Condition Féminine est de nouveau créé. Le Président de la République conscient des spécificités des femmes et soucieux d'améliorer leur statut crée par décret nº 97/205 du 7 décembre 1997, portant organisation du gouvernement, le Ministère de la Condition Féminine en son article 5, alinéa 8 et précise sa mission comme suit : ce ministère est chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre des mesures relatives au respect des droits de la femme et à l'accroissement des garanties d'égalité dans les domaines politique, économique, social et culturel.[221]

La dernière mutation intervient en 2004 avec la création du Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille (MINPROFF), par décret Nº 2004/320 du 08 décembre 2004 portant organisation du gouvernement. Au terme du décret Nº 2011/408 du 9 décembre 2011, qui précise ses missions, ce département ministériel est responsable non seulement de l'élaboration et de la mise en œuvre des mesures gouvernementales relatives à la promotion et au respect des droits de la femme et à la protection de la famille, mais aussi à ceux des droits de l'enfant. Aussi, conformément aux dispositions du Décret n° 2003/011/PM du 09 janvier 20 03 portant nomenclature budgétaire de l'État, ce département ministériel devient une priorité dans le secteur des affaires et les missions lui sont assignées. A cet effet, il est chargé :

- de veiller à l'élimination de toute discrimination à l'égard de la femme ;

-de veiller à l'accroissement des garanties d'égalité à l'égard de la femme dans tous les domaines d'activités;

-d'étudier et de soumettre au Gouvernement les conditions facilitant l'emploi de la femme dans tous les secteurs d'activités;

[221] MINPROFF, Ministère de la condition féminine, p. 3.

- d'étudier et de proposer les stratégies et mesures visant à renforcer la Promotion et la protection de la famille ;

- d'étudier et de proposer les mesures visant à la promotion et à la protection des droits de l'enfant;

-d'assurer la liaison entre le Gouvernement et le Fonds de Développement des Nations Unies pour la Femme (UNIFEM), en liaison avec le Ministère des Relations Extérieures ainsi qu'avec toutes les organisations politiques nationales et internationales de promotion de la femme;

-d'exercer la tutelle sur les structures de formation féminine, à l'exclusion des établissements relevant des Ministères en charge des questions de l'enseignement.

Ces institutions gouvernementales (Ministère de la condition féminine, MINAS et MINPROFF) ont boosté l'éducation et l'encadrement des jeunes filles au Cameroun au cours de cette crise. Au regard de ces réformes institutionnelles, les femmes qui ont eu un meilleur encadrement scolaire feront leur entrée dans les hautes sphères de l'administration du pays. Parmi elles, les ministres, les députés…

2- Développement des politiques d'encadrement des femmes

Pour la promotion du statut de la femme dans les domaines économique et socioculturel, la déclaration de la politique d'intégration de la femme au développement, ainsi que le plan d'action multisectoriel " Femme et Développement et le Plan d'Action National d'Intégration de la Femme au Développement ont étés élaborés, validés en 1997 et adoptés par le gouvernement en 1999[222]. Au sein de ses documents, les axes prioritaires mettent en exergue la promotion et la protection de la petite fille. Dans le cadre de ces axes, les actions suivantes ont été réalisées.

- La création d'un fond spécial de soutien aux jeunes filles dans les disciplines scientifiques et techniques et d'autres formes d'aides aux étudiants méritant des deux sexes;

- La suppression de certaines mesures pénalisantes telle que la limite d'âge qui défavorisait plus les jeunes filles dans l'enseignement supérieur;

- La promotion socio-juridico-économique pour les fille n'ayant plus l'âge requis pour l'école classique dans les structures d'éducation non formelle telles que les centres de Promotion de la femme, centre de Jeunesse et d'Animation, centres Sociaux et centres de Formation Professionnelle;

[222] Ces documents ont été élaborés avec la participation des acteurs de promotion féminine que sont les administrations, le secteur privé, l'association civile et coordonnés par le Ministère de la condition Féminine

- La mise sur pied d'un programme national d'alphabétisation fonctionnelle et d'éducation non formelle de la jeune fille;

- L'adoption d'une déclaration sur la nouvelle politique de l'éducation pour lutter contre l'exclusion scolaire, réduire les inégalités régionales et lever les obstacles à l'exclusion des filles;

- L'adoption d'une nouvelle loi d'orientation scolaire de l'éducation au Cameroun qui relève le caractère obligatoire et gratuit de l'enseignement primaire et l'accès non discriminatoire à l'éducation des enfants de sexe masculin et féminin.

Après l'atteinte de l'initiative Pays Pauvres Très Endettés (PPTE) en 2006 qui annonce le relâchement de la contrainte extérieure, notamment de l'emprise du FMI et de la Banque mondiale, le Cameroun va rentrer dans l'ère du " post- ajustement qui, aux yeux des dirigeants politiques et certains économistes locaux, devrait s'ouvrir une nouvelle ère dite de " l'émergence. Ce qui signifie que les États africains sont en position de prendre les mesures propices à leur développement sans toutefois souffrir d'une influence extérieure. Cette position va-t-elle permettre de résoudre les inégalités entre les deux sexes?

B- Le ratio homme-femme dans les instances de décisions

Le rapport entre les hommes et femmes pendant la crise économique sera observée au niveau des postes ministériels et à la députation. Paul Biya est un adepte du remaniement sans être systématiquement synonyme de bouleversement. L'ajustement du gouvernement est une pratique courante chez le président camerounais car, depuis sa prise des rênes du pays en 1982 et durant la seule décennie de 1980-1989, il a composé treize gouvernements différents. Du point de vue numérique, les gouvernements les moins denses sont ceux de cette période tumultueuse avec 35 membres du gouvernement en 1982 et 32 membres en 1991. Depuis 2000, le record est de 63 ministres ou secrétaires d'État.

1- Les femmes aux hautes fonctions administratives de l'État

Après avoir prêté serment devant l'Assemblée Nationale, il forme son premier gouvernement en reconduisant tous les membres de l'équipe gouvernementale précédente dans lequel les femmes sont représentées.

Tableau 6: **Le gouvernement du 06 novembre 1982.**

Fonction	Responsable
Premier Ministre	Maïgari Bello Bouba
Ministre d'État chargé de l'administration territoriale	Victor Ayissi Mvondo
Ministre d'État chargé de l'Agriculture	Samuel Eboua
Ministre d'État chargé des Forces Armées	Maikano Abdoulaye
Ministre d'État, délégué à la Présidence chargé des Relations avec les Assemblées	Emmanuel Egbe Tabi
Ministre d'État, secrétaire général à la Présidence de la République	Sadou Daoudou
Ministres chargés de mission à la Présidence de la République	-Joseph Charles Dumba -William Aurelien Eteki Mboumoua
Ministre de la Fonction Publique	Youssoufa Daouda
Ministre de la Jeunesse et des Sports	André Ngongang Ouandji
Ministre de la Justice, garde des sceaux	Gilbert Andze Tsoungui
Ministre de la Sante Publique	Athanase Eteme Oloa
Ministre de l'Économie et du Plan	Pierre-Désiré Engo
Ministre de l'Éducation Nationale	Réné Ze Nguele
Ministre de l'Élevage, des Pêches et Industries Animales	Luc Ayang
Ministre de l'Équipement	Thomas Dakayi Kamga
Ministre de l'Information et de la Culture	Guillaume Bwele
Ministre de l'Urbanisme et de l'Habitat	Hamadou Moustapha
Ministre délégué à l'inspection générale de l'État et à la réforme administrative	Christian Bongwa Songwe
Ministre des Affaires étrangères	Paul Dontsop
Ministre délégué auprès des du Ministère des Affaires étrangères	Amidou Oumarou
Ministre des Affaires Sociales	Mme Tsanga née Zanga Tsogo Delphine
Ministre des Finances	Gilbert Ntang
Ministre des Mines et de l'Énergie	Philémon Yang Yunji
Ministre des Postes et Télécommunications	Ibrahim Mbombo Njoya

Ministre des Transports	Albert Ngome Kome
Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale	Felix Tonye Mbog
Ministre, Directeur du cabinet civil de la Présidence de la République	Philémon Bed à Don
Ministre, Secrétaire général-Adjoint à la Présidence de la République	Daniel Kamgueu
Vice-Ministre de l'Administration Territoriale	Joseph Awunti Chongwain
Vice-Ministre de l'Agriculture	Solomon Nfor Gwei
Vice-ministre de l'Économie et du Plan	Tori Limangana
Vice-Ministre de L'Éducation Nationale	Mme Dorothy Njeuma
Vice-Ministre des Finances	Pierre Hele
Directeur-Adjoint du cabinet civil de la Présidence	Philippe Mataga
Conseiller Technique à la présidence de la République	Adolphe Moudiki

Source : Gouvernement du 06 novembre 1982, cameroun infoline.net le 21 juillet 2022 à 18h 28.

En observant le tableau ci-dessus, on constate que parmi les membres du premier gouvernement de la deuxième République, les femmes font également parties. Seulement on ne saurait parler de la parité au sein de ce gouvernement car, 02 femmes contre 33 hommes sont représentées. La deuxième République va continuer avec l'intégration timide des femmes aux postes ministériels.

En 20 ans l'entrée des femmes dans les services ministériels de l'État est de 13 au total. En regroupant par période, la période allant de 1984-1987 est celle de pique ou on constate la présence de 7 femmes dans le gouvernement. Avec la complexité de la crise, ce nombre sera diminué de moitié soit 3 femmes seulement et remonte légèrement vers la fin de la crise à 5 femmes. On peut donc comprendre que la crise a influencé la représentation des femmes. Or les femmes représentées ont eu une carrière remarquable dans l'administration, leur parcours nous en dit plus.

Tableau 7: Femmes dans les gouvernements de 1984 à 2004.

Gouvernement du :	Nom et Poste	Ministère
14 février 1984	Yaou Aïssatou, Ministre	Condition Féminine
	Isabelle Bassong, V-Ministre	Santé Publique
	Elisabeth Tankeu*, V- Ministre	Plan et aménagement du territoire
7 juillet 1984	Rose Zang Nguélé, M	Affaires Sociales
23 janvier 1987	Catherine Eko Ngomba,	Education Nationale
	Isabelle Bassong, S.E.	Santé Publique
	Elisabeth Tankeu, S. E.	Plan et aménagement du territoire
16 mai 1988	Yaou Aïssatou, Ministre	Affaires Sociales et Condition Féminine
	Elisabeth Tankeu, Ministre	Plan et aménagement du territoire
4 septembre1992	Isabelle Tokpanou, S.E	Education Nationale
7 décembre 1997	Yaou Aissatou, Ministre	Condition Féminine
	Lucy Gwanmesia, Min-Del. à la présidence	Contrôle Supérieur de l'État
	Marie-Madeleine Fouda, Ministre	Affaires Sociales
18 mars 2000	Julienne Ngo Som, Ministre	Condition Féminine
	Haman Adama, S.E*.	Éducation Nationale
27 avril 2001-2004	Catherine Bakang Mbock, Ministre	Condition Féminine
24 aout 2002-2004	Cécile Mbomba Nkolo, Ministre	Affaires Sociales

Source : *compilation des décrets de gouvernements, les femmes ministres, MINPROFF.*
* Elisabeth Tankeu sort du gouvernement en 1985 et revient en 1987.
*S.E. : Secrétaire d'État

Selon l'ancienneté, Dorothy Njeuma est la deuxième personnalité féminine de la République après Delpnine Zanga à faire partir d'une équipe gouvernementale en tant que vice-ministre de l'éducation nationale, poste qu'elle quitte à la suite du remaniement de 1983[223]. Après son PH.D en Zoologie de l'university college of London en 1970, elle revient au Cameroun en qualité de professeure de Biologie à l'université de Yaoundé. Cinq ans plus tard elle sera nommée Vice-ministre de l'éducation nationale ou elle restera à ce poste jusqu'en 1983. Elle devient à cet effet la deuxième personnalité féminine au gouvernement.

Elle occupe ensuite le poste de directrice du Centre universitaire de Buea avant d'être nommée Vice-Chancelier de cette même université en 1993[224] et plus tard recteur. Ici, sa

[223] D. Tahafo, *Histoire des femmes celebres*…, pp59-60.
[224] Biographie de Dorothy Njeuma, wwwelecam.cm, consulté le 31 07 2021 à 19h 58.

renommée n'a d'égale que ses actes. Sous son règne, l'université de Buea passe pour être la meilleure université d'État. Au moment de sa nomination, l'Université de Buea fait face au problème d'une population estudiantine croissante et l'insuffisance des infrastructures pour l'enseignement supérieur. Lors de son ouverture en 1962 l'Université fédérale du Cameroun comptait 600 étudiants, ce nombre est passe à 700 en 1970, 32 000 en 1990, 50 000 en 1992, et puis 71 000 en 2002. Cette croissance débordante des demandes pour l'enseignement supérieur est à la base de la création des quatre autres Universités Buea, Douala, Dschang et Ngaoundéré.[225]

Leur création est causée par la détérioration du ratio étudiant-professeur, l'insuffisance du service d'orientation pour les étudiants, la baisse de la qualité de l'enseignement, la mauvaise performance du système illustré par le grand nombre d'échec dans les facultés et le nombre croissant des licenciés qui n'arrivent pas à avoir des emplois à l'Université de Yaoundé. L'équipe du Vice-Chancelor pendant son séjour à l'Université laisse ses empreintes à tous les niveaux, tant sur le plan académique que sur le plan infrastructurel en passant par la gestion des ressources humaines.

Puis on a Yaou Aïssatou. De retour au Cameroun, en 1979, titulaire d'un Master of Business Affairs (MBA), elle rejoint la Société Nationale d'Investissement (SNI) en tant que Directrice Adjointe des Finances. En février 1984, elle occupe son premier poste ministériel en tant que Ministre de la Condition Féminine et succède à Delphine Zanga Tsogo en mars 1985, en tant que Présidente du Bureau National de l'Organisation des Femmes du Rassemblement démocratique du peuple camerounais. En mai 1988, elle devient Ministre des Affaires Sociales et de la Condition Féminine, jusqu'en avril 2000. En 2009, elle est nommée par décret présidentiel à la tête de la SNI, en remplacement de madame Esther Dang[226]. Elisabeth Tankeu est directrice adjointe de la Planification de 1976 à 1979, et devient directrice de ce même ministère pour la période allant de1980 à 1983.Elle fut sous-ministre de la Planification des industries de 1983 à 1988 et de 1988 à 1992, ministre de la Planification et du Développement régional.

Dans sa mission de longue durée de promotion de la femme, soit 16 ans 1 mois, ses œuvres en matière de promotion de la femme sont remarquables car, elle crée un comité consultatif pour la promotion de la femme, élabore et met en œuvre la déclaration de la politique nationale de la femme, crée des centres de Technologies Appropriées, élabore et met en œuvre le Programme National d'Éducation à la Parenté Responsable, lance les

[225] Poverty reduction strategy paper, Yaounde, 2003, p. 4.
[226] Tcheboa, ..., p. 42.

éditions MINCOF puis MINASCOF pour l'information juridique et sociale des femmes, des professionnels et du grand public, élabore les textes portant organisation et fonctionnement des centres de promotion de la femme et des centres de Technologies Appropriées et Met en œuvre le Programme d'Appui aux Groupements féminins.[227]

Isabelle Bassong quand a elle est nommée directrice des services linguistiques à l'Assemblée Nationale à son retour au Cameroun en 1964. En février 1984, elle est nommée secrétaire d'État à la Santé publique. Elle entre dans le service diplomatique à la fin des années 1980, en tant qu'ambassadrice du Cameroun en Belgique, aux Pays-Bas, au Luxembourg et dans la Communauté européenne entre 1989 et 2006. En tant que l'une des ambassadrices les plus anciennes à Bruxelles, elle a été présidente du Comité des Ambassadeurs du Groupe des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique. Elle a représenté son pays dans un certain nombre de négociations clés : la quatrième convention de Lomé de 1990, la Convention révisée de 1995 et l' Accord de Cotonou de 2000, ainsi que le Conseil du Cameroun à la Cours Internationale de Justice de La Haye lors de longues audiences sur le différend avec le Nigeria sur la souveraineté de la Péninsule de Bakassi[228].

Enfin Catherine Bakang Mbock de retour au Cameroun est recrutée au Ministère de l'Économie et du plan en 1983 et affectée à la direction de la planification. Puis elle sera, tour à tour, fondée de pouvoirs au service des études (1983-1984) et au service du suivi des engagements du département de la garantie et du crédit (1984-1985); fondée de pouvoirs au service de l'assistance et des analyses économiques (1985-1986) ; travaille comme chargée d'étude au FOGAPE (1983-2001). Du 21 avril 2001 au 08 décembre 2004, elle est Ministre de la Condition Féminine, puis Ministre des Affaires Sociales.

Sa gestion de la promotion de la femme est marquée par d'importants actes notamment l'élaboration de l'avant- projet de loi portant prévention et répression des violences faites aux femmes et des discriminations fondées sur le sexe. Aussi, une profonde réflexion est menée sur les différents partenaires au sujet du préoccupant problème d'accès des femmes au financement de leurs activités économiques, à l'établissement des accords de partenariats entre son département ministériel et la multitude d'Association et d'ONG de promotion féminine.[229]

---

[227] A. Mbango, *La femme : découvrir ses indispensables rôles…*, pp.133-134.
[228] Ambassade du Cameroun en Belgique, "Programme officiel des obsèques de madame Isabelle Bassong", Cameroun info.net.
[229] A. Mbango,…, p.135.

Ces femmes qui doivent leur légitimité à un décret du président de la république des ministères particuliers (Éducation Nationale, Aff aires sociales, promotion de la femme et de la famille, recherche scientifique et innovation, culture) ont redoré l'histoire de la participation de la femme au développement du Cameroun. Elles ont exercé leur fonction avec ardeur et font partie de l'histoire mémorable de notre féminisme, meme si le constat fait état d'un confinement dans les départements ministériels en charge de leur condition.

Malgré les dispositifs juridiques garantissant l'égalité d'accès aux fonctions publiques, la réalité de la représentation féminine au sein des sphères décisionnelles de l'administration camerounaise demeure profondément marquée par une inégalité structurelle. Une analyse des tendances en matière de leadership féminin montre que les femmes sont largement absentes des postes de commandement, notamment dans les ministères dits stratégiques tels que les Finances, l'Économie, la Justice ou la Défense. Dans ces secteurs, les fonctions de décision restent majoritairement masculines, tandis que les femmes sont le plus souvent cantonnées aux catégories administratives inférieures, notamment les catégories C et D de la fonction publique.

Une étude conduite en 2005 par l'Institut Supérieur de Management Public (ISMP) met en lumière cette dynamique d'exclusion. Selon les données de cette enquête, les femmes représentaient en 1997 environ 28,7 % des effectifs de la fonction publique camerounaise, laquelle constitue le principal pourvoyeur d'emplois du pays. Cependant, leur présence est essentiellement concentrée dans les secteurs sociaux — éducation, santé, affaires sociales, promotion de la femme — tandis qu'elle décroît de manière significative à mesure que l'on progresse vers les postes de direction et de haute administration.

Cette inégalité est également manifeste dans le secteur judiciaire et les professions juridiques : l'étude indique que les femmes représentaient seulement 16,7 % du corps de magistrats, et 19,1 % des avocats inscrits à l'Ordre du barreau national. Dans le champ académique, aucune des six universités publiques que compte le Cameroun n'était dirigée par une femme au moment de l'étude, illustrant un déficit de reconnaissance du leadership féminin dans l'enseignement supérieur. La situation est encore plus critique dans les corps de défense et de sécurité, où aucune femme n'avait atteint le grade de général. Le plus haut grade détenu par une femme était celui de colonel. De surcroît, aucune femme ne figurait parmi les gouverneurs des dix régions du pays, ni parmi les préfets des 58 départements, avec les premières nominations féminines à des postes de sous-préfet intervenant seulement en 2006.

Le secteur des entreprises publiques présente un tableau tout aussi déséquilibré. Sur les quelque soixante-dix sociétés d'État que compte le pays, seules trois étaient dirigées par des femmes à la date de l'enquête. Globalement, la proportion des femmes occupant des fonctions de prise de décision au niveau national reste extrêmement faible : elle est estimée à seulement 6,6 %.

Par ailleurs, cette sous-représentation se double d'un phénomène de politisation de l'ascension féminine. En effet, les femmes nommées à des postes de responsabilité élevée appartiennent majoritairement — voire exclusivement — au Rassemblement Démocratique du Peuple Camerounais (RDPC), parti au pouvoir. Cette homogénéité politique dans les nominations laisse présumer une instrumentalisation du genre à des fins de fidélité partisane, transformant potentiellement les postes à responsabilité en rétributions politiques, plutôt qu'en expressions d'une politique publique sincèrement orientée vers l'égalité de genre.

2- Les femmes députés dans la vie politique de l'État

Les femmes font également leur entrée dans l'administration comme députés. Julienne Ngoumoua, épouse Keutcha, née le 21 octobre 1924 à Ngwatta[230] plus précisément à Santchou dans la plaine des Mbo, fut la toute première femme député. Elle est élue démocratiquement, lors des élections du 10 avril 1960, la première et seule femme sur 100 députés que compte la toute nouvelle Assemblée Nationale(AN) du jeune État Cameroun. Cette diplômée de la faculté des soins esthétiques de Paris a été secrétaire aux affaires féminines, sociales et syndicales de l'Union Nationale Camerounaise (UNC) et devient la pionnière de la vie politique camerounaise[231].

Députée de l'Ouest Cameroun (Ménoua), elle prend aussitôt conscience de son rôle de porte-parole et de trait d'union entre l'Assemblée et les électeurs. Julienne Keutcha devient célèbre lorsqu'elle s'en va brandir le drapeau blanc et tendre la main aux combattants de l'UPC. Inlassablement, elle entreprend d'autres missions à l'Ouest pour mettre fin à la rébellion. Julienne Keutcha sera députée de 1960 à 1972[232].

---

[230] Ediafric, *Les élites africaines*, Paris, 1972, p. 207

[231] S. Dikobè, "Cameroun: 50 figures historiques de l'Indépendance célébrées ", https://www.africa-info.org, consulté le 04 août 2021 à 21h 42.

[232] Khadija, "Visages de femmes camerounaises ", https:// www.camerounlink.net, consulté le 04 août 2021 à 22h 30.

Les élections législatives de 1965 portent à nouveau Delphine Tsanga à l'Assemblée Législative du Cameroun Oriental qui comptait 100 représentants. Et c'est en 1968 que la madame Gwendoline Burnley fait son entrée à l'Assemblée Législative du Cameroun occidental.[233] Cette Assemblée compte 29 représentants, compte tenu des réalités de la République Fédérale qui génère beaucoup d'institutions. Il est à noter que ce processus d'intégration des femmes à la vie politique a connu un retard dans la partie méridionale en raison de la politique d'administration britannique intégrant la gestion du Cameroun occidental au Nigeria. Par conséquent, le niveau scolaire des enfants de cette partie du Cameroun connut un ralentissement profond par rapport à ceux du Cameroun oriental où la France créa plusieurs écoles de la période de mandat à la tutelle.

Après ces trois femmes, une amélioration était apparue sous la République Unie suite aux législatives de 1973. L'unification des institutions consacrait l'État unitaire avec une seule Assemblée Nationale comptant 120 députés. Sur les 120, l'AN compte 5 femmes soit un pourcentage de 4 %. Aux législatives de 1978-1983, on dénombre 12 femmes soit un taux de 10%.[234] Au fil des années, on observe leur intérêt à la vie démocratique et leur entrée maxime aux fonctions de députés.

Tableau 8: Évolution du nombre de femmes à l'Assemblée Nationale

Année	Législature	Nombre de femmes	%
1973 – 1978	1ère	07/120	3%
1978 – 1983	2ème	12/120	10%
1983 – 1988	3ème	17/120	14%

***Source** : Compilation des résultats aux élections législatives, AN.*

La participation des femmes à la vie politique de l'État est restée croissante malgré la crise. Ce n'est que lorsque celle-ci s'accentue et que le gouvernement entreprend des mesures pour y remédier que ce taux connait un ralentissement. Cette croissance de nos jours n'est pas négligeable en matière d'égalité genre. La participation politique, dans le contexte de cette analyse, se définit comme l'exercice du droit de vote ainsi que celui de se porter candidat ou candidate aux élections. Ce droit constitue un mode fondamental d'expression politique, par lequel les citoyennes et citoyens exercent leur souveraineté et participent à la définition de la nature du pouvoir. À ce titre, la participation politique est

[233] A. Mbango, …, p.60.
[234] Ibid.

intrinsèquement liée au principe de démocratie, dans la mesure où elle garantit l'inclusion de toutes les composantes de la société dans les mécanismes de décision publique.

Cependant, l'analyse de la représentation des femmes dans les institutions électives camerounaises révèle une dynamique de marginalisation persistante. Entre 1960 et 1990, la présence féminine à l'Assemblée nationale est passée de 1 à 27 élues, une progression lente et peu significative au regard des enjeux de parité. Lors des élections législatives de 1992, le Rassemblement Démocratique du Peuple Camerounais (RDPC) a investi 25 femmes titulaires pour 180 sièges à pourvoir[235] ; l'Union Nationale pour la Démocratie et le Progrès (UNDP) a aligné 9 femmes pour 133 sièges ; l'Union des Populations du Cameroun (UPC) a présenté 4 femmes pour 122 sièges, tandis que le Mouvement pour la Défense de la République (MDR) n'en a présenté qu'une pour 80 sièges. À l'occasion des élections de 1997, selon le quotidien Cameroun Tribune n° 22 633, sur un total de 2290 candidats investis (titulaires et suppléants confondus), seulement 101 femmes étaient titulaires, contre 1163 suppléants.[236].

C'est ainsi que la huitième législature (en cours) de l'Assemblé Nationale des avancées timides ont toutefois été observées lors de la huitième législature (2007-2012) de l'Assemblée nationale. En effet, le nombre de femmes élues a connu une augmentation par rapport à la sixième (10 femmes) et la septième législature (19 femmes), atteignant 25 femmes, soit 13,8 % des députés. Dans le même élan, et sous l'impulsion de directives gouvernementales encourageant l'intégration du genre, cette législature a vu l'introduction de femmes dans les instances dirigeantes du Parlement. Le Bureau de l'Assemblée nationale, composé de 23 membres élus, comptait alors 7 femmes, marquant un effort vers une meilleure répartition du pouvoir symbolique et administratif.

La Constitution camerounaise, en son article 2 alinéa 3, proclame explicitement le droit pour chaque citoyen, homme ou femme, de se porter candidat aux différentes élections. Si, en théorie, cette disposition témoigne d'un engagement envers l'égalité, dans la pratique, la participation politique des femmes reste entravée par de nombreux facteurs structurels, socioculturels et politiques. Les progrès enregistrés sont en grande partie dus à la pression croissante des mouvements féministes et à une certaine sensibilité

[235] L'élection d'Abdoulaye Fadimatou comme première femme du nord cameroun au poste de député revèle un caractère déterminant à l'exécution des recommandations internationales sur la représentation des femmes dans les hautes instances au Cameroun.

[236] N. Nzontcha, "Femmes et participation politique en Afrique francophone: le cas du Cameroun ", in ROFAF, Tribune Nº 14, 2014, p. 46.

gouvernementale à la question du genre, même si cette dernière reste sélective et ambivalente.

En effet, un phénomène d'instrumentalisation politique des femmes s'observe de manière récurrente lors des processus électoraux. La femme politique, bien que juridiquement apte à concourir aux mandats électifs, est souvent réduite à un rôle secondaire de mobilisation électorale. Dans un schéma devenu presque systématique, les femmes sont appelées à jouer un rôle d'interface entre les partis politiques et les franges vulnérables de la population — jeunes, femmes rurales, commerçantes, étudiants, personnes handicapées — qu'elles parviennent à convaincre par leur proximité et leur empathie sociale. Cette capacité de mobilisation, souvent exploitée à des fins électoralistes, est rarement récompensée par une promotion effective dans les cercles de décision.

Ainsi, nombre de femmes politiquement actives, après avoir joué un rôle décisif dans les campagnes électorales, sont écartées une fois les élections achevées. Leurs efforts se soldent par des bénéfices politiques captés par leurs homologues masculins, qui s'installent ensuite durablement dans les sphères dirigeantes. Cette dynamique révèle non seulement un déséquilibre systémique, mais aussi un cynisme politique dans l'utilisation stratégique du genre comme instrument de conquête du pouvoir. La situation est particulièrement préoccupante dans les zones rurales, où les femmes, en raison d'un faible niveau d'éducation politique, deviennent des cibles faciles de manipulation, souvent à travers des dons matériels et des promesses de circonstance.

En définitive, la crise économique des années 80 a eu un impact sur la vie économique, politique et sociale des populations du pays. Elle influence ainsi le niveau de vie des parents et entraine leur incapacité à scolariser leurs enfants. Les familles se sont vu obliger de choisir parmi leurs enfants filles et garçons, ceux a envoyé à l'école. La priorité a été porte sur l'éducation du jeune garçon au détriment de celle de la jeune fille. Pour les difficultés financières, l'éducation de la jeune fille a été mise en péril marquant ainsi son retard dans l'accession aux fonctions administratives. Les filles des familles au niveau de vie acceptable ont pu se démarquer par une éducation complète et sont pour la plupart celles nommées dans les instances décisionnelles. A cause de la pression de cette crise, l'État pour sa part a joué un rôle remarquable pour faciliter l'accès de la jeune fille à l'éducation.

A cet effet, les pouvoirs publics procèdent à une refonte des institutions en créant des ministères (MINAS, MINPROFF), des départements en charge de l'encadrement de l'éducation de la jeune fille dans les Ministères comme l'Éducation Nationale qu'il place sous la tutelle des Femmes. De tout temps que ce soit avant ou après la crise, les deux

Républiques ont toujours confié la condition féminine à la femme elle-même. On pourrait à la limite penser qu'il s'agit d'un abandon, la condition de la femme entre la main de la femme. Les hommes ont souvent occupé des postes de directeur ou sous-directeur. La preuve, les femmes nommées rodent autours des Ministères relevant d'un domaine précis (promotion de la femme, affaire sociale, santé publique, planification et aménagement du territoire, habitat…) jamais une femme aux Finances ou à la Défense de l'État. Il existe toujours des réticences. Malgré le rôle joué par l'État, il est à reconnaitre que le gap demeure, encore que cette représentativité est aussi l'œuvre des mouvements internationaux.

CHAPITRE III : LES MOUVEMENTS INTERNATIONAUX ET LES NOUVELLES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE GENRE AU CAMEROUN.

Le mouvement féministe qui a pris naissance dans les pays occidentaux au cours des années 1960 a commencé à se répandre dans d'autres parties du monde, notamment en Afrique et en Asie, après les années 1970. A partir de ce moment, la lutte pour l'insertion des femmes devient un enjeu international qui interpelle les gouvernements et les défenseurs du féminisme. Cette lutte s'intensifie grâce aux grands regroupements des différents Etats du monde qui s'unissent pour défendre la cause de la femme.

Ces grands événements mondiaux célébrant le rôle des femmes dans le développement le témoignent car, ils ont initié les débats sur la femme et ont produit au cours des décennies des nouvelles visions au sujet de son émancipation. A côté des conférences, les textes, conventions et chartes accompagnent le mouvement d'émancipation des femmes. Alors quel est le rôle joué par ces conférences et textes internationaux dans l'insertion des femmes à la gestion des affaires publiques au Cameroun ? La lutte des femmes pour l'égalité et la reconnaissance de leurs droits et de leurs contributions au développement de leurs pays a été l'un des enjeux sociaux dominants des trente dernières années auquel l'Etat s'est associé. Ces conférences et textes internationaux élaborés vont booster le gouvernement qui après ratification, s'inscrit dans le train des mesures de renforcement et de la modernisation du mécanisme institutionnel de promotion de la femme. Ces mesures visent à promouvoir une société égalitaire et équitable entre les hommes et les femmes.

I-LE CONTEXTE INTERNATIONAL ET LES DISCOURS NOUVEAUX SUR LES FEMMES

Au cours des vingt-cinq dernières années, les quatre conférences mondiales sur les femmes, organisées sous l'égide des Nations Unies, ont constitué un levier déterminant pour inscrire la question de l'égalité entre les sexes au cœur des priorités de l'agenda international. Ces rencontres avaient pour vocation de fédérer la communauté internationale autour d'objectifs communs, accompagnés de plans d'action concrets en faveur de la promotion des femmes, dans toutes les sphères de la vie publique et privée.

Lors de la création de l'Organisation des Nations Unies en 1945, la lutte pour l'égalité entre les sexes en était encore à ses premiers balbutiements. À cette époque, seuls trente des cinquante-et-un États membres fondateurs garantissaient aux femmes les mêmes droits de vote que les hommes ou leur permettaient d'accéder aux fonctions de l'administration publique. Malgré ce contexte d'inégalité manifeste, les rédacteurs de la Charte des Nations

Unies ont fait preuve d'une remarquable clairvoyance en inscrivant explicitement, dès le préambule, l'« égalité des droits entre les hommes et les femmes » parmi les principes fondamentaux de l'Organisation, aux côtés de la « foi en les droits de l'homme » et de « la dignité et la valeur de la personne humaine ».

Il s'agissait là d'une innovation majeure : jamais auparavant un instrument juridique international n'avait affirmé avec autant de vigueur l'égalité intrinsèque de tous les êtres humains, ni envisagé la différence de sexe comme un motif potentiel de discrimination. Cette orientation donna à l'égalité entre les sexes une place centrale dans les futurs travaux normatifs et opérationnels des Nations Unies.

Durant les trois premières décennies suivant sa création, l'action de l'Organisation en faveur des femmes s'est principalement orientée vers la codification de leurs droits civils et juridiques, ainsi que vers la collecte de données sur leur situation à travers le monde. Toutefois, au fil du temps, il devint manifeste que l'adoption de lois, aussi progressistes soient-elles, ne suffisait pas à garantir, dans la pratique, l'égalité effective entre les sexes. La reconnaissance juridique des droits devait s'accompagner de mesures structurelles pour en assurer l'application réelle.

C'est dans ce contexte que s'est ouvert le second cycle de mobilisation en faveur de l'égalité, marqué par la tenue de quatre conférences mondiales — à Mexico (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) et Pékin (1995) —, qui ont permis de formuler des stratégies globales et des plans d'action intégrés pour la promotion des droits des femmes. Ces conférences ont marqué une évolution significative dans la manière de concevoir les politiques de genre. Alors qu'au départ, les femmes étaient essentiellement perçues comme des bénéficiaires passives du développement, une prise de conscience progressive a mis en lumière leur rôle actif et indispensable dans les dynamiques économiques, sociales, politiques et culturelles.

Cette évolution conceptuelle a conduit à un renversement de paradigme : il ne s'agissait plus uniquement de répondre aux besoins spécifiques des femmes, mais bien de leur reconnaître pleinement leur capacité à participer de manière égale et effective à la construction du développement humain. Ainsi, les conférences ont servi de tremplin à un véritable mouvement mondial en faveur de l'autonomisation des femmes et de leur intégration dans les instances de décision. Les résolutions adoptées à l'issue de ces rencontres ont progressivement donné lieu à une série de textes normatifs et de traités internationaux (notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes – CEDAW), que les États ont été appelés à ratifier,

posant ainsi les bases d'un cadre juridique et politique plus favorable à l'inclusion des femmes dans les processus de gouvernance.

A- Le rôle des conférences internationales

La Conférence mondiale sur les femmes, organisée à Mexico en 1975, a marqué une étape significative dans la reconnaissance des droits et de l'autonomisation des femmes, en particulier concernant leur accès aux ressources économiques et sociales. Toutefois, malgré les progrès annoncés, cette rencontre n'a pas permis de transformer en profondeur les structures fondamentales d'inégalités entre hommes et femmes, notamment dans la sphère des rapports sociaux et politiques (UN Women, 2015). En effet, les mécanismes décisionnels, à l'échelle locale comme internationale, demeuraient largement dominés par des hommes, limitant ainsi la capacité des femmes à influencer les orientations qui impactent leur vie quotidienne.

Cette situation souligne la nécessité d'élaborer des stratégies efficaces pour renforcer le pouvoir d'action des femmes, afin qu'elles puissent intervenir comme des partenaires égales et reconnues dans les processus décisionnels à tous les niveaux, et ainsi faire valoir leurs propres priorités, valeurs et perspectives (Kabeer, 1999). Cette approche vise non seulement à corriger les déséquilibres existants, mais aussi à garantir une participation démocratique plus juste et inclusive. Bref au Cameroun, cette conférence a contribué à la modification des perceptions des femmes dans la société, en insistant sur leur émancipation, leur implication dans les activités économiques et l'affirmation de leurs rôles[237].

1- De Copenhague à Nairobi

La Conférence de Copenhague, tenue en 1980 dans la capitale danoise, a constitué un moment clé d'évaluation collective réunissant 145 États membres des Nations Unies. Cette réunion visait principalement à faire le point sur les avancées réalisées dans les domaines de la santé, en particulier la santé maternelle et reproductive, ainsi qu'à réexaminer et actualiser le Programme mondial d'action adopté lors de la Conférence de Mexico en 1975.[238]

Cette conférence a pour slogan "*women Deliver*" qui voudrait dire faire renaitre la femme. De nombreuses personnes s'interrogent sur le devenir du monde et

[237] MINPROFF, "Document de politique nationale genre", 2010.
[238] Soline Roy, La conférence de Copenhague sur https:// amp-sante.lefigaro.fr, du 15 mai 2016 à 19h 31.

particulièrement du développement en se posant la question de savoir comment le monde peut-il se développer si nous excluons la moitié de la population? C'est une interrogation de Babatunde Osotimehin, directeur exécutif du Fonds des Nations Unies pour la population (UNFPA). La question de la prise en compte des femmes à la participation du développement de leur pays devient ainsi une question urgente. Une autre intervenante pense qu' : "Aborder la question des préjugés envers les femmes qui sont présentes dans toutes les sociétés est important pour l'ensemble d'entre nous. Nous devons changer en regardant les femmes comme pouvant amener des solutions à leur famille et leur économie, et non comme des êtres dépendants".[239] Il va s'en dire que les résolutions sont prises pour améliorer l'insertion de la femme.

Une avancée majeure dans la promotion des droits des femmes fut l'adoption, en décembre 1979, par l'Assemblée générale des Nations Unies, de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Cet instrument juridique international, souvent qualifié de « déclaration des droits de la femme », constitue aujourd'hui l'un des cadres légaux les plus contraignants pour garantir l'égalité entre les sexes (UN General Assembly, 1979). À ce jour, la Convention lie légalement 165 États parties, qui sont tenus de soumettre, dans l'année suivant leur ratification puis tous les quatre ans, un rapport détaillant les mesures mises en œuvre pour surmonter les obstacles entravant l'application de la Convention (UN Women, 2022). Par ailleurs, un Protocole facultatif, adopté le 10 décembre 1999 lors de la Journée des droits de l'homme, offre aux femmes victimes de discrimination fondée sur le sexe la possibilité de porter plainte devant une instance internationale.[240].

L'entrée en vigueur de ce Protocole a renforcé la portée de la CEDAW en lui conférant un mécanisme de recours individuel, la plaçant ainsi au même rang que d'autres instruments internationaux relatifs aux droits humains intégrant des procédures similaires (Charlesworth, 2005).

Cependant, malgré les progrès législatifs, la Conférence de Copenhague de 1980 a mis en lumière un écart persistant entre les droits garantis formellement et la capacité réelle des femmes à exercer ces droits. Pour analyser cette problématique, la Conférence a identifié trois domaines prioritaires nécessitant une intervention ciblée afin de concrétiser

[239] Phumzile Mlambo-Ngcuka, femme politique Sud-africaine et présidente de l'ONU femme, une publication de Soline Roy sur https://amp-sante.lefigaro.fr. Le 15 mai 2016 à 19h 55.
[240] ONU, "Les quatre conférences mondiales sur les femmes 1975-1995", un rapport de Womenwatch publié par le département de l'information de l'ONU, DPI/2035/M. 00-39711, avril 2000 à 21h 17.

les objectifs d'égalité, de développement et de paix fixés à Mexico : l'accès à l'éducation, les opportunités d'emploi, ainsi que l'accès aux services de santé adaptés. Malgré des débats parfois houleux, un programme d'action fut adopté, bien que non unanime, pointant plusieurs facteurs responsables de ce décalage entre droits juridiques et exercice effectif, notamment les normes sociales, les contraintes économiques et l'absence de ressources adaptées. Ceux-ci incluaient:

-le manque engagement suffisant de la part des hommes pour améliorer le rôle de la femme dans la société;

-une volonté politique insuffisante;

-le manque de reconnaissance de la valeur des contributions des femmes à la société;

-le manque d'attention portée aux besoins particuliers des femmes au niveau de la planification;

-la rareté des femmes aux postes de décision;

-l'insuffisance de services tels que les coopératives, les centres de soins journaliers et les organismes de prêts destinés à soutenir le rôle de la femme dans la vie nationale;

-un manque général de ressources financières; et

-une faible prise de conscience des femmes en ce qui concerne les opportunités disponibles[241].

L'implémentation des résolutions de cette conférence au Cameroun met en relief l'élaboration et l'adoption d'un programme garantissant le droit des femmes à la propriété et au contrôle foncier. Aussi, le droit en matière de succession, de garde parentale et nationalité fut amélioré et inscrit dans la constitution en vigueur au Cameroun. Malheureusement, la reconnaissance de ces droits n'a pas changé la structure et le regard social que la société en générale continue de porter sur la femme camerounaise. En matière de biens et succession, ces domaines restent la chasse gardée de l'homme. "Ne rêvez pas les femmes, depuis quand une femme succède-t-elle aux biens du père après sa mort? Ce n'est que dans son mariage qu'elle attendra bénéficier quelque chose de son foyer après la mort de son mari et ceci encore si c'est possible au nom de ses enfants ".[242]

Ainsi, on constate tous que la non application des droits élaborées ne relève pas uniquement de la faute du gouvernement mais aussi de la mentalité des populations et mieux des hommes qui refusent de s'arrimer à l'évolution des réalités du monde

[241] D I de l'ONU, "Les quatre conférences…"

[242] Sa majesté Minwane Dieudonné, chef traditionnel de 3ème dégré du village Nden Efougwo, 72 ans, Santchou le 18 décembre 2021.

contemporains. Le Programme d'action de Copenhague a marqué un tournant majeur dans la reconnaissance des droits fonciers des femmes, en appelant à l'adoption de politiques nationales renforcées garantissant à ces dernières la propriété et le contrôle des terres. Par ailleurs, ce programme insistait également sur l'amélioration des droits des femmes en matière de succession, de garde parentale, ainsi que sur la prévention de la perte de nationalité liée au genre (United Nations, 1995). Lors de cette conférence, les participants ont aussi formulé une demande pressante visant à éliminer les stéréotypes de genre qui perpétuent la discrimination contre les femmes. Ces revendications ont trouvé un nouvel écho à la Conférence mondiale sur les femmes de Nairobi, qui s'est tenue en 1985.

La conférence de Nairobi est souvent considérée comme un moment fondateur du féminisme mondial contemporain.[243]. Cette troisième conférence mondiale sur les femmes, dédiée au suivi de la Décennie des Nations Unies pour la femme (1975-1985), a rassemblé environ 15 000 délégués issus d'organisations non gouvernementales, en parallèle avec le forum des ONG (Bunch, 1990). Cet événement a favorisé l'unification d'un mouvement des femmes qui, jusque-là divisé notamment lors de la conférence de Mexico en 1975 par des différences politiques et économiques globales, est parvenu à se fédérer autour des principes d'égalité, de développement et de paix. Cette consolidation fut le fruit de dix années intenses de négociations, d'échanges d'expériences et d'accumulation de savoirs (Tinker, 1990).

Cependant, à cette période, les rapports produits par les Nations Unies révélaient une réalité préoccupante : les progrès en faveur des femmes avaient bénéficié à une minorité restreinte. Dans les pays en développement, les améliorations du statut féminin restaient marginales, souvent limitées à quelques avancées symboliques (Sen & Grown, 1987). En conséquence, les objectifs fixés pour la seconde moitié de la Décennie n'étaient pas atteints, ce qui imposa une révision stratégique. La conférence de Nairobi fut ainsi chargée d'identifier de nouvelles approches permettant de lever les obstacles persistants à l'égalité entre les sexes, au développement et à la paix.[244]

Dans ce contexte, les Stratégies prospectives d'action de Nairobi à l'horizon 2000 furent adoptées à l'unanimité par les 157 États participants. Ce plan constituait une feuille de route actualisée et ambitieuse pour l'avenir des droits des femmes, introduisant un concept novateur : tous les problèmes sociaux, économiques et politiques doivent être considérés comme des problèmes des femmes (UN Women, 1985). Cette perspective

[243]DI de l'ONU, "Les quatre conférences..."
[244]Dépliant de l'ONU "Nairobi, un dialogue mondiale sur l'égalité de sexe, 1996.

impliquait que la participation des femmes aux processus décisionnels et à la gestion des affaires publiques ne soit plus seulement reconnue comme un droit, mais comme une condition indispensable au progrès social. Ainsi, le document plaçait au centre de ses recommandations une série de mesures visant à garantir l'égalité effective des sexes à l'échelle nationale.

Trois catégories élémentaires de mesures furent établies[245] : d'une part, la mise en place de mesures légales et constitutionnelles favorisant les droits des femmes ; d'autre part, la promotion de leur égalité dans la sphère sociale ; enfin, leur pleine participation à la vie politique et aux processus décisionnels (United Nations, 1985). Inspiré par l'idée que chaque enjeu sociétal est également une question de femmes, le plan proposait un large éventail d'interventions couvrant des domaines aussi divers que l'emploi, la santé, les services sociaux, l'industrie, la science, la communication et la protection de l'environnement. En outre, des directives précises furent émises pour encourager la participation active des femmes dans les efforts de paix ainsi que pour fournir une assistance ciblée aux femmes en situation de vulnérabilité.

Par ailleurs, Nairobi incita les gouvernements à intégrer les questions relatives aux femmes au sein de toutes les institutions et programmes gouvernementaux, afin d'assurer une prise en compte transversale des enjeux de genre. En réponse, l'Assemblée générale des Nations Unies recommanda que la problématique des femmes soit systématiquement intégrée dans tous les domaines d'activité de l'Organisation (United Nations General Assembly, 1986). Cette évolution signala une reconnaissance plus large de l'interdépendance entre égalité des sexes et développement global. Dès lors, la promotion des droits des femmes n'était plus considérée comme une cause isolée, mais comme une dimension fondamentale de l'ensemble des dynamiques sociales. La participation soutenue et active des femmes à la résolution des défis sociétaux fut ainsi posée comme une condition sine qua non à la réalisation des objectifs ambitieux de la Décennie des Nations Unies pour la femme.

De Mexico à Nairobi, en passant par Copenhague, le Cameroun pour sa part a toujours pris part aux grandes conférences internationales sur la femme. Au cours de ses trois premières conférences mondiales, l'émancipation de la femme ainsi que son implication dans les activités économiques, politiques et socio-culturelles furent établies.

[245] DI de l'ONU, " Les quatre conférences…"

Le Cameroun est passé à la mise en application des résolutions prises par ces conférences notamment :

-l'accessibilité à la santé, l'éducation et à l'emploi. C'est ce qui explique les résolutions de la première et deuxième République à fournir des efforts pour faciliter l'insertion des jeunes filles dans ces domaines.

-l'élaboration et l'adoption d'un programme garantissant le droit des femmes à la propriété et au contrôle foncier ainsi que l'amélioration de leurs droits en matière de succession, de garde parentale et de natalité[246] (Copenhague 1980);

-la participation des femmes à la vie politique et à la prise de décision (Nairobi 1985).

2- Beijing : le legs du succès

Au début des années 1990, une série de conférences mondiales organisées par les Nations Unies abordait diverses thématiques essentielles au développement — telles que l'environnement, les droits de l'homme, la population et le développement social — et soulignait systématiquement l'importance cruciale de la participation pleine et entière des femmes aux processus décisionnels. Les perspectives féminines étaient progressivement intégrées aux débats et aux documents adoptés lors de ces rencontres internationales (UNDP, 1993)[247]. Cependant, c'est à l'occasion de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, tenue à Beijing en 1995, que s'ouvrit véritablement un nouveau chapitre dans la lutte pour l'égalité des sexes, marquant une transformation conceptuelle et politique majeure.

Cette conférence de Beijing fut caractérisée par un changement de paradigme fondamental : la focalisation sur les femmes fut élargie vers le concept plus inclusif et analytique de genre. Ce déplacement conceptuel permit de mettre en lumière la nécessité d'une réévaluation profonde des structures sociales et des relations entre hommes et femmes. En effet, la transformation des institutions et des normes sociales fut reconnue comme indispensable pour permettre aux femmes d'accéder à une réelle autonomie et à une participation équitable dans tous les domaines de la vie (Rathgeber, 1996). Par cette réforme, la Conférence réaffirma avec force que les droits des femmes sont intrinsèquement liés aux droits de l'homme, et que l'égalité entre les sexes constitue une exigence universelle dont la mise en œuvre bénéficie à l'ensemble de la société (World Conference on Women, 1995).

---

[246] Document de politique nationale genre, ..., p.9.

[247] DI de l'ONU, "les quatre conférences mondiales sur les femmes...

Le legs majeur de Beijing réside dans le renouveau des engagements internationaux en faveur de l'autonomisation des femmes, ainsi que dans l'attention mondiale sans précédent portée à cette question. La Conférence adopta à l'unanimité la « Déclaration de Beijing » et son Programme d'action, lequel devint un cadre stratégique majeur pour le renforcement des droits des femmes à l'aube du XXIe siècle. Ce programme identifia douze domaines critiques qui représentaient les principaux obstacles à la promotion de la condition féminine, nécessitant des interventions ciblées tant des gouvernements que des acteurs de la société civile. Parmi ces domaines figurent notamment l'éducation et la formation des femmes, piliers essentiels pour assurer leur autonomisation.[248]

En s'engageant à mettre en œuvre ce Programme, les États membres acceptèrent d'intégrer systématiquement une analyse sexospécifique dans tous les secteurs de leurs politiques publiques, de la planification à la prise de décision. Cette démarche implique que chaque décision ou programme soit précédé d'une évaluation rigoureuse de ses effets différenciés sur les femmes et les hommes ainsi que sur leurs besoins spécifiques (Kabeer, 1999). Cette approche dépasse la simple inclusion des femmes dans des systèmes existants, elle appelle à une restructuration complète des institutions éducatives, économiques et politiques afin qu'elles répondent équitablement aux besoins des deux sexes[249]. Dès lors, la perspective sexospécifique exige un réexamen global des inégalités systémiques, englobant l'ensemble des structures sociétales, plutôt qu'une focalisation isolée sur le statut des femmes (Walby, 1997).

Par ailleurs, l'Assemblée générale des Nations Unies a exhorté les États membres, les agences du système onusien, les organisations internationales, ainsi que les acteurs non étatiques, y compris le secteur privé, à mettre en œuvre les recommandations du Programme d'action. En particulier, les mécanismes nationaux de promotion du statut de la femme furent renforcés et repositionnés comme unités centrales de coordination transversale au sein des institutions gouvernementales. Sur le plan international, le Secrétaire général désigna un conseiller spécial de haut rang chargé d'assurer l'intégration effective des perspectives sexospécifiques dans l'ensemble des activités de l'ONU, conférant ainsi à l'Organisation un rôle pivot de suivi et de supervision (United Nations, 1996).

[248] http://www. Un.org/*French/women watch/followup/beijing5/session/fiche2.html*, consulté le 22 juin 2012 à 22h 35.
[249]"Les quatre conférences…".

La Conférence de Beijing se distingua également par son ampleur exceptionnelle. Avec la participation de 17 000 délégués, dont 189 gouvernements (dont celui du Cameroun), elle représenta la plus grande mobilisation gouvernementale et civile jamais enregistrée dans ce domaine. Le Forum parallèle des ONG, qui réunit 35 000 participants, porta le nombre total de personnes engagées à environ 47 000, témoignant de l'ampleur du mouvement mondial pour les droits des femmes (True, 2003). Cette mobilisation renforça la nécessité d'un suivi rigoureux des engagements pris lors de la conférence.

Ainsi, l'Assemblée générale convoqua en juin 2000 une session extraordinaire intitulée « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXIe siècle ». Ce forum offrit une plateforme pour que gouvernements et société civile fassent le point sur les progrès réalisés et les défis persistants dans la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing. Il permit également de revitaliser les engagements politiques nécessaires pour consolider les droits des femmes et promouvoir une égalité effective entre les sexes à l'échelle mondiale.[250]

Les conférences seront relayées par l'action de l'ONU et du Conseil pour le Développement de la Recherche en Sciences Sociales en Afrique (CODESRIA). Constatant les discriminations faites aux femmes dans le monde, les Nations Unies vont mettre sur pied des structures et adopter des lois qui pourront faciliter l'intégration des femmes et de ce fait, l'ONU va veiller à ce que leur programmes soient vulgariser dans le monde et les textes ratifiés.

B- Les textes internationaux

Plusieurs documents ont été écrits sur la scène internationale, régionale et nationale dans le but de protéger les droits de la femme.

1- Au niveau international

Sur la scène internationale, la promotion d'une solidarité internationale après la deuxième guerre mondiale permet l'élaboration des textes juridiques de protection des droits de l'Homme. On distingue :

La Déclaration Universelle des droits de l'homme. L'article 1er de ce texte dispose que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits ; Dans le même

[250] MINPROFF, document Publié par le Département de l'information de l'ONU DPI/2035/M - 00-39711-avril 2000.

sens, la déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations Unies qui, après avoir énoncé l'égalité humaine dans son article 1er, précise aux termes de son article 21 que : " toute personne a le droit de prendre part à la direction des affaires publiques de son pays, soit directement soit par l'intermédiaire de représentants librement choisis "[251]. Ce texte évoque ainsi l'intégration des hommes et femmes dans les postes de décision de l'administration publique.

L'intégration du traité dans l'ordre juridique camerounais, suite à sa ratification, lui confère une valeur contraignante, rendant ses dispositions directement applicables et opposables aux autorités nationales. La Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discriminations à l'Egard des Femmes(CEDEF) est un véritable texte considérée comme étant la "bible de la femme" en même temps son guide protecteur. Cette convention adoptée par l'ONU le 18 décembre 1979, entre en vigueur le 3 septembre 1981 après avoir été ratifiée par 20 pays.

La CEDEF (CEDAW en anglais, Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women) constitue un outil majeur du droit international en matière d'égalité des femmes et des hommes. Ce texte comprend 30 articles dont les seize (16) premiers indiquent les domaines dans lesquels des mesures particulières doivent être prises par les différents intervenants sociaux pour permettre aux femmes de jouir des droits qui leurs sont reconnus, et les quatorze (14) autres présentent les modalités de fonctionnement du comité sur l'émanation de la discrimination à l'égard des femmes et à la rédaction des rapports de mise en œuvre y relatifs[252].

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1979 et entrée en vigueur en 1981, constitue un cadre juridique international fondamental dans la lutte contre les inégalités de genre. Selon son article premier, la discrimination à l'égard des femmes est définie comme toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe ayant pour effet ou pour but de compromettre ou de nier la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, par les femmes, sur un pied d'égalité avec les hommes, des droits humains et des libertés fondamentales, dans tous les domaines de la vie sociale, qu'ils soient politiques, économiques, culturels, civils ou autres (CEDAW, 1979, art. 1).

Cette définition élargit la conception traditionnelle des droits humains en intégrant spécifiquement la dimension du genre, mettant ainsi en évidence les mécanismes

[251] Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948, article 21.
[252] MINPROFF, "connaitre et comprendre la CEDEF", …, P.4.

structurels et systémiques de la marginalisation des femmes. En cela, la CEDEF va au-delà de l'énonciation des principes égalitaires en se concentrant sur les mesures concrètes à mettre en œuvre pour atteindre l'égalité substantielle. Elle aborde de manière articulée plusieurs champs clés où les femmes sont historiquement désavantagées.

Premièrement, la Convention prescrit l'éradication de toute forme de discrimination dans la sphère politique et publique. L'article 7 impose aux États parties de garantir aux femmes le droit de vote, d'éligibilité, de participation à l'élaboration des politiques publiques, d'accès aux fonctions publiques, ainsi que la participation active aux organisations gouvernementales et non gouvernementales œuvrant dans ces domaines.

Deuxièmement, l'article 8 souligne l'importance d'une représentation équitable des femmes à l'échelle internationale. À ce titre, les États sont appelés à veiller à ce que les femmes puissent représenter leur gouvernement dans les instances internationales, dans les mêmes conditions que les hommes, renforçant ainsi leur rôle dans la diplomatie et la gouvernance mondiale.

Troisièmement, l'article 10 s'attaque aux inégalités dans le domaine de l'éducation. Il enjoint les États à assurer l'égalité d'accès à tous les niveaux d'enseignement, y compris l'enseignement technique et la formation professionnelle, et à lutter activement contre les stéréotypes de genre véhiculés dans les systèmes éducatifs. Le préambule de la Convention appelle, à ce propos, à une redéfinition des rôles sociaux traditionnels attribués aux hommes et aux femmes, considérant leur transformation réciproque comme une condition sine qua non à l'établissement d'une égalité réelle.

À la date de janvier 2008, la CEDEF avait été ratifiée par 185 États, y compris le Cameroun, engageant ainsi ces pays à inscrire l'égalité des sexes dans leurs législations nationales. Conformément aux articles 17 à 30, un mécanisme de suivi a été institué : le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, organe de surveillance composé de 23 expertes élues par les États parties, sur la base de leur autorité morale et de leurs compétences reconnues dans les domaines relatifs à la Convention. Ces expertes sont chargées d'évaluer périodiquement les rapports soumis par les États — au moins tous les quatre ans — relatifs à la mise en œuvre des dispositions de la Convention sur leur territoire (United Nations, 1979).

Ce dispositif contraignant, bien que non assorti de sanctions coercitives, constitue un levier normatif puissant pour la transformation progressive des structures patriarcales et pour la promotion de l'égalité de genre dans le monde.

En effet, mise sur pied le 18 décembre 1979, les Nations Unies ont veillé à ce que les États membres la ratifient. Elle s'adresse à tout le monde (les pouvoirs publics, les organisations de la société civile, les leaders traditionnels, les familles, les hommes, les femmes, les jeunes, et permet de prendre conscience des problèmes spécifiques des femmes dans la société afin d'en tenir compte à tous les niveaux. C'est le texte le plus complet qui existe en matière de défense des droits et discriminations des femmes. Au sein de la CEDEF un espace est réservé aux droits politiques des femmes. Ce droit leur permet en dehors de la famille, de participer à l'exercice du pouvoir en tant que citoyen[253]. Parmi ces droits, deux retiennent notre attention : le droit de participer aux affaires publiques et le droit d'accéder, de se maintenir et d'être promu à la haute sphère de la fonction publique. Mais le problème crucial qui se pose aujourd'hui est celui de la mise en œuvre effective de ces résolutions et recommandations, au regard des pesanteurs historiques qui exigent des gouvernements un réel effort pour une révolution des mentalités.

L'adoption, puis la ratification par le Cameroun, le 13 août 1994, de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) constitue une avancée significative dans l'évolution du droit national en matière de lutte contre les inégalités de genre. Cette convention onusienne impose aux États parties l'obligation de mettre en œuvre des politiques garantissant l'égalité entre les sexes, notamment dans les sphères professionnelle, sociale et politique, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé (Nations Unies, 1979). Au-delà de la CEDEF, d'autres instruments juridiques internationaux ont contribué à la construction d'un cadre normatif favorable à la reconnaissance des droits des femmes, y compris en matière de participation à la vie publique.

Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP), adopté en 1966, énonces-en son article premier le droit des peuples à disposer d'eux-mêmes, incluant leur autonomie à choisir librement leur développement politique, économique, social et culturel (ONU, 1966). Bien que ce principe soit de portée générale, il fonde indirectement l'égalité d'accès de tous les citoyens, y compris les femmes, aux fonctions de gouvernance.[254]

La Convention sur les droits politiques des femmes, adoptée en 1952, renforce explicitement cette orientation. Son article 3 affirme le droit des femmes à accéder, dans des conditions d'égalité avec les hommes, à toutes les fonctions publiques prévues par la

[253] Ebayah Assiene Basilisse, 55 ans environ, Directeur au MIPROFF, Yaoundé le 13 octobre 2011.
[254] ONU, *Le pacte international relatif aux droits civils et politiques*, New York, 16 décembre 1966, p.2.

législation nationale, sans discrimination fondée sur le sexe (Nations Unies, 1952). Cet engagement est appuyé par la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (Résolution 48/104 de l'Assemblée générale des Nations Unies, 1993), qui élargit la perspective en associant la jouissance pleine et égale des droits fondamentaux à la lutte contre les violences genrées. L'article 3 de cette déclaration consacre ainsi l'accès égal des femmes à l'ensemble des droits humains – politiques, économiques, sociaux, culturels et civils – y compris les droits à la vie, à la liberté, à la sécurité et à la reconnaissance juridique.

Par ailleurs, bien que la Convention relative aux droits de l'enfant (CDE) soit centrée sur les mineurs, elle accorde une attention particulière aux filles. En garantissant leur droit à la santé, à l'éducation, à la protection et au développement, cette convention participe indirectement à la promotion de l'égalité des genres dès le plus jeune âge, en favorisant un accès équitable aux ressources et opportunités.[255]

Ces instruments internationaux ont, dans leur mise en œuvre nationale, influencé de manière significative la législation camerounaise en matière d'égalité des sexes, notamment en ce qui concerne l'accès des femmes aux postes de responsabilité publique. Le corpus normatif camerounais a intégré ces prescriptions, à travers l'adoption de textes législatifs et réglementaires qui s'en inspirent directement.

Il convient enfin de rappeler que ces principes trouvent également une résonance historique dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, texte fondateur du droit moderne en matière d'égalité civique. Son article 6 proclame que « tous les citoyens sont égaux aux yeux de la loi » et qu'ils sont « également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents »[256]. Il ressort clairement de cet article une égalité d'accès à la fonction publique pour tous les citoyens.

2- Au niveau régional

La Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples dont l'article 1 engage les États à tout mettre en œuvre pour permettre à toutes les personnes, sans distinction de sexe, de bénéficier d'une totale égalité devant la loi. L'article 4 de la même Charte stipule que " la personne humaine est inviolable ", et que " tout être humain a droit au respect de sa vie et à l'intégrité physique et morale de sa personne ".

[255] ONU, *La convention relative aux droits de l'enfance* du 20 novembre 1989.
[256] MINPROFF, Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 aout 1789, article 6.

Ainsi, " Nul ne peut être privé arbitrairement de ce droit ". L'article 5 du même texte va plus loin en disposant : " Tout individu a droit au respect de la dignité inhérente à la personne humaine et à la reconnaissance de sa personnalité juridique ". Ce texte apparaît dès lors comme un important outil de lutte contre les violences faites aux femmes, les stéréotypes sexistes, les discriminations basées sur le genre et les pratiques néfastes telles que les mutilations génitales féminines, le trafic des femmes, la prostitution forcée, etc...[257]

La Charte Africaine des Droits et du Bien-être de l'Enfant. Elle dispose en son article 3 que tout enfant a le droit de jouir de tous les droits et libertés reconnus sans distinction de sexe. Par ailleurs, tout enfant a droit à la vie. Ce droit est imprescriptible (article 5(1). De la sorte, tout enfant a droit à la liberté d'expression, d'association, de pensée, de conscience, de religion, à la vie privée, à l'éducation, au loisir, à la santé, etc...[258] Le texte visé protège ainsi les droits de la jeune fille, notamment le droit à son éducation, le droit à son intégrité physique, à la sécurité, à la vie, etc.

La Politique Genre de l'Union Africaine adoptée en 2008 qui engage les États membres de l'Union Africaine à prendre des mesures concrètes, en se fondant sur le principe de l'Égalité de genre inscrit dans l'Acte constitutif de l'Union Africaine, à l'effet d'assurer l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes comme base de l'intégration du genre dans l'union Africaine.

Les buts généraux de cette politique sont :

- La promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, et la promotion de cette égalité dans les politiques, programmes et projets de développement ;
- le développement d'une stratégie continentale de prise en charge des inégalités de sexe, afin d'assurer un développement équitable ;
- la promotion de la parité entre les hommes et les femmes comme culture institutionnelle des États. [259]

- La Déclaration Solennelle des Chefs d'État et de Gouvernement de l'Union Africaine sur l'Égalité entre les hommes et les femmes de 2004, par laquelle les États parties dont le Cameroun réaffirment leur engagement à assurer la parité entre les hommes et les femmes pris lors de la session inaugurale de la Conférence des Chefs d'État et de Gouvernement de l'Union Africaine en juillet 2002 à Durban, et concrétisée lors de la 2ème

[257] L'Union Africaine(UA), *Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples* du 1er juin 1981.
[258] Organisation de l'Unité Africaine (OUA), *Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant* adopté à la 26ème conférence des Chefs d'État et de gouvernement de l'OUA, Addis Abéba, Éthiopie, juillet 1990, pp 4-5.
[259]UA, *La politique de l'Union Africaine en matière de genre*, 2008, pp16-18.

session ordinaire de la Conférence de Maputo en 2003. Par le même texte, les États de l'UA réaffirment leur détermination à poursuivre, intensifier et à accélérer leurs efforts pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes à tous les niveaux, et consolider les progrès réalisés dans la recherche des solutions aux préoccupations majeures des femmes d'Afrique.

- La politique genre de la CEEAC qui engage les États membres à mettre en œuvre les instruments internationaux et régionaux relatifs à l'égalité entre les sexes et à l'intégration de l'approche genre dans les politiques et programmes de développement. Les gouvernements ont réaffirmé leur volonté de mettre en œuvre l'élaboration des politiques nationales genres. Le Cameroun fut représenté par M. Luc Ayang, Président du conseil Économique et Social et signataire de ladite déclaration.[260]

-La Charte Africaine de la Démocratie, des Élections et de la Gouvernance. Elle retient parmi les principes(6), la promotion de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les institutions publiques et privées.[261] En son article 8 (1, 2, 3), la Charte demande aux États de tout mettre en œuvre pour éradiquer toutes les formes de discrimination basées sur le sexe, et d'adopter des mesures législatives et administratives à l'effet de garantir les droits des femmes.[262] Enfin, en son article 29 (1,2), la Charte demande aux États d'adopter des politiques et stratégies à l'effet d'assurer la reconnaissance et la prise en compte du rôle virtuel des femmes dans la promotion et le renforcement de la démocratie, tout en créant les conditions nécessaires pour assurer la participation pleine et entière des femmes aux processus de prise de décision à tous les niveaux, en tant qu'élément essentiel de la promotion et de la pratique d'une culture démocratique.[263]

-Quant au protocole relatif aux droits des femmes en Afrique, communément appelé Protocole de Maputo, constitue une avancée majeure dans le cadre normatif continental pour la protection des droits des femmes. Adopté par les États membres de l'Union africaine le 11 juillet 2003 à Maputo, au Mozambique, il est entré en vigueur en 2005 après avoir obtenu le nombre requis de ratifications. Ce texte juridique vise à renforcer les engagements des États africains en matière d'égalité de genre et à garantir une protection

[260] La Communauté Économique de États de l'Afrique Centrale(CEEAC), "Déclaration sur l'égalité entre les hommes et les femmes ", cette déclaration est adoptée à la 11 conférence des Chefs d'État et gouvernement de la CEEAC tenu à Brazzaville du 26-27 janvier 2004. Pp 1-4.
[261] UA, *La Charte africaine de la démocratie, des élections et de la gouvernance*, Addis Abeba, 30 janvier 2007, p.5.
[262] Ibid., p.6.
[263] Ibid., pp13-14.

juridique accrue aux femmes dans divers domaines de la vie sociale, politique, économique et culturelle (Commission de l'Union africaine, 2003).

Aux termes de l'article 13 du protocole, " les États adoptent des mesures légales et autres visant à garantir aux femmes l'égalité de chances en matière d'emplois et d'avancement dans la carrière ". Les alinéas 1, 2, 3 font état d'une égalité dans la rémunération, dans les avantages et les indemnités des hommes et des femmes, d'une transparence dans le recrutement.

Pour une promotion de l'égalité entre hommes et femmes, au niveau continental, une structure telle que le Conseil pour le Développement de la Recherche en Sciences Sociales en Afrique(CODESRIA) joue également un rôle crucial dans l'intégration des femmes au sein des valeurs et traditions africaines. Depuis sa création en 1973, le CODESRIA s'est fixé des objectifs suivants[264] :

-servir d'espace, de plate-forme pour un mélange d'idées et de vues sur des thèmes et des questions liées au genre, à partir de perspectives panafricaines

-identifier les moyens permettant de mieux faire la promotion du genre et de consolider les liens entre production de connaissances et activisme visant à faire avancer les intérêts des femmes.

Comme il a été évoqué plus haut, l'engagement du CODESRIA dans la production des sciences sociales et humaines en Afrique ne date pas d'aujourd'hui, certains des premiers programmes de recherche ayant bénéficié d'appui du conseil ont joué un rôle déterminant dans l'élaboration de nouvelles perspectives en matière de recherche africaine sur le genre. De plus, ces dernières années, un certain nombre d'efforts a également été déployé pour former de jeunes universitaires aux méthodologies relatives au genre.

Dans ce cadre, le conseil tient chaque année un institut sur le genre, qui depuis sa création aborde la variété des thèmes et est de plus en plus respecté et reconnu par les universitaires hommes et femmes.[265]L'émergence d'une communauté active de chercheurs sur le genre, organisée en réseaux, au sein de laquelle le CODESRIA a joué un rôle de premier plan, prouve qu'un vent de changement est en train de souffler sur la recherche en sciences sociales, et que la lutte pour l'égalité de genre a résolument commencé.

A travers ses activités scientifiques portant sur le genre, mais également à travers le lancement sur la série du genre, le CODESRIA souhaite montrer qu'il est nécessaire de

[264] Penda Mbow, *Hommes et femmes dans la sphère publique et privée*, Dakar, Imprimerie graphiplus, 2005, p.10.
[265] Penda, "Hommes et femmes …", p.9.

remettre en cause la nature masculine des structures de répression qui oppriment les femmes. Il est à espérer que cette série demeure vivante et qu'elle nourrisse de la recherche et de débats d'une grande finesse, qui bousculent les connaissances conventionnelle, ainsi que les réalités de genre. Même si les féministes ont déjà mené diverses recherches dans ce domaine dans la diaspora, en Afrique, il reste à entreprendre une forme de recherche qui prenne en compte les problèmes des femmes à différents niveaux de la société, aussi bien au niveau national que régional.[266]

C'est l'initiative du conseil qui soutient les types de recherches à l'instar des travaux de Naffet Keïta portant sur "Du visible à l'invisible. Femmes en question au Mali : tradition, évolution ou répétition ?" , et d'Ibrahim Mouiche intitulés "Genre et commandement territorial au Cameroun". A travers leurs publications, on perçoit une meilleure visibilité sur les rapports sociaux entre l'homme et la femme. A cet effet, le conseil est prêt à apporter sa contribution afin que ces défis soient relevés, et la nouvelle série sur le genre représente une modeste participation, qui, une fois à maturité, se devra de capturer l'essence des débats actuels et d'élargir la contribution africaine aux réflexions sur les thèmes portant sur le genre, le féminisme et la société en général.

L'intégration de la femme au sein de l'administration se fera aussi sous l'égide des pouvoirs publics.

II- BIYA ET LES NOUVELLES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE GENRE AU CAMEROUN

Depuis sa prise de pouvoir, le président de la République a œuvré pour l'insertion des femmes à la gestion des affaires administratives. Au dernier septennat, le chef de l'Etat prend de plus en plus compte de la situation des femmes. Il déclare en 2011 que : "…notre septennat sera centré sur […] la promotion de la condition féminine pour parvenir à l'égalité des droits entre hommes et femmes[267]. L'engagement solennel pris par Paul Biya à l'endroit de ses jeunes compatriotes et de la gent féminine en ces termes est l'aboutissement d'un processus de longue à laine mis sur pied par la deuxième République. Il dit :

> …M'adressant maintenant à mes jeunes compatriotes, je voudrais vous dire de ne pas perdre espoir, j'ai compris votre aspiration profonde à des changements qui vous ouvrent les portes de l'avenir et permettent votre plein épanouissement. J'ai tout aussi compris votre désir de mieux participer à la prise de décisions qui engagent l'avenir de notre pays. J'en tiendrai compte en ayant à l'esprit que le

[266] Ibid.,
[267] Paul Biya, extrait de discours de campagne, Maroua, 04 octobre 2011.

> Cameroun de demain se fera avec vous… je persisterai à consacrer tous mes efforts à promouvoir le rôle des femmes dans notre société[268].

Tels sont les ambitions du chef de l'Etat à l'endroit des femmes. A cet effet plusieurs mesures sont à nouveau prises sur le plan politique et social en vue de faire avancer le processus de participation des femmes à la gestion des affaires de l'Etat. Son premier duel part de l'atteinte du point d'achèvement qui a permis au Cameroun et plus particulièrement au gouvernement en place de réorienter sa politique. En ce qui concerne la politique genre, les pouvoirs en place ont défini des cadres politiques et socio-culturels permettant de booster l'intégration des femmes aux postes de décision. Parmi ces stratégies, on a l'élaboration des documents d'orientation de politique genre et la ratification des nouvelles décisions internationales sur la femme.

A- Les nouvelles politiques et stratégies nationales de promotion de la femme

Les nouvelles mesures mises sur pied par le gouvernement à partir de la décennie de la femme visent à apporter une solution efficace et durable à l'ensemble des problématiques que suscitent les discriminations à l'endroit des femmes. A cet effet, le gouvernement a besoin pour cela d'un cadre de planification et d'orientation de référence à même d'impulser une dynamique d'ensemble afin de garantir l'égalité entre l'homme et la femme. Pour cela, le gouvernement élabore les nouvelles idéologies établies dans les documents de politique nationale et les stratégies pour mieux orienter la question sur la participation des femmes.

1-Documents d'orientation de politique genre au Cameroun

Au niveau national, les pouvoirs publics s'attèlent à l'application des textes internationaux et élaborent les documents juridiques de protection des droits de l'Homme et de promotion de l'égalité genre. Parmi ces documents, on a :

-La Constitution (loi n°96 - 06 du 18 janvier 1996 portant révision de la constitution du 02 juin 1972. Cette loi fondamentale de la République du Cameroun proclame l'attachement du peuple camerounais aux principes inscrits dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Charte des Nations Unies et la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples. Son préambule dispose que l'être humain sans discrimination de race, de religion, de sexe, de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés. La

[268] Discours prononcé par Paul Biya, président de la République du Cameroun, le 6 novembre 2018 lors de sa prestation de serment à Yaoundé pour un nouveau mandat de sept ans à la tête de l'État. Cameroun info.net.

Constitution affirme par ailleurs que " tous les hommes sont égaux en droits et en devoirs ". La notion d'homme renvoie à l'être humain abstraction faite du sexe.[269]

-La loi relatives aux partis politiques confère à tous les camerounais le droit de fonder un parti politique, à condition d'être âgé de 21 ans au moins et de jouir de ses droits civiques.[270]

-la loi n°90/459 du 08 septembre 1990 portant création du Comité National des Droits de l'Homme dote le Cameroun d'une institution appelée à jouer un rôle de surveillance, un véritable observatoire des droits de l'homme dont ceux de la femme.

-la loi d'orientation de l'éducation au Cameroun en son article 7 stipule que, l'État garantit à tous l'égalité de chances d'accès à l'éducation sans discrimination de sexe, d'opinions politiques, philosophiques et religieuses, d'origine sociale, culturelle, linguistique ou géographique. Elle protège l'intégrité physique et morale des élèves. Elle proscrit les sévices corporels, toutes formes de violences sur la personne de l'élève, les discriminations de toute nature en son article 35.[271]

-La loi sur le statut général de la Fonction Publique ; Le Décret n°94/199 du 7 octobre 1994 portant statut général de la Fonction Publique de l'État permet à tous les citoyens sans discrimination de sexe d'accéder aux emplois publics, sans réserve des conditions règlementaires en son article 12. Les réformes entreprises dans ce domaine se poursuivent dans la perspective de l'internalisation des conventions internationales dûment ratifiées, de l'élimination des dispositions juridiques discriminatoires à l'égard des femmes et de la formulation de nouvelles lois pour une meilleure protection des droits spécifiques des femmes.

Pour réaliser ses objectifs, le gouvernement adjoint la promotion de la femme aux différentes politiques nationales permettant d'améliorer le statut de la femme. Il s'agit de la Politique d'Intégration de la Femme au Développement, de la Politique Nationale de la Population, du Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté et la Stratégie pour la Croissance et l'Emploi. Le tout premier document adopté par le gouvernement du Cameroun en matière de promotion de la femme est le Plan d'Action National d'Intégration de la Femme au Développement (PANIFD). Il est élaboré en 1997 et définit les priorités et stratégies gouvernementales en matière de promotion de la femme. Ce document dégage

[269] *La constitution de la République du Cameroun* du 18 janvier 1996 adoptée par l'Assemblée Nationale et promulguée par le Président de la République, p.2.
[270] La loi n^0 90/056 du 19 décembre 1990 portant création des partis politiques, chapitre II, article 11.
[271] Loi n^0 98/004 du 04 avril 1998 sur l'orientation de l'éducation au Cameroun.

sept axes majeurs qui découlent des douze points des recommandations de Beijing. On note :

L'amélioration des conditions de vie de la femme. C'est-à-dire lui concéder une place différente de celle du passé où elle était réduite au rôle second. Il faut désormais lui concéder les mêmes valeurs et opportunités que celles concédées aux hommes à savoir l'éducation, les nominations. La plupart de temps, la société assimile ce changement à la célébration de la journée internationale de la femme, ce qui serait erroné. Une de nos intervenantes réagit par rapport à cette fête et trouve qu'une seule journée pour la femme serait insuffisante pour le rôle que celle-ci occupe dans notre société. Et elle réitère que la femme mérite d'être célébrée tous les jours en tant que mère, épouse attentive et en tant que travailleuse dans les différents domaines[272].

Encore que ce n'est pas suffisant, améliorer la condition de la femme ne saurait se limiter à l'appréciation de ces rôles, c'est pourquoi son épanouissement doit être observé à travers la liberté du choix de l'emploi et de sa compétence à pouvoir réaliser ses tâches. Ainsi à la question de savoir s'il est possible pour la femme de s'affirmer pleinement dans son milieu social et professionnel, Marie Rosette Mengue répond:

> Tout à fait. Je suis à mon boulot tous les matins, je travaille dur et je ne rentre que tard dans l'après-midi ; et quand j'arrive à la maison, je mets encore la main à la pâte et en plus, j'ai ma grand-mère de 75 ans dont je dois m'occuper. Il peut arriver que quand on est femme et qu'on a des responsabilités, il y a des moments où par, exemple, une réunion s'éternise, on appelle son conjoint et il prend ses dispositions pour remédier à la situation. Dans un ménage, on doit se soutenir mutuellement. Il faut avouer que c'est un peu difficile avec l'homme africain.[273]

Par cette déclaration, Marie Rosette Mengue relève ici les différentes facettes de la femme africaine en générale. Elle peut donc cumuler à elle seule différentes fonctions sans que celles-ci n'impactent négativement ses rôles de ménage qu'on lui reconnait ou son boulot.

Ensuite, l'amélioration du statut juridique fait également partie des objectifs du PANIFD. Le cadre juridique au Cameroun est favorable à l'égalité homme-femme. C'est pourquoi il est mentionné dans le préambule de la Constitution du 18 janvier 1996, tout comme ceux des précédentes Constitutions (1961 et 1972), que l'être humain, sans distinction de race, de religion, de sexe, de croyance, possède des droits inaliénables. Il est également inscrit que tous les hommes sont égaux en droits et en devoirs et que l'Etat assure

[272] Djuissi Mariette, enseignante, 38 ans, Yaoundé, le 18 novembre 2021.
[273] Marie Rosette Mengue, propos receuilli par Benoît Balla à occasion du 8 mars 2011 dans Cameroon-Info.net.

à tous les citoyens, les conditions nécessaires à leur développement. Ce même préambule stipule que:

> Le peuple camerounais affirme son attachement aux libertés fondamentales inscrites dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Sont notamment garantis: le principe de l'égalité de tous devant la loi, la liberté et la sécurité, le droit de se déplacer et de se placer en tout lieu, l'inviolabilité du domicile et de la correspondance, l'interdiction des arrestations arbitraires, le droit de se faire rendre justice, le principe de présomption d'innocence, le droit à la vie et à l'intégrité physique, la liberté d'opinion et de religion, le droit de propriété, le droit au travail, à la santé. [274]

Les hommes et les femmes ont tous les droits de participer à la gestion de la chose publique, pour cela, l'État doit mettre en place tous les moyens possibles permettant l'intégration des deux sexes à la construction nationale. Il n'existe dans la Constitution, aucune disposition permettant d'établir les discriminations à l'égard des femmes. Toute équivoque qui pourrait y exister devrait d'ailleurs être levée dans la mesure où il est dit à la fin du préambule que L'Etat assure à tous les citoyens les conditions nécessaires à leur développement[275]. Elles sont pourtant présentent lorsqu'on évoque les sujets comme l'élection où elles représentent même le gros quota électoral, elles sont de bonnes électrices et bonnes militantes, mais lorsqu'il s'agit de leur représentation au sommet des instances, le constat devient amer, elles sont absentes.

Dans le cadre de sa stratégie de développement global, l'État a progressivement intégré une politique de valorisation des ressources humaines féminines, en adoptant une approche inclusive et équitable à travers l'ensemble des secteurs d'activité. Cette politique repose sur une volonté affirmée de diversification du personnel administratif selon des critères de genre, en vue de favoriser une meilleure représentativité des femmes dans les sphères décisionnelles. Elle s'accompagne de mesures concrètes d'appui à l'autonomisation féminine, telles que le renforcement de leurs capacités économiques, sociales et politiques, ainsi que l'encouragement à leur participation active à la vie publique.

Par ailleurs, cette dynamique est soutenue par une série d'initiatives gouvernementales visant à renforcer la protection des droits des femmes et des jeunes filles. Cela inclut la lutte contre les violences basées sur le genre, la promotion de l'éducation des filles, et l'amélioration du cadre institutionnel en faveur d'une intégration effective et durable des femmes dans le processus de développement national. [276]

C'est dans cette logique que s'inscrit la révision, en 2002, de la Déclaration de la Politique Nationale de Population (DPNP). Cette révision a été motivée par les

[274] Constitution du 18 janvier 1996, p. 4.
[275] Ibid., préambule, p. 2.
[276] MINPROFF, "Document de politique nationale genre ", 2010, p.10.

recommandations issues de la Conférence Internationale sur la Population et le Développement (CIPD) de 1994 ainsi que du Sommet du Millénaire de 2000, qui ont souligné l'importance de l'approche genre comme vecteur essentiel du développement humain.

En 2003 ensuite, le gouvernement dans la recherche des solutions pour le bien- être des populations élabore le Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP). Ce document a joué un rôle important dans les reformes menées pour la conduite du pays à l'atteinte du point d'achèvement dans le cadre d'initiative d'allègement de la dette. Il fut également retenu comme document d'orientation de nouvelle politique genre en matière d'égalité de sexe, d'amélioration du statut sociojuridique de la femme, d'amélioration de leurs conditions de vie, la promotion de l'égalité et de l'équité entre les sexes et le renforcement du mécanisme institutionnels[277].

Enfin, le Document de Stratégies pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) est une révision du DSRP mis sur pied en 2009 établissant les nouvelles orientations au sujet de l'égalité entre hommes et femmes dans sept domaines à savoir : les domaines infrastructurel, rural, industriel, gouvernemental, éducatif, social et sanitaire. Concernant la promotion du genre, le Gouvernement s'engage dans la poursuite de la sensibilisation des parents en vue de scolariser leurs enfants filles afin que ces dernières bénéficient des mêmes conditions d'accès que les jeunes garçons. A cet effet l'Etat dans tous ses services contrôle l'effectivité de cette représentation des femmes dans tous les secteurs d'activités. Ces documents constituent en fait le socle de toutes les orientations en matière de politique genre au Cameroun. A côté de ces orientations, les stratégies ont été muries.

2- Les stratégies de promotion de politique genre

Pour atteindre les résultats escomptés par l'Etat au sujet de la promotion du genre, l'exécutif sous l'impulsion du chef de l'Etat et du Premier Ministre en étroite collaboration avec le MINPROFF élabore sept stratégies visant à développer la politique genre au Cameroun en 2010. Ces stratégies visent à résoudre les problèmes qui créent la différence entre les hommes et les femmes dans tous les secteurs d'activité. Des sept stratégies, trois retiennent notre attention parce qu'en rapport avec notre question. Il s'agit des axes 1,5, 6 et 7. Chaque stratégie devrait être opérationnelle au terme de 10ans. Le retard des femmes dans les instances décisionnelles s'arrime au faible niveau d'éducation. L'axe N°1 présente

[277] Ibid., p.11.

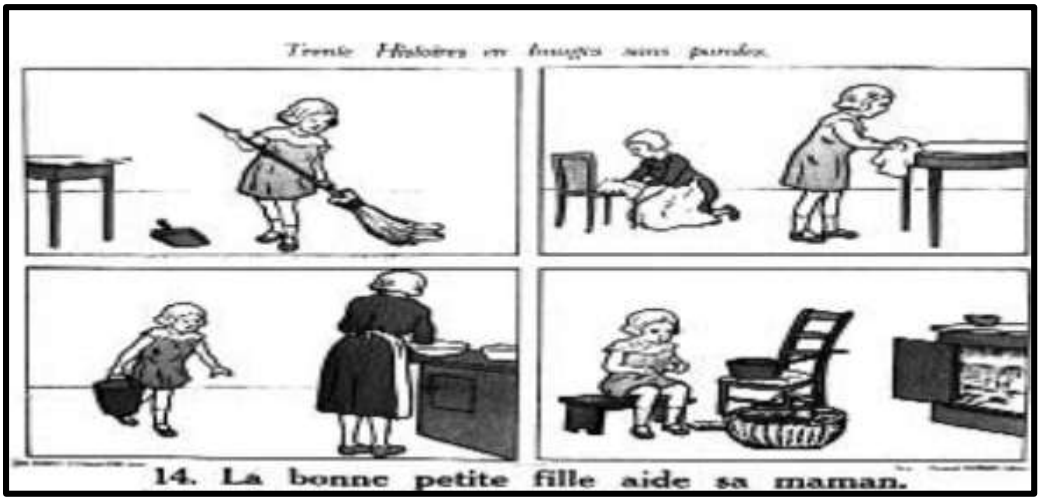
comme problème central la sous-scolarisation, sous-information des femmes et des jeunes filles. La stratégie vise donc à promouvoir l'égalité d'accès et équitable des filles et des garçons, les femmes et les hommes à l'éducation, à la formation et à l'information[278].

Pour atteindre ces objectifs, un engagement sur une décennie permettrait : d'améliorer, de persuader les familles et les communautés en milieu rural de l'importance de l'éducation et de la scolarisation de la jeune fille ; de renforcer les actions visant l'élimination des disparités entre les jeunes filles et garçons scolarisés ; réduire le taux de déperdition scolaire touchant les filles en diminuant de 35% à 10% le taux d'analphabétisme et d'illettrisme des femmes[279] . Les structures d'encadrement telles que les services de la Communication pour le Changement de Comportement (CCC) et Celui de l'Information Education Communication qui doivent travailler en collaboration avec les communautés et des familles sur l'importance de l'éducation de la fille ; l'Etat se charge du renforcement du partenariat entre les milieux scolaires, les familles, les communautés, les leaders d'opinion pour une meilleure prise en charge de la scolarisation des filles.

En plus, il inscrit l'approche genre dans les curricula de formation à tous les niveaux ; Lutte contre les stéréotypes sexistes dans les manuels et pratiques scolaires. A cet effet, l'iconographie genrée dans les manuels scolaires au Cameroun depuis un certain nombre d'année met en relief l'agencement des images hommes et femmes. Picturalement, le genre est représenté dans les manuels scolaires du Sous cycle francophone pour exprimer les cultures locales africano-camerounaises[280]. Ces images véhiculent des informations qu'il faut décrypter, elles peuvent donc influencer les apprenants et développer en eux les comportements stéréotypes.

[278] MINPROFF, Document de politique Nationale genre, …, p.55.
[279] Ibid.
[280] Loppa ngassou, "Iconigraphie genrée dans les manuels scolaires francophones au Cameroun 1951-2010", érudit, 2020, pp. 120-140.

Figure 1: Image en milieu scolaire comme facteur des stéréotypes.

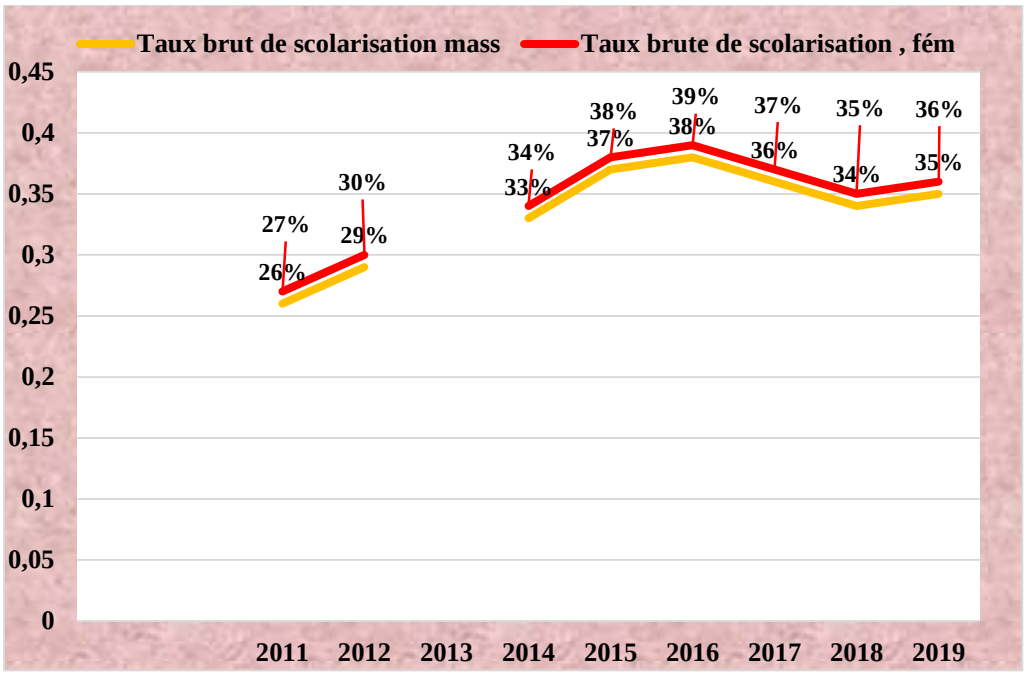


Source : Google, Photos des stéréotypes dans les manuels scolaires.

Les femmes sont souvent représentées en mère, fille ou femme pour montrer les rôles seconds que la société leur attribue. A ces rôles, la société dont les confinent, les auteurs des manuels scolaires édifient encore mieux les positions et les fortifient à travers les images et caricatures qu'ils diffusent. Les manuels scolaires présentent une image qui influence déjà le rôle que la femme doit jouer en société. Les femmes sont d'ailleurs faiblement matérialisées dans ces manuels mais, lorsqu'elles apparaissent bien, elles restent sous-représentées et sont évoquées le plus souvent de manière marginale. Une manière de faire qui risque, non pas de les intégrer progressivement mais de marginaliser durablement les femmes à la prise de pouvoir. De ce fait la promotion d'une histoire mixte est une nécessité. La lutte contre l'effacement des femmes de la sphère publique doit favoriser l'adoption d'une véritable culture paritaire et réciproquement.

Le renforcement et la mise en place des télé-centres communautaires ; encourager le partenariat avec les Associations, ONG et les autres parties prenantes en vue de développer et mettre en œuvre des stratégies visant à accroitre la participation des filles/femmes dans les initiatives à caractère scientifique ; Mise en place des clubs genre dans les établissements d'enseignement à tous les niveaux. Chemin faisant, on note une évolution de l'éducation des filles à partir de 2010 dans les différents cycles de l'enseignement comme le montre les courbes ci-après.

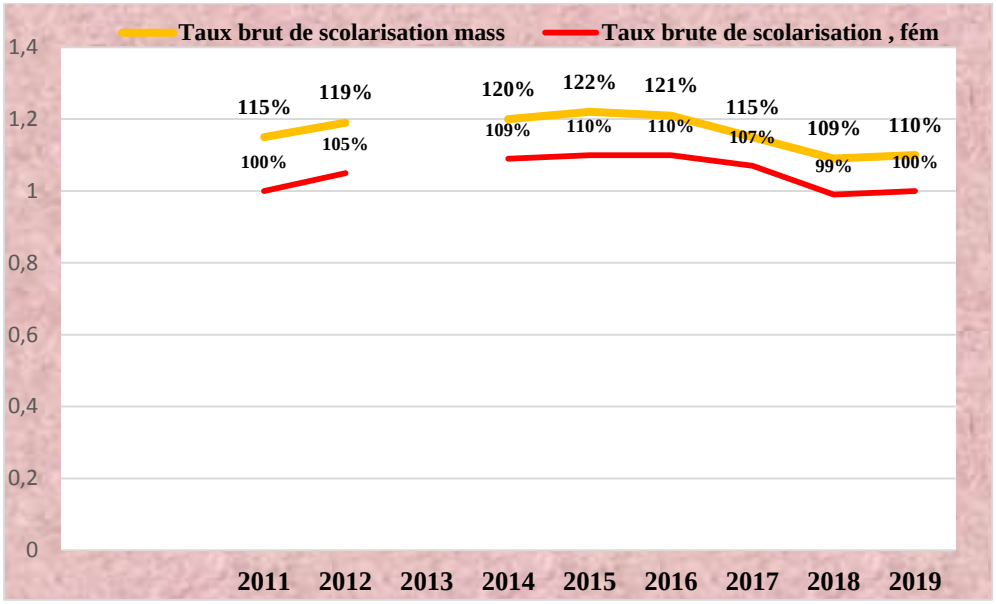
Graphique 11: Taux de scolarisation au niveau préscolaire par sexe.



***Source* :** Enquête de terrain, UNESCO (2019) adapté par EYAMBO (2021)

Le graphique ci-dessus présente le taux de scolarisation par sexe au niveau préscolaire (maternelle). Celui-ci montre que l'écart type entre les deux sexes est relativement faible. Le taux des jeunes garçons n'est relativement pas très différent de celui des jeunes filles. Ce qui traduit le changement de mentalité des parents par rapport au choix du sexe scolarisable qui, autrefois était le seul apanage du sexe masculin. On note par conséquent que le taux de fille est supérieur à celui des garçons au fil des années ; soit 36% contre 35% en 2019 avec le pic en 2016 d'une domination d'environ 2%. Avec la nouvelle politique de la deuxième République qui encourage les parents à scolariser leurs enfants et la gratuité de l'enseignement primaire et maternelle, le gap est très visible avec les augmentations brusques de 3 à 4% par an: quand est-il de l'enseignement primaire ?

Graphique 12: Taux de scolarisation au niveau primaire par sexe.



Source : Enquête de terrain, UNESCO (2019) adapté par EYAMBO (2021)

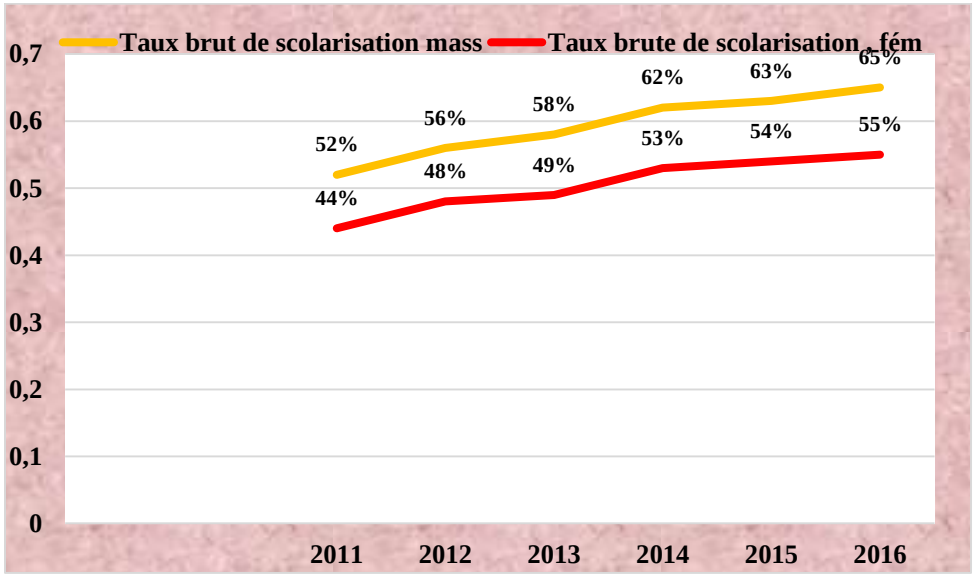
Après observation de ce graphique, il ressort de manière général que le taux de scolarisation est élevé chez les jeunes garçons, même s'il décroit au fil des années. Alors qu'on relève une évolution constante chez la jeune fille malgré une chute observée entre les années 2016 et 2018. Néanmoins, le taux de scolarisation des jeunes garçons demeure supérieur d'environ 10%. Cette chute est due à la non scolarisation des enfants.

Selon la MICS, dont l'objectif actuel est basé sur la production d'un outil de suivi des objectifs du Millenium pour le développement(OMD), en 2016, le nombre d'enfants non scolarisés est de 637437 enfants, soit un taux d'abandon global de 34%, 19,5 pour les filles et 14,5 pour les garçons[281]. Les causes de ces abandons sont entre autres, l'analphabétisme de certains parents et la pauvreté. En effet, lorsque la mère de l'enfant n'a aucune instruction, elle ne comprend absolument rien sur l'importance de l'école. Cet argument prédomine sur la pauvreté car, 81% des filles pauvres en milieu urbain sont scolarisés contre 57,8% en milieu rural en 2014. Ceci signifie qu'en villes d'autres facteurs accompagnent des familles non instruites à envoyer leurs enfants à l'école (la proximité des écoles, les cris du gouvernement et le suivisme).

[281] Enquête du MICS (Cameroun –Enquête par Crappe à indicateurs Multiples) de 2014 à 2016. C'est une institution locale sous la direction de l'UNICEF, qui mène les enquêtes auprès des ménages pour permettre à chaque pays de disposer des données pour le suivi du développement humain en général et la situation des enfants et des femmes en particulier.

En plus, un autre facteur qui explique l'abandon des écoles par les enfants du primaire est le système appliqué. En fait, le système scolaire au primaire relève d'une approche encyclopédique où le volume et le contenu des programmes demeurent très lourds. Toutes les disciplines sont enseignées à savoir mathématiques, français, anglais, informatique, histoire, géographie, Education à la citoyenneté, sciences, dessin, music, sport…A ces disciplines, s'accompagnent une longue liste des manuels scolaires dont certains parents ne sont pas en mesure de l'offrir à sa progéniture. Aussi, les sanctions disciplinaires rudes (fouet, châtiment corporels, la rigidité des maitres et maitresses, les corvées poussent les élèves à décrocher avant même d'avoir achevé leur parcours. Au final, le cycle primaire connait certes les différences du genre mais, les problèmes de disfonctionnement sont généraux. Quand est-il du secondaire ?

Graphique 13: Taux de scolarisation au niveau secondaire par sexe.



***Source* :** Enquête de terrain, UNESCO (2019) adapté par EYAMBO (2021)

De ce graphique, il ressort que l'écart est remarquable entre le taux de scolarisation des jeunes garçons et celui de la jeune fille. Contrairement au primaire ou le taux de scolarisation de deux sexes est presque similaire, celui du secondaire reste dominé par les hommes. D'après l'étude du MICS de 2016, on note un total de 392000 enfants non scolarisés soit 293000 filles contre 99000 garçons. Le taux d'abandon est de 46,5% soit 27,6% pour les filles, 9,6% pour les garçons et 18,3% d'exclusion. Les causes de ce décrochage s'expliquent d'une part par l'échec scolaire et d'autre part par des raisons sociales, culturelles et traditionnelles.

Les causes de l'échec scolaire sont liées à l'indiscipline qui est le corollaire des déperditions en milieu scolaire (prise des stupéfiants, sexologies précoces, viol, grossesses précoces…) entrainant les exclusions. Le cas de la jeune fille est plus grave d'autant plus qu'elle est renvoyée de l'enceinte lorsqu'elle contacte une grossesse précoce ; son éducation est interrompue et son avenir devient obscur. Pourtant le jeune garçon qui est même l'auteur de cette grossesse continu son parcours scolaire[282].

Une autre cause de l'abandon est l'échec aux examens officiels ; nombreux sont les candidats qui décrochent au secondaire à cause de l'échec. Seul l'examen probatoire fait fuir les enfants du secondaire car, après plusieurs tentatives, ils s'enlacent mettant ainsi leur avenir en péril. A cela s'ajoute les différentes approches et méthodes pédagogiques employées. De l'Approche Par Objectif(APO) à l'Approche Par Compétence(APC), nombreux candidats ont été coincés et embrouillés car, elles présentent toute chacune des programmes, structures et épreuves différents[283].

Au niveau de l'Etat, l'abandon des écoles est également une de leur responsabilité. En effet, l'Etat investit encore moins dans le secteur et abandonne la charge aux mains des familles. Selon un rapport de *l'United Nations Population Division* (UNPD) de 2013, les dépenses de l'éducation au Cameroun s'élèvent à 13,8% soit 3% du Produit intérieur Brut(PIB), un chiffre très inférieur aux standards du partenariat mondial pour l'éducation. Les ménages à elles seuls assurent 2% des dépenses de l'éducation. En plus, on note une concentration des écoles dans les centres villes au détriment de la zone rurale et le coût de la scolarité est encore élevé.

Au niveau socioculturel, beaucoup d'handicaps sont à l'origine de cet abandon à savoir : la perte des parents (orphelins) et le risque de ne pas posséder les moyens financiers pour assurer sa scolarité. Les couches défavorisées sont abandonnées au Cameroun (personne handicapés, orphelins). Il y a également les pesanteurs socioculturelles telles que l'âge pour le mariage ou nombreuses filles trouvent l'obligation de se marier afin de faire face à la ménopause et l'obligation de faire un enfant pour prouver sa fertilité.

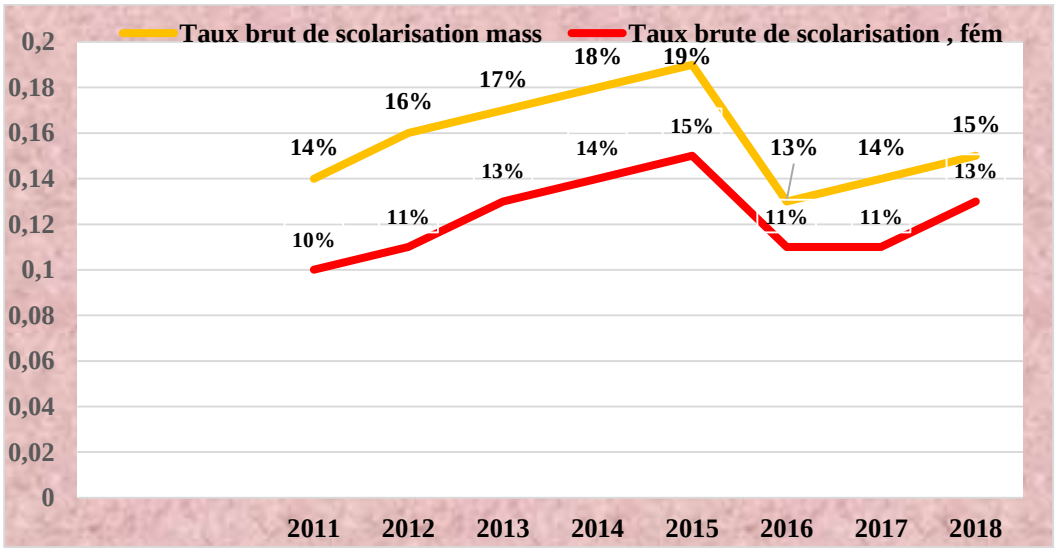
Pour d'autre encore, ce sont les usages et coutumes des différentes tribus qui influencent le parcours scolaire des jeunes filles. A cet effet, l'une de nos intervenantes dit être harcelée par sa mère qui lui demande un petit fils depuis la classe de première avant le

[282] Djuissi Sandrine, 36 ans, Conseiller d'Orientation au lycée bilingue de Yaoundé, le 2 décembre 2021.
[283] Mbia Assuh Élisabeth, 47 ans, enseignant d'histoire-géographie au lycée bilingue de Yaoundé, 4 novembre 2021.

mariage. En effet, de tribu *Ewondo* elle se serait fiancée à un homme de sa tribu qui tarde à venir verser la dot et sa mère lui affirme que sa grossesse est un facteur déclencheur de la suite du processus. “Je tiens vraiment à ses études mais personne ne me comprend ”[284], affirme-t-elle. Ce qui n’est pas le cas pour le jeune garçon qui, à 60 ans peut toujours faire autant d’enfants.

Aussi, le secondaire est le niveau ou la plupart des filles entre en puberté. Très naïves, elles tombent enceinte pour la plupart et bénéficie d’une exclusion temporaire de la part de la hiérarchie de son établissement, quand bien même le jeune garçon, auteur de la dite grossesse, continue son parcours scolaire en toute sérénité. D’où la faiblesse du système judiciaire qui doit encore œuvrer pour l’encadrement de la jeune fille en milieu scolaire. Après le secondaire, celles qui ont réussi à obtenir leur premier diplôme universitaire font leur entrée dans les différentes facultés et observons leur parcours.

Graphique 14: Taux de scolarisation au niveau supérieur par sexe.



Source : Enquête de terrain, UNESCO (2019) adapté par EYAMBO (2021)

L’écart type de ce graphique montre une différence de 4 à 5 entre filles et garçons de 2011 à 2015. La moyenne des garçons est largement au-dessus de celle des filles. Puis, on assiste à une chute générale drastique du taux scolaire en 2015, chez les jeunes garçons il quitte de 19% à 13%, soit une baisse de 6%. Chez les filles, il part de 15% à 11%, soit une baisse de 4%. L’écart entre filles et garçons de 2016 à 2018 est en moyenne de 3%. Plusieurs facteurs expliquent ces phénomènes.

[284] Eyinga Bidjan, 17 ans, élevé dans un établissement de la place en classe de Terminale, Yaoundé le 14 décembre 2021.

A propos la chute drastique générale des taux de scolarisation, nous avons trouvé comme justification, la faiblesse du système éducatif. Face à cette difficulté, le Ministre Maurice Tchuenté commande un rapport sur l'avenir de l'enseignement supérieur au Cameroun. Sous la houlette des Professeurs Valentin Nga Ndongo et Fabien Nkot, une réflexion approfondie sur les problèmes dans les universités d'État et les stratégies ont permis d'établir Un Rapport du 04 mars 2004.

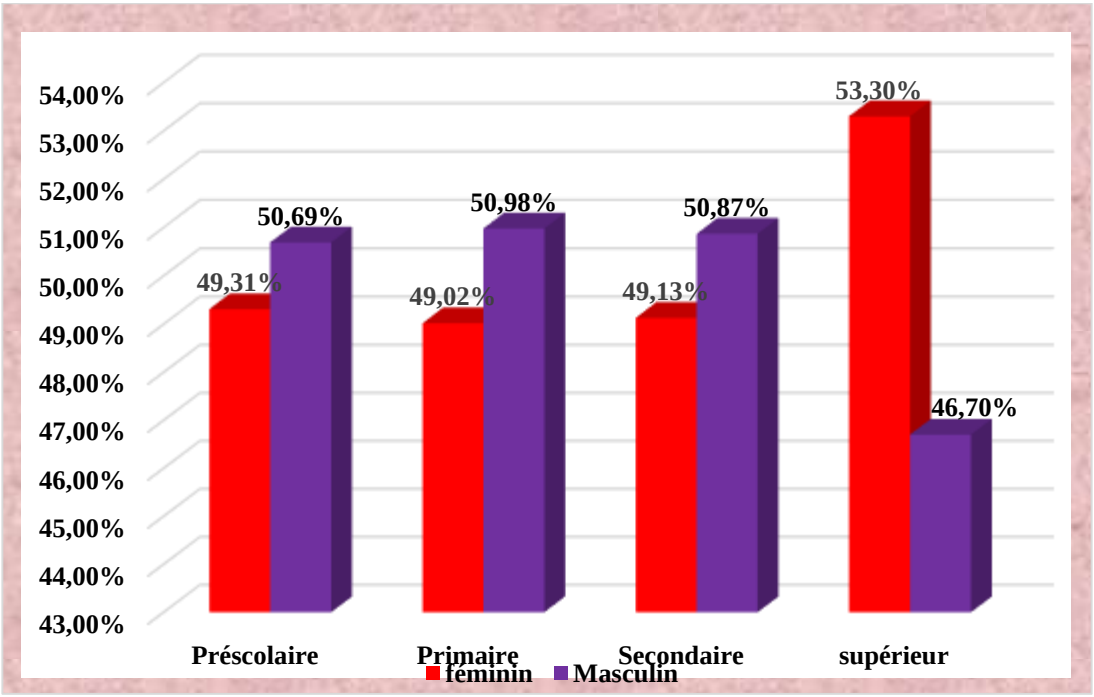
Dans ce rapport, il est reproché à la réforme universitaire de 1993, d'avoir multiplié et aggravé par six les problèmes de l'ancienne université de Ngoa-Ekellé à savoir : les effectifs pléthoriques, l'insuffisance et l'inadaptation des infrastructures, les programmes obéissant plus à l'administration qu'aux besoins de la société et l'absence d'une continuité entre le secondaire et le supérieur. L'expérimentation des stratégies proposées à ce rapport devra s'étendre sur une période allant de 2005 à 2015. La faillite de ce système a contribué à la démission massive des étudiants dans les différentes facultés.

Aussi, les étudiants témoignent de la lourdeur du système. Selon les propos recueillis lors des interviews, ils affirment que développer une ambition à l'université est une chose très difficile. D'une part, le système est parsemé d'embuche car il n'existe aucune pédagogie propice. Chaque enseignant trouve sa méthode de travail (vente des supports qui quelques fois ne sont pas expliqués, les cours sont dispensés dans les amphis étouffés avec un trop plein d'étudiants et aux nuisances sonores incroyables, les enseignements dispensés sont plus théoriques que pratiques pour les scientifiques)[285].

D'autre part les requêtes n'aboutissent presque pas car la durée de traitement des requêtes n'est pas déterminée et d'une année académique à une autre, il n'est pas rare de voir l'avenir de plusieurs étudiants s'envolé en éclat. Le cas des filles est encore plus préoccupant parce que pour la plu part, elles sont dans la tranche d'âge de mariage et veulent fonder une famille. Un système qui embrouille devient un bon prétexte de l'abandon. Tout comme le jeune garçon en situation d'emploi commence à vouloir mettre son temps à profit au lieu d'attendre un enseignant indéfiniment et même lorsqu'il arrive passe moins de 30 minutes avec les étudiants[286]. Bref, les raisons de la démission dans les universités d'Etat au Cameroun sont multiples et ont des origines différentes. De tout le parcours scolaire d'un apprenant, un récapitulatif a été fait sur la dernière décennie et on peut observer les écarts entre les sexes.

[285] Assembe jean Bosco, 19 ans, étudiant en faculté de science, université de Yaoundé I (UYI), décembre 2019.
[286] Mbo'o Bidjan Nadine, 22 ans, étudiante en géographie, UYI, décembre 2019.

Graphique 15: Évolution de la population scolarisée par sexe et par niveau de 2010 à 2020.



Source : Enquête de terrain, INS (2019) adapté par EYAMBO (2021)

De cette figure, il ressort de manière globale que le taux de scolarisation masculin est dominant par rapport au taux de féminin. Cependant, du préscolaire au secondaire, les jeunes filles décrochent plus alors que les jeunes garçons maintiennent le cap. Ce qui explique un taux général d'environ 51% contre 49% pour les filles. Toutefois, celles qui ont réussi à obtenir le baccalauréat persévèrent et dominent l'échiquier du supérieur. Cela se traduit par le taux de scolarisation de la jeune fille qui s'élève à 53,30% contre 46,70% pour les jeunes garçons. Un de nos intervenants justifie le fort taux des filles au niveau supérieur par rapport à celui des garçons en ces termes. "Lorsqu'une jeune fille n'a ni emploi, ni mari, elle est obligée de s'accrocher à ses études pour meubler le temps. C'est pour cela qu'elles deviennent de plus en plus nombreuses à partir du Master I dans les différentes filières des universités d'Etat. "[287]

Dans une interview accordée par Madame le Ministre Marie Thérèse Abena Ondoua (MINPROFF) sur l'état des lieux à dresser concernant la promotion de l'égalité de sexes au Cameroun, elle affirme qu'à son humble avis, la situation de la femme camerounaise s'est

[287] Ahieton Simon, 49 ans, Avocat au Barreau, Yaoundé le 15 mars 2018.

considérablement améliorée, même si d'indéniables disparités restent perceptibles, dues aux préjuges sexistes séculaires et certaines survivances socio-culturelles inappropriées[288].

Elle justifie également sa pensée sur le plan éducatif par une parité presque atteinte, les indices de parité au primaire sont de 0,96% et de 0,92% au secondaire. Le taux de fréquentation des programmes au niveau préscolaire est de 27% chez les garçons et de 23% chez les filles, pour dire que l'engouement y est et que toute la chaine éducative est engagée dans le processus de parité genre dans ce domaine. Un regard a été jeté sur le parcours des jeunes apprenants pour comprendre ceux qui achèvent un parcours ou un cycle.[289]

L'étude statistique montre une persévérance des apprenants dans leur cycle d'observation au primaire et au secondaire. Au primaire, l'écart n'est pas assez considérable car, 87% de garçons achèvent leur cycle contre 84% de filles. Et au secondaire, le taux des filles qui achèvent leur parcours est au-dessus de celui des garçons, soit 94% contre 93%. Bref, au regard des progressions enregistrées dans tous les cycles de l'enseignement, il ressort que les efforts du gouvernement ne sont pas vaines. L'intégration du genre prend une allure différente à partir de 2010 où la scolarisation n'est plus un blocage comme par le passé. Les filles et les garçons ont une base presqu'équitable. Alors, on s'interroge sur leur faible participation à la vie politique et le gouvernement élabore un autre axe.

L'axe 5 quant a lui a pour problème central la participation insuffisante des femmes à la vie publique. La stratégie correspondante débouche sur le renforcement de la participation et la représentation des femmes dans la vie publique aux prises des décisions. Elle vise une meilleure représentation des femmes ainsi qu'une pleine participation à la vie publique et politique de la Nation. Pour atteindre cet objectif, il faut améliorer la participation et la représentation des femmes dans la vie publique et à la prise de décision.

Alors, les objectifs opérationnels sont les suivants : Mener les actions en faveur de l'instauration du principe du quota d'au moins 30% de participation des femmes à la prise de décision ; Renforcer la capacité de formation politique et citoyenne des femmes ; développer un partenariat actif avec les partis politiques nationaux pour une meilleure

[288] M-T. C. Abena Ondoua, "l'avancée de la situation de la femme au Cameroun, Interview recueilli par Yvette Mbassi à l' occasion de la 34ème édition de la journée internationale de la femme et publié par *Cameroon Tribune* du 7 mars 2019.
[289] Ibid.

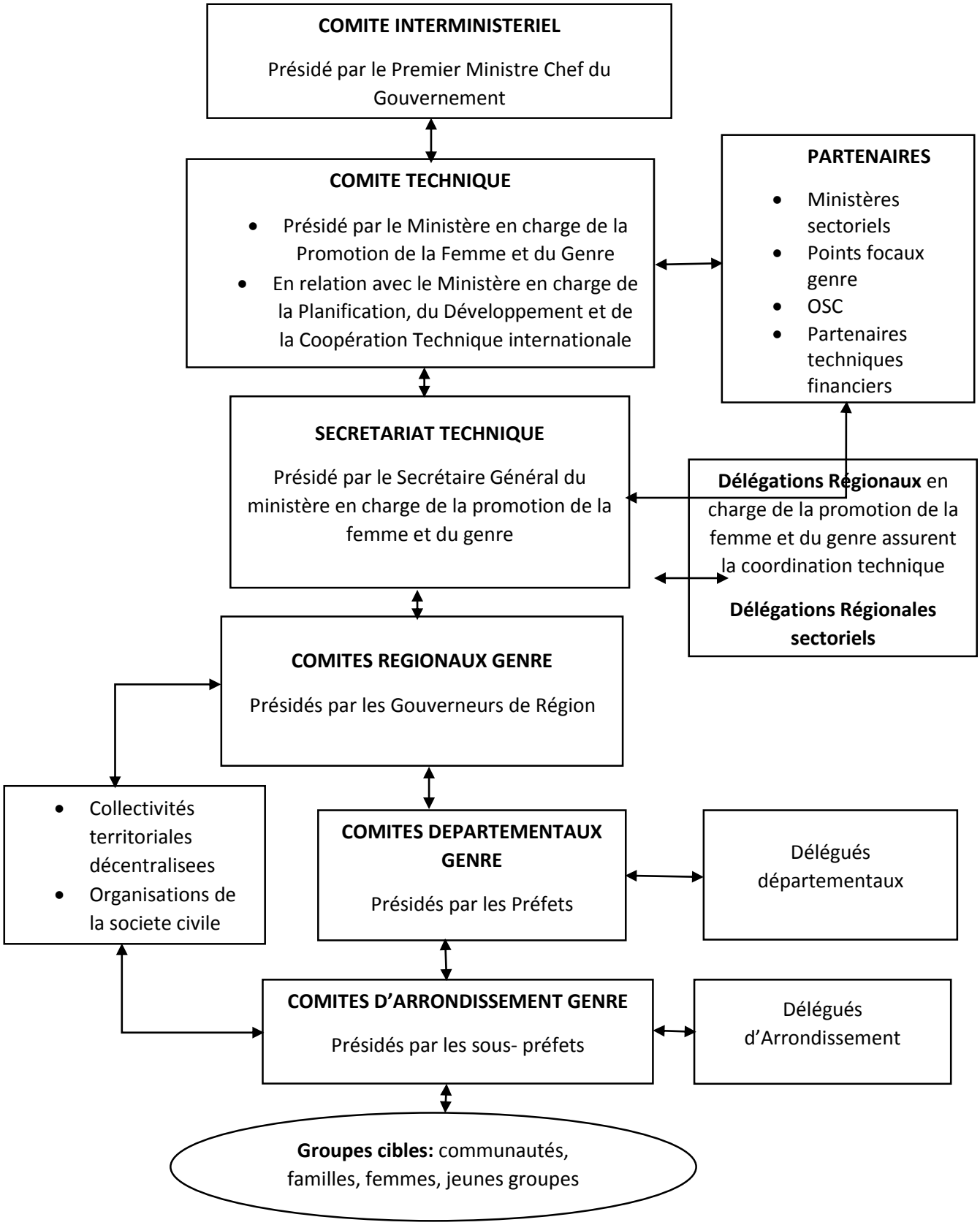
participation des femmes à la vie politique et renforcer les capacités des femmes en leadership[290]. L'atteinte de ces objectifs incombe aux leaders et décideurs qui devront user de leur pouvoir pour faire appliquer les quotas d'au moins 30% de participation des femmes à la prise de décision. Pour cela il faut une discrimination positive qui vise à nommer davantage les femmes par rapport aux hommes. Au bout de dix ans, les chiffres expliquent cet effort du gouvernement.

L'axe 6 met en relief la visibilité insuffisante des politiques de promotion de la femme et du genre. A cet effet, un renforcement institutionnel est préconisé pour une prise en compte des besoins différentiels des hommes et des femmes à l'échelle nationale en vue d'améliorer un cadre institutionnel de promotion du genre. Le gouvernement s'engage à attribuer des budgets sectoriels en augmentant les ressources allouées à la budgétisation du genre pour le bon fonctionnement de ces institutions ; renforcer l'expertise nationale en matière genre ; renforcer l'efficacité du suivi de la mise en œuvre des recommandations internationales et régionales sur le genre ; assurer la prise en compte la prise en compte du genre dans les politiques, programmes et projets ; renforcer la mise en place des structures intégrées de promotion du genre .[291]

Ainsi les institutions de promotion des droits de la femme couvrent 99% du territoire. Il s'agit des structures techniques regroupant les centres de promotion de la femme et de la famille (CPFF) et du Centre Multifonctionnel de Promotion des Jeunes (CMPM) qui en fait sont des directions internes. Les services déconcentrés sont constitués des unités techniques spécialisées d'encadrement socioprofessionnel et d'alphabétisation de proximité des femmes et des filles. A cet effet pour y parvenir, les plaidoyers vont en directions du chef de l'Etat et de son équipe gouvernementale qui doivent s'assurer de l'effectivité des engagements prises. Aussi, le développement d'un partenariat avec les institutions internationales va accompagner le Cameroun à un renforcement du mécanisme budgétaire et à la mise en œuvre des structures intégrées de promotion du genre.

[290] Document de politique nationale genre, …, p. 59.
[291] Ibid., p.60.

Organigramme 2: Cadre institutionnel de mise en œuvre de la politique nationale Genre au Cameroun.



Source : Minproff, Document de politique Nationale genre, adapté.

Au regard de cet organigramme, tout un arsenal d'institutions d'encadrement de la politique genre est mise sur pied pour faciliter la prise en compte des femmes. Des structures centrales aux structures décentralisées, cette politique semble être bien encadrée.

En fin l'axe 7 souligne l'insuffisance des instruments juridiques de promotion et de protection des droits des femmes et exige une application internationale de ces instruments ratifiés par le Cameroun. A cet effet, l'Etat décide d'harmoniser la législation nationale, les instruments juridiques internationaux, régionaux de protection des droits de la femme et d'assurer l'application effective des textes relatifs à la protection des droits de la femme.[292] Au regard de ces politiques développées par le chef de l'Etat et son gouvernement, tout est mis en place pour booster la parité genre dans les hautes instances décisionnelles au Cameroun. Il sera accompagné dans cette politique par l'action des sociétés civiles.

B- Les sociétés civiles et l'émancipation des femmes au Cameroun

La société civile est une notion de science politique et de droit qui a acquis, au cours du temps plusieurs acceptations. Elle désigne l'ensemble des associations à caractère non gouvernemental et à but non lucratif qui agissent comme groupes de pression pour influencer les politiques gouvernementales dans un sens favorable aux intérêts de ceux qu'elles représentent.[293] Les organisations de la société civile peuvent être considérées comme des regroupements structurés d'individus en vue de promouvoir des fins qui ne correspondent pas nécessairement à des intérêts personnels ; protection de l'environnement, lutte contre la pauvreté, défense des droits de la personne humaine, lutte contre la violence faite aux femmes. Elles sont spontanées et conjoncturelles. Les associations civiles féminines pour la défense des droits de la femme sont connues à l'échelle nationale et internationale.

1- Les pressions civiles et associatives nationales

Pour un renouveau de la femme dans la prise de décision au Cameroun, l'intégration de la femme va se faire en dent de scie, car les mouvements associatifs vont également faire pression sur le gouvernement. Les mouvements civils et associatifs seront mis en marche pour une meilleure intégration des femmes.

[292] Document de politique nationale genre, p.62.
[293] Wikipedia, consulté le 16 mars 2022 à 22h 05.

L'Association Camerounaise des Femmes Juristes (ACAFEJ) est une association[294] fondée en 1989 par les femmes juristes et Avocats, qui sous la direction de madame Anasthasie Ngono Bengono (Présidente Nationale) veille à la vulgarisation des textes réglementaires et législatifs camerounais, traités et conventions ratifiés par le Cameroun. Elles plaident pour une reconnaissance des droits des femmes au sein de la constitution et à son élaboration. En effet, les femmes doivent être présentes et visibles sur la scène politique, notamment en participant à la démarche sur la rédaction de la constitution révisée.[295]

Il semble d'ailleurs selon Olympe De Gouge, féministe avérée, qu'une constitution serait nul si la majorité des individus qui composent la nation, c'est-à-dire la moitié des hommes et des femmes, n'a pas coopéré à sa rédaction. Environ 600 femmes issues de diverses administrations publiques et privées, des partis politiques et de la société civile étaient réunies autour d'un objectif : préparer la contribution des femmes à la réflexion sur la refonte de la constitution du Cameroun.[296] Ce fut d'après Anasthasie Ngono un moment historique que celui de la refonte constitutionnelle au Cameroun, occasion opportune et judicieuse de plaidoyer et de lobbying en vue de la prise en compte du genre dans la nouvelle constitution en vigueur.

L'ACAFEJ déplore la représentativité des femmes au sein de l'administration depuis l'indépendance du Cameroun et estime qu'elle se fait en dent de scie et n'a jamais dépassé 30% de nos jours. Elle pointe un doigt accusateur sur le législateur et pense que cette condition se serait améliorée si les législateurs camerounais combattaient le vide juridique en garantissant une évolution constitutionnelle à l'effectivité des droits civils et politiques de la femme au Cameroun.[297]En plus de l'ACAJEF, le *réseau more women in politics* s'associe à la lutte d'intégration des femmes.

More Women in Politics agit sous la forme d'un réseau en abrégé MWP**.** Le MWP est un réseau qui vulgarise les idéaux par les séminaires, les conférences et débats en vue de la participation massive des femmes à l'édification de la nation camerounaise. A titre

---

[294] "Association" dérivée de "associer" signifie unir. Ainsi Association peut avoir le sens de : action d'associer les idées. C'est donc une union des personnes dans un intérêt commun et est à but non lucratif en ce qui concerne l'association des femmes. Par des actions qu'elles mènent sur le terrain, les associations féminines s'approprient ainsi la participation à la vie publique qui est une valeur citoyenne essentielle qui sous-tend la bonne gouvernance. *Dictionnaire Hachette*, Paris, 1986, p.83.

[295] Ngono Bengono Anasthasie, 46 ans, Présidente des femmes huissiers de justice, Yaoundé, le 11septembre 2011.

[296] Idem.

[297]MINPROFF, Brochure de l'ACAFEJ portant sur " L'intégration de la femme au sein de la constitution camerounaise : mythe ou réalité ?", 2008.

d'exemple, le séminaire tenu au cercle municipal de l'hôtel de ville de Yaoundé le 25 janvier 2008 portant sur "le 08 mars constitutionnel au Cameroun" en est une parfaite illustration. Le slogan de ce séminaire fut : Justice-Intégration-Parité. La "justice" renvoie au cadre juridique que le législateur doit prévoir pour faciliter l'intégration de la femme, "intégration" prône la participation de la femme à la construction nationale et à la gestion de la chose publique au même titre que l'homme. La "parité" apparait pour ainsi dire comme un objectif politique pouvant accompagner le processus d'amélioration de la représentation politique des femmes aux postes publics et diplomatiques au Cameroun.[298]

Devant la nécessité de promouvoir l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes dans les instruments juridiques pour un développement harmonieux et durable, les participants à cette journée ont recommandé qu'il soit inscrit sous un chapitre de la constitution révisée, une disposition subsumée sous la formule suivante[299] : "l'Etat assure à l'homme et à la femme dans tous les aspects de la vie civile, politique, sociale et culturelle, les conditions égales à leur épanouissement dans le respect de la parité". La coordonnatrice du réseau MWP part du constat que l'intelligence n'a pas de sexe, et de surcroit que les diplomates des deux sexes sont formés dans les mêmes écoles ; aussi les capacités de médiation et de diplomatie reconnues aux femmes ont valu au législateurs l'élaboration de la résolution 1325 du conseil de sécurité des nations unies dans sa cession d' octobre 2000, pour une plus grande implication des femmes dans le processus de médiation pour le maintien, la préservation et la consolidation de la paix.

Ces mouvements associatifs et civils vont faire pression sous le gouvernement à travers leurs revendications et enclencheront le processus d'intégration de la femme pour une parité en matière de genre au sein de l'administration camerounaise.

Les mouvements associatifs, civils et sociaux au Cameroun à l'instar de l'ACAFEJ et du NMWP, œuvrant pour la reconnaissance des droits de la femme au sein de la constitution, a joué un rôle primordial dans le processus d'intégration des femmes à la chose publique car, le gouvernement va, à l'issue de leurs revendications, manifester la volonté d'intégration politique des femmes. La mise en place du MINPROFF va constituer un tournant décisif dans la vie des femmes dans l'administration en général et celle de la femme administrateur civil en particulier. Et dès 2004, les premiers résultats sont

[298] J. Diffo Tchunkam, Déclaration faite à l'occasion du 8 mars constitutionnel au Cameroun, 2010, consulté sur *morewomeninpolitics@* Yahoo.fr le 18 novembre 2019 à 22h 20.
[299] Ibid.

remarquables, la nomination des femmes aux postes de commandement devient une réalité. Le mouvement s'étend au-delà de l'Etat camerounais.

2-Les associations civiles internationales

Parmi les organisations internationales les plus engagées dans la promotion des droits des femmes, l'on retrouve ONU Femmes et Amnesty International. Ces deux entités jouent un rôle majeur dans la lutte pour l'égalité des sexes, la défense des droits humains et la mise en œuvre de politiques favorisant l'autonomisation des femmes à l'échelle mondiale. Créée en juillet 2010, ONU Femmes (ou UN Women en anglais) est née de la fusion de quatre structures antérieurement distinctes des Nations Unies : la Division de la promotion de la femme (DAW), l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme (INSTRAW), le Bureau de la conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes (OSAGI) et le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM). Cette consolidation institutionnelle visait à renforcer la cohérence et l'efficacité des actions onusiennes en matière de genre[300]

Elle est créée pour accélérer les progrès aux réponses apportées aux besoins des femmes et travaille en étroite collaboration avec la société civile pour concevoir les lois, les politiques, les programmes et les services nécessaires pour veiller à l'application effective des normes. ONU Femme met l'accent sur le renforcement du leadership féminin et leur participation au développement de leur pays respectif, l'abolition des violences à l'égard des femmes, l'intégration des femmes dans tous les aspects des processus de paix et de sécurité, le renforcement de l'autonomisation économique des femmes et le respect de l'égalité des sexes au cœur des processus de planification et de budgétisation au niveau national.[301]

ONU Femme adresse les besoins réels des femmes dans le contexte national illustré par les statistiques en faveur des femmes. La création du MINPROFF et l'adoption récente d'une politique nationale genre (janvier 2014) ont permis de réduire les énormes gaps. Ceci montre l'influence de l'institution onusienne vis-à-vis de la politique du gouvernement camerounais. Elle contribue à la promotion du leadership féminin et met en place des procédures internes de gestion financière des projets de développement. A l'exemple, sur 19 projets en 2012, 13 ont été réalisés dans plusieurs régions du Cameroun à savoir le

[300] "A propos de ONU Femme", https://unwomwn.org, le 21 octobre 2021 à 17h 50.
[301] Ibid.

Center for Human Right and Peace(CHRAPA), *Community Initiatives for subtbtainable Development*(COMINSUD), Le *Network for More Women in Politics*(NMWP)…[302]

Les actions en faveur de la prise en compte du genre dans le processus d'intégration de la femme sont très suivies par les Organisations de la Société Civile (OSC) d'une part et le gouvernement camerounais est appuyé par les initiatives des partenaires bilatéraux ou multilatéraux ou encore par les Organisations Internationales Intergouvernementales. L'OSC dont les capacités se trouvent dans la majorité des cas réduites à l'insuffisance des ressources humaines, techniques et financières appropriées, est confrontées à une insuffisance des capacités managériales. Elle se contente des moyens résiduels de leurs promoteurs, des maigres cotisations de leurs membres de soutiens ponctuels. Bref, il faut ajouter aux efforts du gouvernement un appui financier. L'État doit pouvoir apporter une aide financière aux associations féministes pour l'obtention d'une meilleure sensibilisation.

En plus d'ONU Femme, Amnesty International fut créé e 1961 par l'avocat anglais Peter Benenson et regroupe de nos jour plus de dix millions de personnes qui veillent au respect des droits de l'homme dans le monde. Cette association enquête et relève les faits des atteintes aux droits humains, met la pression aux différents gouvernements et autres groupes exerçant le pouvoir de veiller au respect des engagements pris et au droit international et assiste les personnes dans la revendication de leurs droits à l'éducation et à la formation.[303]

Au Cameroun, Amnesty International a mené une enquête en matière de respect des droits humains et émet le constat suivant : L'évolution au respect des droits des femmes au Cameroun est très lente et n'évolue presque pas conformément aux engagements prises à la suite des conférences et des traités ratifiés. De 2009 à 2012, les groupes vulnérables comme les femmes continuent de voir leurs droits humains bafoués. Les autorités et les lois nationales continuent de mettre à l'écart la femme.[304]

Parvenue au terme de ce chapitre, Il est à noter que le rôle des conférences internationales fut remarquable dans le processus de représentation des femmes dans l'administration, car leur entrée fut plausible grâce à ce rôle joué par elles et aux pressions civiles et associatives. De Mexico à Beijing en passant par Nairobi, les pouvoirs publics ont subi la pression des conférences et des sociétés civiles et associatives. Les programmes et

[302] A. D. Amougou Atangana, "Evaluation finale de la mise en œuvre du plan stratégique 2012-2013 du bureau pays ONU Femmes Cameroun, décembre 2015, Rapport final évaluation, Ps ONU Femmes, pp1-4.
[303] Amnesty International, "les missions et Actions", dépliant.
[304] Rapport d'Amnesty International pour l'examen périodique universel de l'ONU, Cameroun, Avril-mai 2013.

les objectifs recommandés par ces mouvements visent la prise en compte de la jeune fille dans le processus de scolarisation, son insertion à la vie publique de son pays pour une meilleure intégration de la femme aux prises de décisions en vue de promouvoir l'égalité genre. Au regard de ces mouvements, une nouvelle politique genre fut définie par le président Paul Biya et la représentation des femmes dans les services centraux et décentralisés de l'Etat connait une évolution. La création d'un Ministère en charge des questions de femme et la mise sur pied d'un comité d'élaboration de la Politique Nationale Genre sont un grand pas effectué par la deuxième République sur l'avancée de la participation des femmes à la gestion des affaires publiques au Cameroun.

CHAPITRE IV: L'EGALITE DE GENRE DANS LES SERVICES CENTRAUX DE L'ETAT.

Si les débuts d'une administration camerounaise s'esquissent en 1957 sous André Marie Mbida, premier premier ministre du Cameroun, il apparait que c'est sous Ahmadou Ahidjo que la régulation des services centraux et déconcentrés s'affirme davantage. Dans cette évolution, l'État central a connu des mutations où des hommes et des femmes se sont moulés au sein de cette administration. Peut-on tracer des courbes pour mieux connaitre la parité homme-femme dans les instances décisionnelles du pouvoir central de l'État? Et quel en est son ampleur ?

I- LE RATIO HOMME-FEMME AU SEIN DES SERVICES CENTRAUX DE L'ETAT DE 1960 A 1982.

En tenant compte des réformes administratives intervenues avant l'independance, l'administration camerounaise est marquée à la fois par la transformation des structures héritées de la colonisationd'une part et la réorganisation de l'administration publique d'autre part. De fait, la présence des femmes au sein des services centraux est attestée entre 1960 et 1982.

A- Évolution des services centraux de l'État.

La mise en place des services centraux de l'État fut une volonté du président Ahmadou Ahidjo qui murit le désir de parfaire les institutions administratives afin de les adapter au nouveau État indépendant et à son développement.

1- Le dynamisme dans la mise en place des services centraux sous Ahidjo.

Lorsque le Cameroun oriental accède à l'indépendance en 1960, le Cameroun occidental quant à lui est encore sous contrôle britannique. L'idée de la réunification des deux Cameroun trouve ses origines dans la partition du territoire en 1916 et entérinée en 1919 par la SDN. Après la deuxième guerre mondiale, les cris de protestation pour la réunification s'intensifient dans les deux parties du Cameroun. Les négociations pour la réunification ont lieu à la conférence de Foumban tenue du 15 au 17 juillet 1961 sous la coordination d'Ahmadou Ahidjo et de John Ngu Foncha. Cette conférence arrête les institutions de l'Etat Fédéral et la modification d'une administration qui tiendrait compte de la partie occidentale.[305]

Le 1er octobre 1961, les camerounais célèbrent l'indépendance du Cameroun méridional et la réunification des deux Cameroun. Les deux entités forment désormais la République Fédérale du Cameroun. Dans une conférence de presse, le jeune président s'adresse

[305] J. Koufan Menkene, "La réunification et la naissance de la République Fédérale du Cameroun" in *Indépendance du Cameroun, Libérons la mémoire*, Douala, Graphics System, 2023, pp.110-113.

à son peuple en ces termes " c'est ensemble que nous ferons de notre Cameroun enfin revenu aux frontières de nos ancêtres, un pays moderne où il fera bon vivre dans un climat de liberté, de fraternité et de prospérité ".[306] Faisant ainsi allusion à la réunification et à la mise en œuvre d'une machine administrative qui allait conduire au développement du jeune État, le Président de la République appelle aussi par cette voix ses citoyens à la construction nationale.

La République Fédérale qui vient de naitre à la suite d'un referendum. Elle doit faire face à l'instabilité orchestrée par la colonisation qui a conduit à la partition du Cameroun et l'instauration de plusieurs systèmes d'administration. Le premier défi à relever est de rompre avec cet appareil administratif colonial. C'est ainsi que les premières années d'indépendance sont consacrées à la réorganisation des institutions publiques et à la concentration du pouvoir politique au niveau central.[307] Le secteur public de la réunification est doté des institutions administratives complexes et lourdes à savoir : l'État Fédéral dirigé par un Président de la République, de deux États fédérés dirigés chacun par un gouvernement dirigé également par un Premier Ministre. Au total quatre Assemblées sont créées sous l'État fédéral à savoir : une Assemblée Nationale composée des députés élus au suffrage universel, originaires des États fédérés qui avaient pour rôle l'élaboration, le vote des lois et du budget de l'État. Il existe également deux Assemblées pour les deux États fédérés et une Assemblées des notables fédérée du Cameroun méridional. [308]

La réunification pose de nombreux problèmes de gestion dans l'administration notamment La complexité des liaisons, la nécessité constante d'arbitrages, les multiples implications politiques rendent les reformes presqu'impossibles. C'est ce qui conduira Ahidjo et Foncha à la fusion des institutions, la centralisation des institutions et à l'apparition d'un nouveau système d'administration. Ahidjo se met à l'œuvre et affirme que : "Pour que le pays se sente une âme nationale dont il soit fier, il a besoin de trois choses : un idéal dans lequel espérer, des institutions adaptées et enfin un gouvernement, une équipe d'hommes capables d'appliquer un programme cohérent aux réformes qui ne peuvent attendre ."[309] Il parle ainsi d'une administration solide en même de répondre aux exigences de développement. Il invite par conséquent les acteurs de l'action gouvernementale à plus de loyauté, responsabilité et professionnalisme pour la bonne marche de l'État.

---

[306] Mveng, *Histoire du Cameroun*, …, p.262.
[307] R. Tamekou, Socio-histoire de la reforme administrative, …, pp 142-143.
[308] Mveng, *Histoire du Cameroun*, …, p.164.
[309] Ministère de l'Information et du Tourisme, Dix ans au service de la République Fédérale du Cameroun (18-2-1958/ 18-2-1968), Yaoundé, 1968, p.21.

A cet effet, il se prépare à fixer de nouvelles orientations pour que cette administration cadre avec les attentes du nouvel État et de la population. C'est ainsi que lors du 3ème congrès de l'UNC tenu du 12 au 17 février 1980 à Bafoussam, Ahidjo dénonce l'absentéiste, la gabegie, la corruption et autres signes de la mauvaise administration camerounaise. Pour combattre ces mots, il lance la politique de *rigueur et moralisation* pour redresser le nouveau gouvernement.[310]

La gouvernance d'Ahidjo passe pour devenir un exemple. La gouvernance définit ici comme étant l'ensemble des traditions et institutions par lesquelles le pouvoir s'exerce dans un pays avec pour objectif le bien de tous. C'est aussi la capacité du gouvernement à gérer efficacement les ressources et à appliquer les politiques solides.[311] Alors la gestion des affaires d'une administration met en relief la chose gérée, les aptitudes managériales, techniques, ainsi que les acteurs choisis, la disponibilité des outils et moyens matériels, financiers et le contexte dans lequel les différents acteurs sont appelés à agir. C'est pour cela que dans une gouvernance, les acteurs jouent un rôle important. En effet, ce sont ces personnes qui participent à un intérêt ou à la bonne gestion des affaires d'une administration. Parmi eux on distingue les acteurs des services centraux et qui sont des autorités gouvernantes.

A l'intérieur d'un État, l'autorité gouvernante englobe les représentants de l'exécutif à savoir le président de la République, représentant de la constitution et le gouvernement représenté par le premier ministre, chef du gouvernement, et ses ministres. Pour instituer une administration rigide, le Président Ahmadou Ahidjo décide d'associer à la réforme administrative le modèle de l'Organisation et des Méthodes (MOM)[312] qui permit de lancer le processus de bureaucratisation, d'analyser les phénomènes défectueux au sein d'une administration en établissant les bureaux d'études et d'instituer les méthodes de travail. Le MOM offre à l'administration une panoplie de principes, techniques, outils et instruments lui permettant de mieux organiser le travail. Aussi, cette méthode de travail est systématique, rigoureuse et rationnelle. Les tâches à faire exécuter sont clairement définies de manière stricte et les procédures administratives sont respectées.

---

[310] R. Tamekou, p.147.

[311] Banque Mondiale, "Gouvernance et lutte contre la corruption ", sur www.worlbank.org/wbi/governance/fra., consulté le 17 octobre 2021 à 22h 10.

[312] Le MOM est une synthèse des principes misent sur pied par Taylor et Fayol à la fin de la première guerre mondiale. Ce système fut institué pour une meilleure gestion de l'économie. Ces derniers établissent les méthodes managériales pour lutter contre les blocages et goulots d'étranglement qui freinent le circuit administratif, in R. Tamekou, "Socio - histoire de la réforme…", pp. 126-129.

Ce MOM est institué dans les pays africains au lendemain des indépendances dans le cadre du développement des États et ces pays trouvent en ce programme une stratégie, une technique cohérente de réforme administrative. Car il permet;

-De connaitre grâce à ses techniques d'observation et d'analyse, la totalité des constituants d'un système administratif (environnement, structures, fonctions, problèmes du personnel, plans de formation) qui rend intelligible les programmes complexes;

-De définir un système plus rationnel grâce à sa méthode de travail et de le mettre en place.[313]

Pour les nations unies les missions du MOM consistent à :

> Procéder à l'étude détaillée et à l'analyse de toutes les fonctions remplies par une unité administrative donnée. Ils déterminent, en fonction de règles normalisées, le temps et les spécialisations nécessaires à chaque opération, les conditions d'établissement et d'acheminement des documents, l'articulation des cellules administratives en rapport avec leurs compétences respectives. Ils fournissent à l'autorité dont ils dépendent les conclusions et propositions qui découlent de leurs recherches, tant sur le plan de l'organisation interne des bureaux que sur celui de la simplification des méthodes et procédures.[314]

Son implémentation au Cameroun est à l'origine de nombreuses rencontres et séminaires déroulés sur le territoire national. Le sommet de Yaoundé organisé en 1966 portant sur le thème "L'organisation, l'administration publique et le développement" a permis d'instituer un cycle d'information sur l'organisation des méthodes. Cette rencontre permet de constater les inadéquations des structures administratives aux exigences du développement. En 1968, les autorités administratives organisent un stage de présélection et de sensibilisation à une nouvelle méthode. A cet effet, l'École Nationale d'administration et de Magistrature(ENAM) abrite un autre séminaire regroupant quarante haut fonctionnaires devant s'appliquer à la réforme administrative. A la fin du séminaire, l'Organisme technique de l'administration est créée à savoir le Service Central d'Organisation et de Méthodes (SCOM)[315]

Avant la Création du SCOM, l'organisation de l'appareil administratif du Cameroun était confiée à deux ministères qui sont le Ministère du Plan et de l'Aménagement du Territoire chargé de l'élaboration et de l'exécution sur le territoire du plan de développement en ce qui concerne l'organisation administrative d'une part . D'autre part, l'Inspection Générale de l'État chargée du contrôle supérieur des services publics s'occupait de l'administration et des finances.[316]Avec la création du SCOM, beaucoup de détails seront revus.

---

[313] Rapport des Nations Unies sur le "Contrôle et méthodes d'exécution des plans. Aspects administratifs suite à la conférence des planificateurs africains tenue à Addis Abeba en Éthiopie du 4-15 décembre 1967, (E/CN.14/CAP/23).

[314] Rapport des Nations Unies sur le contrôle et méthodes d'exécution des plans, ECN/14CAP/27).

[315] R. Tamekou,…, pp. 130-132.

[316] A. Sikombe Kayo, " L'institutionnalisation de l'évaluation publique dans l'administration publique camerounaise " in David, Abouem et al, *50 ans de réforme de l'État au Cameroun. Stratégies, bilans et perspectives,* Yaoundé, l'Harmattan, 2013, p.283.

Les attributions du Service de Coordination et d'Organisation Méthodologique (SCOM) sont principalement encadrées par deux textes fondateurs : la circulaire présidentielle n° 19/CAB/PR du 2 octobre 1969 et le décret n° 69/DF/511 du 26 novembre 1969, relatif à l'organisation des services sous la tutelle du Ministre Adjoint Délégué à la Fonction Publique Fédérale, notamment en son article 3. Ces textes définissent les orientations générales du SCOM autour de trois missions fondamentales : la rationalisation des structures administratives, l'optimisation des équipements de service, et la professionnalisation des agents publics à travers l'information et la formation.

Premièrement, dans le cadre de la rationalisation des structures administratives, le SCOM est chargé d'une analyse fonctionnelle approfondie des unités administratives. Cette tâche consiste à décomposer les fonctions exercées par ces unités en procédés opérationnels distincts, selon des normes établies de temps, de compétence et de spécialisation. Cette analyse inclut également l'évaluation des modalités de circulation des documents administratifs ainsi que l'articulation des différentes cellules administratives, dans une logique de clarification des rôles et de fluidité des interactions organisationnelles. Il s'agit là d'une approche systémique inspirée des principes de la gestion par processus, favorisant une administration plus efficiente et mieux adaptée aux exigences contemporaines de la gouvernance publique (Mintzberg, 1992 ; Osborne & Gaebler, 1993).

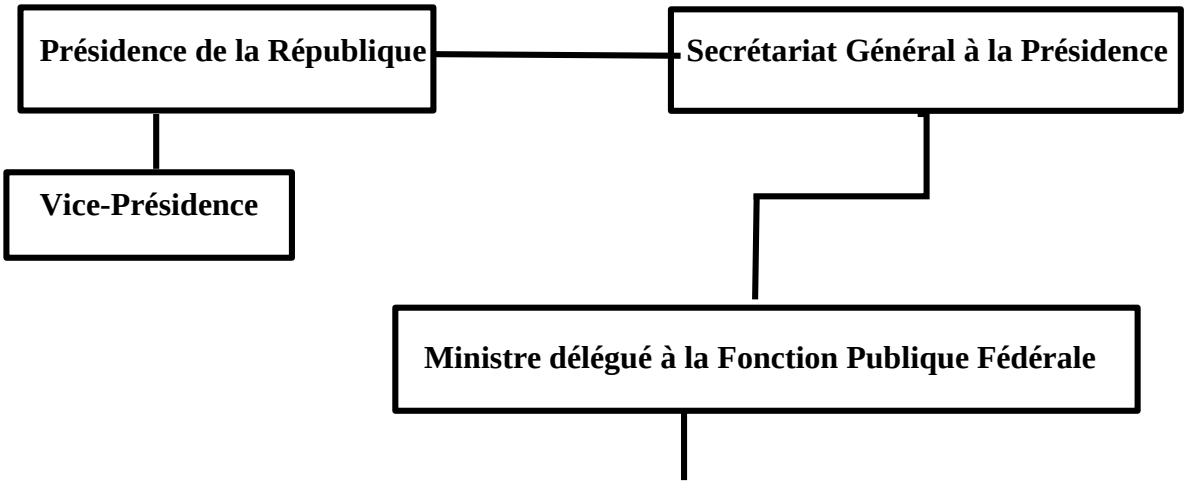
Deuxièmement, la mission d'optimisation des équipements de service vise une meilleure gestion des outils et des ressources matérielles mis à la disposition des agents de l'administration. Cela implique non seulement l'évaluation de l'adéquation des équipements existants aux besoins des services, mais également la mise en œuvre de stratégies de rationalisation dans leur utilisation. Cette mission s'étend à l'étude des formulaires et imprimés administratifs, avec pour objectif leur standardisation et leur simplification. Il s'agit ainsi de réduire les lourdeurs bureaucratiques et de renforcer l'efficacité du travail administratif, conformément aux principes du "New Public Management" (Pollitt & Bouckaert, 2011).

Enfin, en ce qui concerne l'information et la formation, le SCOM assume un rôle essentiel dans la modernisation des compétences des agents publics. Cette mission se traduit par l'organisation de stages, ateliers et séminaires destinés à des fonctionnaires de divers niveaux hiérarchiques. L'objectif est de diffuser les méthodes contemporaines d'organisation administrative et de gestion publique. Dans certains cas, le SCOM sollicite la participation

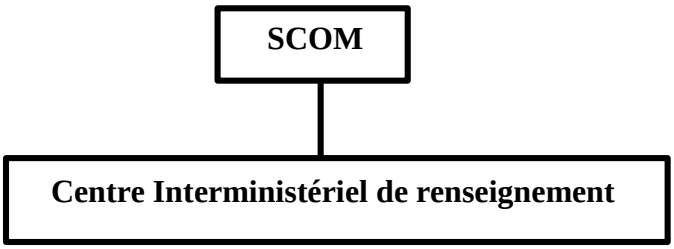
d'experts internationaux, témoignant ainsi d'une volonté d'alignement sur les standards internationaux de performance publique. Cette ouverture à l'expertise extérieure illustre une dynamique d'apprentissage organisationnel, indispensable à toute réforme administrative durable[317].

Bref, les objectifs du SCOM au Cameroun visent la rationalisation du travail administratif à travers l'introduction et l'utilisation des techniques modernes de gestion et de fonctionnement de l'administration. Le service est également chargé de la production d'un organigramme simplifié des circuits administratifs visant à réduire les couts du travail administratif tout en donnant l'occasion à l'État de dégager les ressources nécessaires pour le développement des autres secteurs d'activité de l'État. Le SCOM devient donc un service transversal à l'appareil étatique utilisé comme service interministériel qui place le Ministère de la Fonction Publique sous sa tutelle.[318] Son appareil administration est le suivant :

Organigramme 3: Le SCOM et services liés (République Fédérale du Cameroun)



[317] A. C. Onana, "La vocation du service Central organisation et méthodes au Cameroun". Propos présenté lors d'un séminaire à Yaoundé en décembre 1976, in R. Temekou, …, p. 135.
[318] Décret N^0 72/281 du 8 juin 1972 portant organisation du Gouvernement de la République Unie du Cameroun.



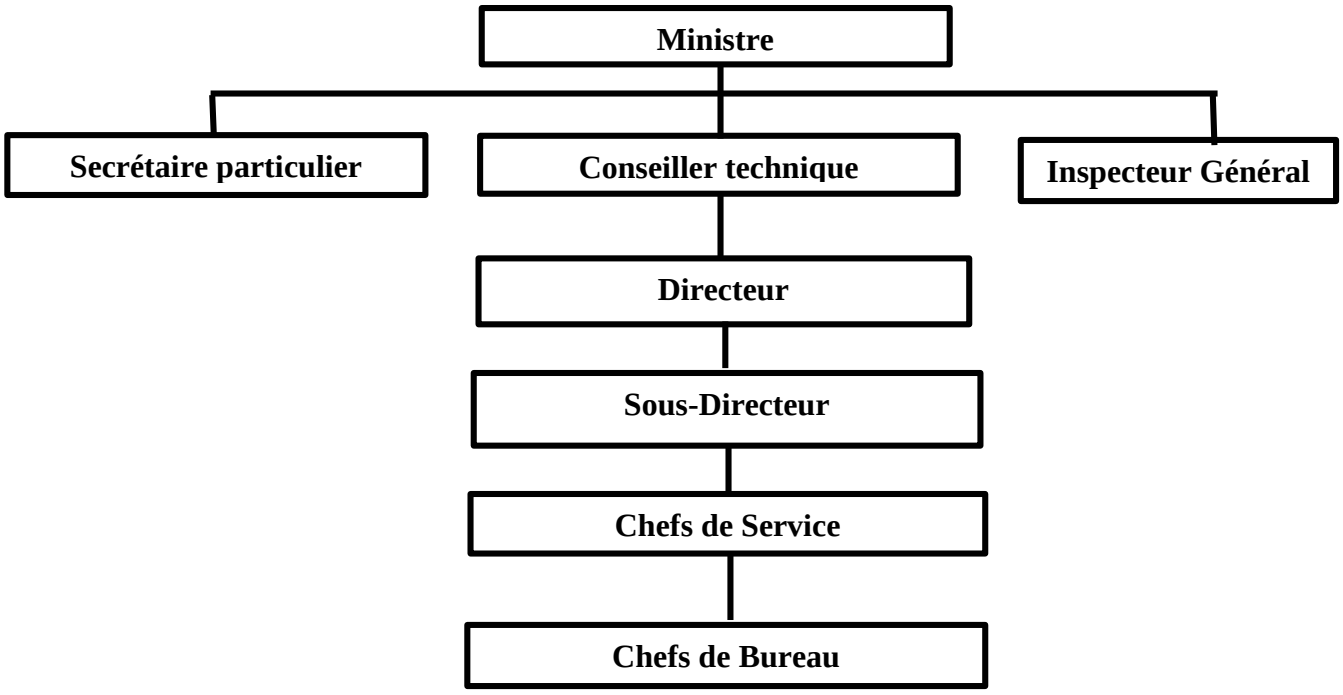
Source : Atangana (1969), Adapté.

Après la création du SCOM, la première République crée un centre interministériel de Renseignement Administratif (CIRA) dirigé par un chef, Madame Chumfong, née Galega Emy. Ce centre a pour objectif de fournir le renseignement sur l'organisation des services des ministères, d'orienter les administrés vers les bureaux à même de répondre à leurs attentes, d'informer et de renseigner pour toute question jugée utile à l'administration.[319] Plusieurs ministères sont créés sous la première République et à chaque institution, les ministérielles, les missions sont assignées.

L'unification commence avec la fusion des partis des partis politiques. L'Union Camerounaise (UC) d'Ahmadou Ahidjo et le *Kamerun National Democratic Party* (KNDP) de John Ngu Foncha fusionnent pour donner naissance à *l'Union Nationale Camerounaise* (UNC) en septembre 1966. Les autres partis comme la *Cameroon Peoples National convention* (CNPC) de Chief Endeley, la *Cameroon United Congress* (CUC), de Salomon Tandeng Muna et le *parti socialiste camerounais* (PSC) de Charles Okalla annoncent leur dissolution officielle et l'UNC émerge comme l'unique formation politique au Cameroun[320]. Lors de son discours d'investiture du 08 mai 1970 à l'Assemblée Nationale, après son parti unique, Ahidjo formule le vœu de réorienter la politique de développement et de mener les réformes administratives. Il souhaite identifier les tares de l'administration fédérale et l'obligation de l'améliorer. La réforme administrative qui va s'en suivre va s'étendre de 1981- 1989, elle commence sous la première République et sera poursuivie par la seconde. Elle vise l'amélioration du cadre administratif. Au Cameroun, l'administration centrale bénéficie d'une hiérarchisation et se présente comme suit.

Organigramme 4: Arbre organique des services centraux de l'État.

[319] R. Tamekou, "Socio-histoire de la reforme…", p.137.
[320] J-F. Bayart, " L'Union Nationale Camerounaise ", *Revue française de science politique 4*, 1970, p.696.



Source : Structure d'un Ministère, adapté.

L'organigramme présente ici l'ordre hiérarchique au sein de l'administration. L'axe vertical montre la supériorité et la subordination des autorités administratives tandis que l'axe horizontal établit l'équilibre des pouvoirs. A la tête de l'État central se trouve le Président de la République suivi des Ministres, inspecteurs, secrétaires généraux… Ces autorités ont des missions qui leur sont assignées pour le bienêtre de tous. La mission gouvernementale est à la fois transversale et verticale. Les missions transversales sont celles communes à un ensemble de structures administratives. Elles prennent en compte les actions d'appui ou de support à une administration sous gouvernance ou encore des interfaces entre plusieurs administrations sous gouvernance. A l'exemple de la gestion du courrier, en dehors du contenu, ce courrier aura la même signification dans tous les départements ministériels. Quant à la mission verticale, elle est propre à une administration sous gouvernance donnée. A l'exemple, la gestion du transport maritime ne saurait avoir le même sens dans le département en charge du transport que celui en charge des Finances.[321]

Généralement, les missions de gouvernance sont définies à travers les documents tels que les lois, décrets, arrêtés, décisions, notes, les traites, les chartes, conventions, protocoles, accords. Ils usent des approches managériales satisfaisantes pour obtenir un personnel qui est

[321] Jean-Yves Djamen, *Gouvernance et intelligence artificielle: bâtir une administration performante*, Afrédit, 2008, pp 42-43.

la cheville ouvrière de l'administration. A cet effet, les actions, tâches, comportement ou attitude de l'autorité gouvernante doivent être de nature à converger au bon fonctionnement de l'administration.

Au total, la configuration d'une administration adaptée aux réalités du Cameroun commence après l'indépendance sous la houlette du président Ahmadou Ahidjo. Ce dernier engagent les reformes qui s'étalent de 1960 à 1980. Durant son règne, ces reformes visent à transformer les structures administratives de gestion en instaurant un appareil étatique fondé sur les pratiques techniques, les instruments, les modalités, principes et modalités d'organisation et de fonctionnement. Le Modelé d'Organisation et Méthodes (MOM) provient de l'organisation scientifique du travail mis sur pied par Taylor et Fayol. C'est à partir de cette première expérience administrative que le président poursuit les reformes administratives. L'instrumentalisation passe par la mise sur pied d'une bureaucratie aux multiples acteurs dont les femmes et les hommes feront partir. De toute la période Ahidjo, la parité homme-femme est un fait marqué d'irrégularité et d'inégalité dans les postes de décisions et les autres postes administratifs. Dans cette participation, il est question d'analyser la parité genre aux postes de décisions.

2- Les services centraux de l'Etat.

Les services centraux de l'État sont constitués de la Présidence de la République, du Secrétariat Général et des Ministères. Ils ont chacune une structure et des fonctions.

La Présidence de la République est l'institution incarnée par le Président de la République[322], c'est le lieu d'habitation et de service du Chef de l'État. Elle dispose des organes et personnalités suivants : Le Secrétariat Général, le Cabinet Civil, la Grande Chancellerie des Ordres Nationaux, le MINDEF, les services du Contrôle Supérieur de l'État, Les services chargés des Relations avec les Assemblées, le Ministère des Marchés Publics, ces trois ministères placés chacun sous l'autorité d'un Ministre délégué. Outre les ministères sectoriels traditionnels, un ensemble d'organes et d'instances à statut particulier gravitent autour de l'appareil exécutif et contribuent à la mise en œuvre de l'action gouvernementale au Cameroun. Parmi ces structures, on distingue notamment les Ministres Chargés de Mission et les Ministres sans portefeuille, qui bien qu'extérieurs à l'organisation ministérielle classique, jouent un rôle

[322] Le terme Président de la République vient du mot latin praesidere qui signifie présider (https:// www.toupie.org Dictionnaire. Cette expression désigne le chef de l'État dans un régime présidentiel en charge de la direction de l'exécutif et qui est assisté d'un cabinet in *Perspective Monde* sur https://perspective.usherbrooke.ca consulté le 13 septembre 2023 à 9h31.

consultatif ou stratégique auprès du Chef de l'État, souvent sur des dossiers transversaux ou sensibles.

Dans le champ sécuritaire et diplomatique, plusieurs institutions spécialisées occupent une place prépondérante. Il s'agit, entre autres, de la Délégation Générale à la Sûreté Nationale (DGSN), de la Direction Générale de la Recherche Extérieure (DGRE), du Conseil National de Sécurité, ainsi que de la Direction de la Sécurité Présidentielle (DSP), de la Garde Présidentielle et de l'État-Major Particulier du Président de la République. Ces entités assurent, à différents niveaux, la coordination des services de renseignement, la protection des institutions et la surveillance des menaces internes et externes à la souveraineté de l'État.

S'ajoutent à cet ensemble les Ambassadeurs Itinérants, figures diplomatiques atypiques chargées de missions spécifiques et souvent ponctuelles à l'étranger, et les Conseillers Spéciaux auprès de la Présidence, dont les interventions touchent des domaines hautement stratégiques.

D'autres structures rattachées à la Présidence de la République remplissent des fonctions logistiques, administratives ou protocolaires spécifiques, à l'instar de l'Intendance du Palais de l'Unité, chargée de la gestion des résidences et pavillons présidentiels.

En outre, dans une logique de gouvernance transversale et d'encadrement stratégique, plusieurs commissions et comités techniques interviennent dans la formulation, le suivi et l'évaluation des politiques publiques. On peut citer notamment la Commission Nationale Anticorruption (CONAC), la Commission Nationale des Frontières, ainsi que le Comité de Suivi des Grands Projets, qui assurent respectivement la veille contre les pratiques corruptives, la régulation des limites territoriales nationales et le contrôle de l'avancement des projets structurants[323]

Dans l'exercice de ses nombreuses attributions, la Présidence de la République, placée sous l'autorité du Chef de l'État, constitue le noyau stratégique de l'appareil étatique camerounais. Elle joue un rôle central dans la définition des grandes orientations de la politique nationale. À ce titre, le Président de la République veille au respect de la Constitution, garantit l'indépendance nationale et l'intégrité du territoire, assure la permanence et la continuité de l'État, et veille au respect des engagements internationaux du Cameroun, en particulier les

[323] Décret n^0 2011/412 du 09 décembre 2011 portant réorganisation de la Présidence de la République du Cameroun, titre I : Dispositions générales, pp.1-2.

traités et accords ratifiés. En tant qu'arbitre suprême, il s'assure également du fonctionnement harmonieux des pouvoirs publics.[324] Dans cette organisation fortement centralisée, plusieurs collaborateurs directs assistent le Chef de l'État dans l'accomplissement de ses missions. Il s'agit notamment des Conseillers techniques, des Chargés de mission et des Attachés, qui sont appelés à exécuter les tâches spécifiques qui leur sont déléguées, soit directement par le Président de la République, soit par l'intermédiaire du Secrétaire Général ou des Secrétaires Généraux Adjoints de la Présidence. Dans certains cas, ces collaborateurs peuvent se voir confier une délégation de signature, leur conférant ainsi une autonomie relative dans l'exercice de leurs fonctions.

Toutefois, malgré cette structuration dense et cette large distribution des responsabilités, la répartition des postes reste marquée par une forte inégalité de genre. En effet, les femmes demeurent largement sous-représentées dans cette sphère décisionnelle, malgré la multiplicité des fonctions et des niveaux hiérarchiques qui composent cette bureaucratie présidentielle. Cette faible présence féminine, qui traduit une asymétrie persistante dans l'accès aux hautes fonctions administratives et politiques, soulève la question cruciale de l'inclusion et de l'équité dans la gouvernance publique. Elle interpelle sur la nécessité de politiques plus volontaristes en matière de parité, dans la continuité des engagements internationaux du Cameroun, notamment ceux issus de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) et des Objectifs de développement durable, en particulier l'ODD n°5 relatif à l'égalité entre les sexes.

Le Secrétariat Général de la Présidence de la République. Étymologiquement, le secrétariat est dérivé de deux mots latin à savoir *secretarium* qui veut dire lieu retiré ou salle d'assemblée secrète et le suffixe *at* qui indique un État ou une fonction. Le Secrétariat général à la présidence de la République est donc le service chargé des tâches purement administratives auprès du Président de la République. Il est chargé d'assister le chef de l'Etat dans l'organisation du travail, la rédaction des correspondances, assure l'agenda ou la gestion du standard téléphonique, remplit aussi une mission de conseil juridique mais ne dispose d'aucune prérogative politique, Il comprend les Conseillers Techniques, les Chargés de Mission, les attachés, les Secrétariats Particuliers du Secrétaire Général et des Secrétaires Généraux

[324] https://www.prc.cm> le président, rôle constitutionnel du Président, Art. 5 (1), sur Tweeter, le 14 septembre 2023.

Adjoints, des services internes et des Administrations rattachées.[325] En plus du secrétariat général, le Ministère constitue également un service central de l'Etat.

Le Ministère vient du mot latin *ministerium*[326] c'est-à-dire fonction, le métier, office, aide, assistance, Le Ministère désigne les différents services ou départements établis auprès des empereurs. Il peut ainsi designer un corps de serviteur ou encore une partie de l'administration centrale dépendant d'un ministre. Au Cameroun, le ministère ou ensemble des locaux qui abritent les services du ministre[327], c'est aussi une division de l'administration publique centrale chargé de mettre en œuvre la politique gouvernementale dans un domaine précis (finance, santé, économie, transport…) d'après l'évolution historique de son statut (de l'Etat fédéral à l'Etat unitaire) et selon les exigences du développement, le Cameroun a connu une mutation des départements ministériels. L'exemple du MINPROFF est illustratif. C'est le MINAS à travers sa direction des affaires sociales qui donne naissance au Ministère de la Condition Féminine crée en 1984. Face à la crise économique des années 80, le gouvernement possède à la restructuration et à la fusion du Ministère des Affaires Sociales et du Ministère de la Condition Féminine pour donner lieu au Ministère des Affaires Sociales et de la Condition Féminine (MINASCOF) en 1988. Le MINASCOF sera plus tard éclaté en MINAS et Condition Féminine(1997) et en MINPROFF(2004).[328] En 2020, le pays compte 34 départements ministériels au sein desquels vont se bousculer hommes et femmes aux postes de decisions.

B- La représentativité homme-femme dans les services centraux de l'État.

Sous le président Ahidjo, on constate une attention particulière portée à l'intégration de la femme dans les services centraux ce qui intègre la gent féminine à la prise de décision et sa participation à la construction nationale. L'intégration de la femme a-t-elle du sens dans les différentes politiques mises en place ?

1- Le féminisme sous administration Ahmadou Ahidjo

L'idée de l'insertion de la femme dans la vie de l'État s'appréhende pour la première fois dans le cadre d'animatrice ou de militante dans les partis politiques après 1960. Les retro perspectives historiques montrent pourtant que depuis 1957, aucune femme n'en faisait partie.

---

[325] Décret n^0 2011/412 du 09 décembre 2011, p.4.
[326] Dictionnaire Larousse sur https://www,larousse,fr >divers< consulté le 19 février 2021 à 18h 35.
[327] L'organisation des services d'un ministère publieée sur https://www.spm.gov.cm>site> consulté le 13 septembre 2023 à 11 h 15.
[328] MINPROFF, historique de la création du Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille, in Document de politique genre, 2010, p.4.

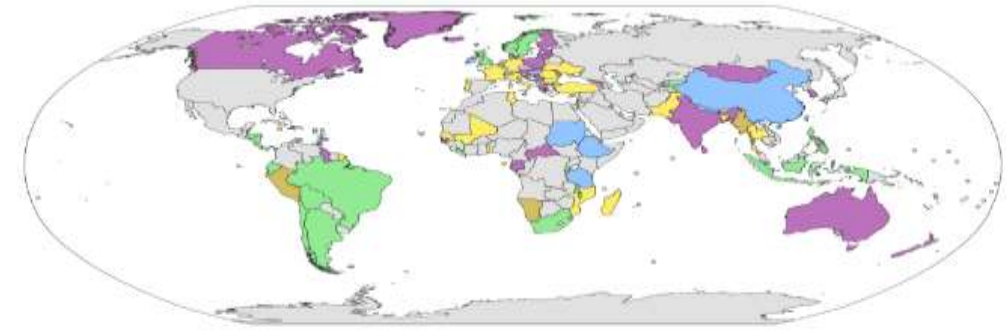
C'est aux côtés des leaders politiques hommes qu'elles commencent à se rapprocher peu à peu du pouvoir, une véritable innovation. Du fait de leur disposition, on reconnaissait déjà à la femme le rôle hors père dans le rassemblement des valeurs culturelles traditionnelles, de solidarité, et de pression.

C'est dans cette perspective que du parti unique dans la recherche d'une mobilisation centrale et la lutte contre les autres associations autorise la mobilisation des jeunes de l'Union Nationale Camerounaise(UNC) mais surtout des femmes au sein du parti unique. Dans ce contexte d'ébullition politique, le moulage des consciences a conduit à l'Organisation des Femmes de l'Union Camerounaise (OFUNC) créée en 1965. En 1973, le bureau politique de l'UNC a franchi le tout premier pas de plus dans le statut des femmes : il fallait cesser de les traiter en éternelles mineures. C'est le concert de satisfaction car plusieurs femmes se sont engagées en politique, jouant parfois le rôle d'animatrice et de présidente de parti ou de sous-section.[329] Des exemples montrent qu'elles se sont autant démêlées que leur congénère homme. Parmi elle, Marthe Ekemeyong épouse Moumié, Marthe Ouandié et Marie-Irène Ngapeth sont engagées dans la vie politique au Cameroun. Marthe Ekemeyong fut d'abord militante de l'Union des Populations du Cameroun(UPC), ensuite présidente de l'Union Démocratique des Femmes Camerounaises(UDEFEC) et enfin, elle fait le tour de l'Afrique et de l'Asie pour se rallier aux présidents Nasser d'Egypte, Kwame Nkrumah du Ghana, Ahmed Ben Bella d'Algérie, Sékou Touré de la Guinée Conakry, Ho-chi-Minh du Vietnam et Mao Zedong de la Chine pour défendre la cause de l'UPC interdit de fonctionnement.[330]

Aux côtés d'elle, Marthe Ouandié et Marie-Irène Ngapeth. Toutes deux militent à l'UDEFEC et sont respectivement vice-présidente et secrétaire générale de cette association et œuvrent également dans la lutte pour l'indépendance. Marthe Ouandié adresse les pétitions aux Nations Unies pour dénoncer les nombreux corps sans vie décapités bordant les routes de la Sanaga maritime. Quant à madame Ngapeth Biyong épouse Um Nyobe, elle s'est portée candidate aux élections législatives malgré son échec.[331]

Carte 4: Femme et pouvoir executif après 1960.

[329] J-F. Bayart, "L'Union Nationale Camerounaise", p.703.
[330] Ph. B. Essomba, R. Kpwang et al, *Independence du Cameroun, liberons la memoire*, Douala, Graphics System, 2023, p.161.
[331] Ibid.



Une femme à la tête du gouvernement.
Une femme à la tête de l'État
Une femme à la tête du gouvernement et de l'État (combiné).
Une femme à la tête de l'État et une femme à la tête du gouvernement.
Une femme comme deuxième personnage de l'État après le chef du gouvernement et de l'État (combiné).

En comparaison, sur la scène politique internationale, les femmes camerounaises ne sont ni nombreuses, ni en vue encore moins influentes. Pourtant les pays comme l'Ethiopie (Sahle-Work Zewde, 2018), au Gabon (Rose Rogombé, 2015), en Guinée Bissau (Carmen Pereira, (1984) ont connu la présence des femmes comme présidente de la République.[332] Au Cameroun, malgré la candidature de quelques une aux élections présidentielles de 2011, elles n'ont pas bénéficié de la confiance du peuple car, sur 7 251 651 inscrits, 4 837 249 votes ont été validés contre 114 185 non validés et 2 300 217 abstentions soit un pourcentage de 97,69. Edith Kahbang walla avec son parti *cameroon people's party* récolte 34 639 voix soit 0,72% de suffrages exprimés tandis que le vainqueur le président Paul Biya récolte 3 772 527 soit 77,99 %de voix. Elle est placée tout moins 6ème/23 après le président Paul Biya, John Fru Ndi, Garga Haman Adji, Adamou Ndam Njoya et Paul Abine Ayah. Esther Dang quant à elle est 11ème avec un vote de 15 775 voix soit 0,33.[333]

La marginalisation des femmes dans les sphères décisionnelles de l'appareil d'État, en dépit de leur visibilité dans l'arène politique, s'inscrit dans une dynamique structurelle profondément ancrée dans les rapports de pouvoir genrés, aussi bien à l'échelle nationale qu'internationale. Cette exclusion, loin d'être le fruit d'un simple désintérêt ou d'une

[332] La première est présidente de l'Éthiopie depuis 2018 alors que les deux dernières ont assuré l'intérim a la présidence de leur pays respectif in https://fr.m.wikipedia.org>wiki consulte le 12 septembre 2023 à 13h 45.
[333] Mathieu Olivier "Présidentielle au Cameroun : Paul Biya rempile pour un sixième mandat consécutif", *Jeune Afrique* du 22 octobre 2011, consulté le 16 septembre 2023 sur https://.wikipedia.org>wiki à 10h10.

incompétence présumée, semble plutôt déterminée par un verrouillage systémique du capital politique féminin, orchestré et maintenu par les élites masculines dominantes.

Sur la scène politique nationale, les femmes sont souvent sollicitées pour occuper les premiers rôles dans les mobilisations populaires, notamment lors des grandes manifestations partisanes ou des campagnes électorales. Elles sont alors perçues comme des vecteurs de légitimation sociale, capables de galvaniser les masses et de porter le discours politique dans les espaces communautaires. Toutefois, ce rôle s'arrête généralement aux portes de l'exercice réel du pouvoir. Au moment des nominations et des prises de fonctions officielles, ce sont les hommes qui, très majoritairement, se voient confier les responsabilités effectives. Cette logique de substitution révèle un rapport instrumental à la participation féminine, où l'investissement politique des femmes sert de tremplin à la carrière des hommes, souvent leurs parrains dans les hautes sphères de l'État ou dans les instances internationales.

Des cas emblématiques illustrent cette réalité. Ainsi, dans le domaine diplomatique, les nominations féminines sont rares et relèvent presque exclusivement du pouvoir discrétionnaire du Chef de l'État. L'exemple du poste d'ambassadeur du Cameroun au Royaume des Pays-Bas est à cet égard significatif. Deux femmes seulement s'y sont succédé, sur décision présidentielle : Jeanne Isabelle Marguerite Bassong, première femme nommée à ce poste, qui y a représenté le Cameroun pendant dix-sept ans, et Odette Melono, qui lui a succédé en 2008 après son décès. Cette continuité exceptionnelle demeure néanmoins l'exception plutôt que la règle dans un paysage diplomatique dominé par des figures masculine.

Sur un autre plan et tout aussi sujet de pur parrainage et de lobbying[334], le cas de madame Elisabeth TANKEU est tout au moins révélateur. Membre influente du Rassemblement Démocratique du Peuple Camerounais (RDPC), elle a bénéficié d'une ascension favorisée par sa proximité avec le pouvoir, cumulant des fonctions hautement stratégiques : Présidente du Conseil d'Administration (PCA) du BUCREP (Bureau Central des Recensements et des Études de Population) et Présidente de la Commission de l'Industrie et du Commerce de l'Union Africaine. Ces responsabilités, toutes relevant d'une nomination discrétionnaire, traduisent moins une dynamique de promotion féminine institutionnalisée qu'un accès conditionné aux cercles du pouvoir, par le biais de réseaux de loyauté politique et de clientélisme.

Dans les faits, les femmes militantes du RDPC, notamment durant les périodes électorales, s'illustrent par leur engagement actif sur le terrain, notamment dans leurs régions d'origine. Toutefois, leur action politique s'oriente rarement vers la conquête de leur propre

[334] Ahieton Simon, 49 ans, Avocat au Barreau, Yaoundé, le 13 mars 2018.

légitimité électorale. Elles sont souvent mobilisées pour renforcer la base électorale de figures masculines plus influentes : parlementaires, ministres ou hommes d'affaires liés au parti. Cette dynamique témoigne d'un effacement stratégique du leadership féminin, sacrifié sur l'autel de la reproduction des élites politiques masculines.[335]

Depuis 1960, suite aux multiples reformes administratives et grâce à l'apport du SCOM, les structures administratives sont établies et à leur tête se trouvent des responsables. Les femmes font leur entrée en politique et leur émergence dans les hautes instances de décision de l'administration sous la présidence d'Ahidjo aux différents postes comme l'indique le tableau ci-après.

Tableau 9: femmes du gouvernement sous le régime Ahidjo de 1970-1985.

Période	Ministre	Postes
1970-1972	Delphine Zanga Tsogo	Ministre Adjoint de la sante publique
1972-1975	Delphine Zanga Tsogo	Vice-ministre de la sante publique
1975-1984	Delphine Zanga Tsogo	Ministre des affaires sociales
1975-1985	Dorothy Njeuma	Vice-ministre de l'éducation national

Source : Listes des femmes ministres de la première République, adpté par Eyambo.

Sous la période Ahidjo, même si le pouvoir est dominé par les hommes, on constate tout de même que quelques femmes (deux) ont été promues à savoir Delphine Zanga comme ministre et Dorothy Njeuma comme vice-ministre. La majorité des femmes des années 80 au Cameroun ont été confinées dans les rôles d'animatrice au sein des partis politiques. Comment interpréter la volonté du président Ahmadou Ahidjo de vouloir associer la femme à la gestion du pays ? Il n'est pas exclu que cette interprétation entre dans la lutte de la marginalisation faite aux femmes même si cette intégration reste faible et minoritaire avec une fréquence limitée dans le temps.

2- La faible representativite des femmes sous la gouvernance d'Ahidjo.

[335] Ndjana Eugénie, 37 ans, Enseignante, Yaoundé, le 26 juillet 2021.

L'effort fournit par les femmes depuis la lutte de l'indépendance jusqu'en 1982 aura -t-il un effet sur sa considération aux différentes nominations du Président Ahidjo ? Si non quels sont les pesanteurs à leur nomination massive dans les instances décisionnelles du pouvoir central ?

L'entrée des femmes en politique fut une surprise pour la majorité des hommes. Les sources orales révèlent selon les intervenants que certains métiers sont purement masculins. L'affirmation d'un parmi eux explique clairement qu'il n'y a pas de "femme militaire mais un militaire ", faisant allusion ici à l'aspect uniquement masculin du métier. Tout comme pour lui, on parle de "préfet et non de préfète".[336] Il attribue ces termes aux décennies récentes bousculées par les mouvements internationaux qui forcent les Etats à insérer les femmes au pouvoir. Pour le faire, elle devrait derrière l'homme et non à côté de ce dernier, puisqu'il n'y aura jamais égalité, après Dieu c'est l'homme et la femme vient de l'homme.[337] L'Afrique est pleine de valeurs qui protègent la femme, aucun homme ne peut laisser sa femme s'exposer aux dangers du monde actuel (incendies, guerres, les risques d'agression). Cette déclaration peut tenir dans un monde ou la gent masculine devient l'homme à tout faire. Sauf que leurs efforts seul ne suffisent plus de nos jours pour résoudre que ce soit aux problèmes du foyer ou de la vie de l'Etat. L'exemple seul des services de l'enseignement et de la médecine illustre que nombreuses femmes exercent dans le métier par rapport aux hommes et que leur exclusion causerait un manque à gagner pour l'Etat.[338]

Cette question d'égalité de genre devient une nécessité qui semble ne pas être comprise par les tenants du pouvoir. Ces derniers saupoudrent les instances décisionnelles de quelques femmes pour répondre aux différents accords et traités signés et ratifiés. Il est donc évidant que l'interlocuteur évoque la raison de l'imposition de la communauté internationale à l'insertion des femmes. Ils font semblant ces hommes à vouloir rapprocher le pouvoir des femmes, ils tendent un bâton qu'ils tiennent et ne lâchent jamais. La preuve de la domination de l'UNC sur l'OFUNC sous le régime Ahidjo est illustrative. Une allocution de la présidente du parti démontre que les relations entre les deux partis étaient conflictuelles et inégales entre les militantes hommes et femmes. Les animatrices de l'OFUNC jugent pesante la tutelle des cadres de l'UNC sur leur association car, elles les accusent "d'étouffer toutes les initiatives des responsables de l'organisation et leur volonté de revendiquer une plus grande liberté

[336] Sous-préfet de Ngomedjap, Yaoundé le 16 juillet 2023.
[337] Éboué Mathurin, 82 ans, ancien catéchiste, Santchou le 19 octobre 2021.
[338] Mbia Assuh Élisabeth, 47 ans, enseignante, Yaoundé le 4 novembre 2021.

d'action".[339] Tout de même les cotisations collectées sont embrigadées par les responsables de l'UNC qui versent une ristourne au profit de l'OFUNC. Les femmes leur font le reproche de ne pas verser la totalité des sommes auxquelles elles auraient droit.[340] Ces revendications au lieu d'être prise en compte par le bureau de l'UNC, seront plutôt utilisées par les leaders de ce parti comme arme d'intimidation. Le trésorier Fouda rappelle au bureau de l'OFUNC "de ne pas perdre de vue que, conformément au règlement intérieur du parti, leur organisation est placée sous la tutelle de l'UNC…il faudrait donc obéir à cette hiérarchie et éviter les frictions regrettables avec les responsables de l'UNC".[341] Elles sont plutôt utilisées dans l'organisation des réceptions du parti dont les fonds proviennent de leur poche.[342] Toute cette analyse démontre avec certitude que le pouvoir est tendu aux femmes mais sa saisie reste encore difficile en matière d'égalité à la prise de décision dans les services de l'Etat.

L'Etat a toujours concédé une place de choix à la gent masculine dans la prise de décision. En souvenir aux boursiers de l'époque coloniale, seul les hommes étaient préparé à parfaire leur formation à l'étranger. Les noms comme Charles Atangana, Rudolph Douala Manga Bell et Martin Paul Samba sont cités dans les livres d'histoire[343] comme étant les héros ayant bénéficiés de l'école allemande pour devenir des intellectuels. Aucune femme n'est citée. A l'indépendance, les femmes n'ont pas autant bénéficié des bourses scolaires que les hommes. La preuve en est que, les toutes premières qui ont une spécialisation et approfondi leurs études à l'extérieur sont celles qui seront nommées au gouvernement Ahidjo a l'indépendance et pendant la crise (cf. photos des femmes au chapitre I et II). Cette consideration de la femme face au pouvoir changera-t-elle sous le regime Biya ?

II- LE RATIO HOMME-FEMME DANS LES SERVICES CENTRAUX DE L'ETAT DE 1982-2020.

Les réformes administratives se poursuivent sous la deuxième République avec son excellence Paul Biya à partir de 1982. Ces réformes se feront à deux étapes à savoir 1982 - 1989 et de 1989 - 2000. L'évolution des réformes administratives est un enjeu majeur du président qui le déclare dans la plu part de ses discours officiels. Dès son arrivée au pouvoir, il

[339] Intervention de Delphine Tsanga, présidente de l'OFUNC in Union nationale camerounaise. Travaux du 1er congrès de l'UNC tenu à Garoua du 1er au 15 mars 1969.
[340] J-F. Bayart, *l'Etat au Cameroun* …, p.275.
[341] Rapport politique de la section du Mfoundi au IIe congrès de l'UNC à Douala tenu du 10-15 février 1975 présenté par André Fouda, trésorier général.
[342] Delphine Tsanga, discours d'ouverture du IIIe conseil national de l'OFUNC…, p.3.
[343] M. Lonmene Tchinda et al., Guide pratique Histoire-Géographie-ECM, classe de première, Yaoundé, 2021, p.89.

continue de dénoncer les mauvaises pratiques administratives notamment, "la corruption qui gangrène la construction nationale ". [344] Il s'engage dans un système de réforme nouveau porté par le nouveau régime à savoir le *Renouveau*. Ce régime envisage le changement dans la continuité et ce changement met en exergue le style de gouvernance centré sur la rupture du leadership.[345] En plus des discours, on a également le renouvellement des slogans, des principes d'action et les modifications institutionnelles importantes pour une réorganisation administrative au Cameroun.

A- Les réformes administratives sous le régime Biya.

Pour une refonte du système administratif, le Président s'engage sur le plan national et même au-delà des frontières pour mettre fin aux problèmes de disfonctionnement de l'administration.

1- Les réformes à l'échelle nationale

Arrivé au pouvoir en 1982, le président Paul Biya engage ses premières réformes administratives à partir de 1984. La question des reformes administratives est un enjeu majeur du président qui le déclare dans la plus part de ses discours politiques officiels, psalmodiant en toute occasion et en tout lieu les mêmes mots, martelant les mêmes thèmes dénonçant en toute énergie les maux et les tares de l'administration dès son arrivée au pouvoir. Il continue la dénonciation des mauvaises pratiques administratives notamment "la corruption qui gangrène la construction nationale ".[346] Il s'engage dans un système de reformes politico-administratives.

Sur le plan politique, il opte pour une nouvelle politique fondée sous un nouveau régime, le *Renouveau*, forgé sur trois piliers à savoir : rigueur dans la gestion économique, moralisation des comportements, décentralisation ou décongestion de l'État.[347] Cette politique envisage le changement dans la continuité en mettant en exergue un style de gouvernance centré sur la rupture du leadership.[348] Il faut noter également le renouvellement des slogans et des principes d'action. C'est dans l'option d'une promotion de l'idée d'un État au service de tous du maintien de la confiance dans l'opinion que le président Paul Biya met sur pied la politique du renouveau.

---

[344] F. Mattei, *Le code Biya*, Paris, Balland, 2009. pp. 230-235.
[345] Ph. Bezes, " Les rationalités politiques dans la réforme de l'État: le cas de la V[e] République ", *Revue d'histoire moderne et contemporaine* 5 (56-4 bis), 2009, pp.54-74.
[346] F. Mattei, *Le code Biya*, …, pp. 234.
[347] J-T. Okala, *La décennie Biya au Cameroun. De la grâce a la disgrâce*, Paris, l'Harmattan, 1996, p.13.
[348] Ph. Bezes, "Les rationalités politiques dans la réforme de l'État …", p. 71.

Le renouveau est en fait un projet de société qui fait appel aux affaires une élite intellectuelle. Le président place son action sous les principes de rigueur, de moralisation, de libéralisation et de démocratisation, il compte sur cette élite intellectuelle dans la mise en œuvre de son projet de société. Il galvanise cette élite en les rassurant de promouvoir la compétence, le service de l'État et de la Nation. Au bout de quatorze ans, la circulation des élites dans les sphères du pouvoir reste impressionnante.

L'approche Biya envisage l'idée de placer des intellectuels aux affaires mais cette idée sera aussitôt condamner car ces intellectuels vont créer des dysfonctionnements notoires dans l'administration qui se manifeste par un personnel administratif devenu immoral, se servant à la caisse de l'État, affichant des comportements irrationnels. Dès lors, on note des fléaux comme le détournement des derniers public, la corruption, le détournement des malades des établissements publics vers les cliniques privées qui deviennent monnaie courante. La déontologie administrative a foutu le camp et le secret des dossiers de l'État vole en éclat. Ainsi la presse commence à diffuser les messages secrets de l'État à l'opinion publique et les correspondances administratives apparaissent dans les journaux revêtues de l'estampille "confidentiel ".[349]

C'est le choc total mais ces écarts de comportement amène le *Renouveau* à réfléchir sur comment restaurer la croyance en un État au service de tous. Ou alors comment bâtir une société de participation confrontée aux multiples difficultés? Le chef de l'État met sur pied des stratégies de punition des déviances et récompense le mérite en ces termes :

> En vue de corriger les déviances constatées dans la fonction publique, des sanctions exemplaires seront prises à l'encontre des fonctionnaires ou assimilés convaincus de laxisme, de corruption ou de détournement de derniers publics. En revanche, les agents de l'État dont le rendement sera jugé satisfaisant pourront prétendre au bénéfice de gratifications ou d'indemnités spéciales.[350]

Ces paroles invitent les citoyens à intégrer dans leurs comportements une culture de participation à travers la prise de conscience et le civisme. La priorité est donnée à l'éducation civique pour une meilleure formation individuelle des citoyens afin de résoudre les problèmes de comportements immoraux, d'établir des mœurs démocratiques. Cette éducation est dispensée dans les écoles pour combattre cette mauvaise mentalité chez les jeunes et diffuser dans les medias afin de sensibiliser le personnel administratif et les usagers.

---

[349] D. Oyono, *Un parcours vital*…, pp. 165-167.
[350] Ibid., p. 168.

Quant à la promotion de l'effort et du mérite, elle vise également à encourager les citoyens à conquérir leur dignité et méritocratie. A cet effet, le président Paul Biya déclare que "seuls les compétences professionnelles doivent assurer le recrutement et la promotion des agents de l'administration. L'appartenance ethnique, religieuse ou tout autre critère autre que professionnel doit être banni des pratiques en vigueur ".[351] En fin le dévouement à la chose publique est convoqué dans un État où l'ambition fixé est l'existence des services administratifs au service de tous. Alors les citoyens doivent subordonner leurs intérêts personnels aux intérêts publics et se rendre capables de désintéressement et de dévouement. Ceci permettra de restaurer le sens de l'État. Sur le plan Administratif, pour apporter de l'eau au moulin de la machine administrative, le Président Paul Biya demande une expertise extérieure dans la diffusion des solutions managériales.

2- L'assistance internationale

A l'échelle internationale, l'expertise Nord- américaine sollicitée en 1980 vise la mise en place des stratégies de diversification des relations économiques et institutionnelles. Le Canada pour sa part, à travers l'Association Canadienne de Développement International (ACDI), décide d'apporter aux pays bénéficiaires une formation du personnel aux ressources humaines.[352] L'ACDI établit une coopération entre l'École Nationale d'Administration Publique du Québec (ENAP) et l'École Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM). Et à l'issue du mécanisme institutionnelle, l'Institut Supérieur de Management Public (ISMP) est créé pour les études supérieures en Management au Cameroun.

Cet institut est créé en 1985 pour prendre en charge la diffusion de nouvelles conceptions de la gestion publique camerounaise.[353] L'ISMP se présente comme un moyen privilégié d'amorcer le Renouveau national du président Biya ainsi qu'un instrument de modernisation administrative. Son objectif est de vérifier l'administration publique camerounaise, d'encadrer les processus de réformes administratives en le dotant d'un personnel compétent aux connaissances et techniques modernes de management affutées. L'institut est placé sur la tutelle du Ministre de la Fonction Publique et sur le plan académique, il relève de l'université de Yaoundé II. Il assure la formation de plusieurs cadres d'administration comme le montre le tableau ci-après.

---

[351] Paul Biya, Discours d'ouverture du premier conseil national du RDPC tenu du 24-26 novembre 1988.
[352] ACDI, Rapport annuel, *Revue annuelle de l'aide*, Ottawa, 1980-1985.
[353] R. Tamekou, …, pp. 162-163.

Tableau 10: Personnel en formation à l'Institut Supérieur de Management Public(ISMP).

Types d'administration	**Responsables et cadres**
Services centraux	-Secrétaires généraux et assimilés -Directeurs et assimilés -Chefs de services et assimilés
Services extérieurs	-Gouverneurs -Secrétaires généraux des provinces -Membres du cabinet des gouverneurs (préfets et adjoints) -Cadres éducation nationale (Délégués et chefs de services extérieurs)
Autres Administration	-Cadres A -Cadres B -Contractuels

Source : Rapport ENAP 1985 (27).

L'ISMP permet ainsi de situer le Cameroun parmi les tendances mondiales en matière de réforme administrative. On note alors une multitude de structures en plus de l'ISMP et de l'ENAM. Aussi le Centre National d'Administration et de Magistrature (CENAM) est également créé et placé sous l'autorité du Ministre de la Fonction publique et qui est chargé de la formation des gestionnaires des administrations et de leur recyclage pour le perfectionnement dans le domaine du management. On a également l'Institut des Techniques Administratives et Financières (ITAF) créé par la coopération allemande en 1984 chargé de la formation et du perfectionnement des cadres moyens d'exécution en techniques administratives et financières.[354]

En plus de l'apport du gouvernement canadien, on a aussi la contribution de l'Université de Pittsburgh qui à travers son école d'administration publique organise un Séminaire Francophone du Management du Développement Africain (SFMDA) de 1980 à 1983 sur cinq sessions. Ce séminaire offre des formations pour renforcer les Capacités techniques et les aptitudes personnelles des participants. Chaque séminaire comprend quatre modules couverts sur une période de dix jours dont les thèmes portent sur le management de l'information, le

[354] H. Etong, "Quelques aspects techniques de la décentralisation fonctionnelle dans l'administration publique camerounaise: le cas du centre national d'Administration et de Magistrature ", *revue juridique et politique* 42(4), 1988, p.926.

management des ressources financières, la planification et le management des projets.[355] La réforme administrative sous la République du Cameroun met en relief les sollicitations extérieures et la mise en place des structures managériales locales à l'exemple de l'ISMP, l'ENAM, le CENAM et l'ITAF

Le chef de l'État s'engage à nouveau dans la refonte politico-institutionnelle qui vise à modifier l'architecture administrative au Cameroun. Il commence par un remaniement ministériel en 1983 qui contribue à la réorganisation de la structure socioprofessionnelle engendrant ainsi la création de nouveaux départements ministériels. Il innove à travers la création d'un nouveau mode de gouvernance et le changement du statut du Cameroun qui passe de République Unie du Cameroun à la République du Cameroun. Le chef de l'État justifie cette modification par la volonté de l'État de s'"appuyer sur une administration publique plus performante ".[356] Par la lettre N^0 B36 du 30 janvier 1985, le chef de l'État institue la mission "Zambo ".[357] Celle-ci a pour objectif de faire un diagnostic général de l'administration publique au Cameroun et de proposer des solutions à moyen et long terme aux problèmes de cette administration. Elle se déroule du 15 avril au 17 mai 1985 et est fondé sur le principe de visite des services publics des dix régions du Cameroun.

Cette mission réunit les autorités administratives locales (Gouverneurs, Préfets, Sous-préfets, Chefs de districts), les délégués départementaux et Provinciaux, les parlementaires, les maires des différentes municipalités, les directeurs d'entreprises publiques, parapubliques et privées. L'objectif étant de donner la liberté de parole sur l'administration afin de dénoncer les dysfonctionnements, les tares, les maux sans crainte de censure.[358] Cette opération fut un succès dans les changements administratifs dans la mesure où les services publics, en dehors de la corruption et des détournements des derniers publics, deviennent de plus en plus au service des usagers.

---

[355] D. J. Gould et J. G. Katuala, Le management des ressources humaines. Module II (séminaire Francophone en management du développement, École Supérieure d'administration publique et des affaires internationales), Université de Pittsburgh.

[356] H. Etong, "Quelques aspects techniques de la décentralisation …, p.140.

[357] Joseph Zambo est ministre délégué à la Présidence de la République chargé des relations avec les Assemblées. Il conduit cette mission dont l'équipe est constituée de Samuel Ndiwane Musehili (secrétaire général du Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale), Louis Franklin Essengue (Inspecteur d'Etat), Francois xavier Mbouyom (Directeur de délégation au Ministère de la justice), Abdoulaye Ba (directeur du personnel au Ministère de la Fonction Publique), Lazare Kaptué (Directeur de la Sante Publique), Felix Stala (Inspecteur National de Pédagogie au MINEDUC), Hermann Misse (Conseiller technique dans les services du ministère chargé des relations avec les Assemblées de la Présidence de la République), Quentin Otabela (journaliste de Cameroun Tribune) et Albert Ndi Belinga (secrétaire du Ministre chargé des relations avec les Assemblées à la Présidence de la République), Cameroun Tribune du 11 avril 1985, p.6.

[358] R. Tamekou, …, pp.181-183.

B- La représentativité genre dans les services centraux sous le régime Biya

Au Cameroun, le nombre de femmes élues ou nommées aux postes de décisions a augmenté depuis l'accession à la magistrature suprême du Président Paul BIYA. La parité absolue étant l'idéal à atteindre, comment sera vue la représentation féminine dans les services centraux de l'Etat ? Le Palmarès Genre des administrations publiques et parapubliques permettra-t-il de mettre en évidence les gaps entre les hommes et les femmes au sein de ces administrations.[359] Dans le même sens, un plan d'action national de participation des femmes à la prise de décisions mise en œuvre, avec le concours des organisations de la société civile pourra-t-il changer la situation des femmes ?

1- Représentativité dans les départements ministériels.

Dans les ministères camerounais, la représentation féminine aux postes décisionnels demeure significativement limitée. En effet, les femmes sont majoritairement cantonnées aux échelons inférieurs de la hiérarchie administrative, notamment aux catégories C et D, qui correspondent à des fonctions subalternes. Cette tendance a été mise en lumière par une enquête conduite en 2005 à l'Institut Supérieur de Management Public (ISMP), portant sur le leadership féminin dans l'administration publique camerounaise. Selon cette étude, en 1997, les femmes représentaient environ 28,7 % des effectifs totaux, avec une forte concentration dans les secteurs sociaux tels que l'éducation, la santé, les affaires sociales, ainsi que la promotion de la femme.

Cependant, cette présence féminine diminue sensiblement à mesure que l'on accède aux niveaux supérieurs de responsabilité et de prise de décision. Le phénomène s'explique en partie par les barrières structurelles et culturelles qui limitent l'ascension professionnelle des femmes dans la fonction publique, où les normes patriarcales continuent d'influencer la répartition des rôles. Malgré un poids numérique non négligeable dans l'appareil administratif de l'État, les femmes sont systématiquement reléguées à des postes moins valorisés, contribuant ainsi à la reproduction des inégalités de genre au sein des institutions publiques camerounaises[360]

---

[359] Document presenté par Madame Marie Thérèse Abena Ondoa lors de la 75^{erre} session de la journée internationale de la femme. Ce document vise à voir l'état des lieux d'avancement de la parité homme femme au Cameroun.

[360] S.Guebediang à Bessong, "Administration publique : Les femmes veulent imprimer leurs marques", *Cameroun Tribune* du 27 février 2019 sur https://www.cameroon-tribune.cm consulté le 19 février 2021 à 21h 45.

Dès lors les réformes administratives réorganisent les institutions de l'État en attribuant à chaque département ministériel ses fonctions. D'un ministère à un autre, l'organigramme diffère en fonction des charges et des rôles de chacune des structures. En général l'arbre organique d'un ministère tel que présenter dans notre travail (voir organigramme 4) est celui qui obéit à la majorité des formes d'organigramme des ministères du Cameroun à quelques exceptions près.

Chaque ministère a l'obligation de conduire la politique nationale qui lui est définie. A côté de ces départements ministériels, il existe les ministres sans portefeuille. On distingue des Ministres d'État (3), Ministres rattachés à la présidence de la République (8), Ministres chargés de mission à la Présidence de la République (5), les Ministres (31), Ministres délégués auprès des Ministères (7), Les secrétaires d'État auprès des Ministères (9). Au total 63 postes des ministres et assimilés. Le poste de premier ministre étant la chasse gardé des hommes depuis l'indépendance jusqu'à nos jours.

Un Ministre d'État est un titre protocolaire honorifique qui marque l'importance du Ministre. En principe, il est donné aux personnalités politiques importantes par leur poids en tant que chefs de partis membres de coalitions.[361] Ce sont encore les personnes influentes qui soutiennent le partis au pouvoir, les "vrais amis du Président de la République ". En 2020 au Cameroun, ils sont au nombre de trois hommes, zéro femme. Il s'agit de M. Bello Bouba Maigari[362], Ministre du Tourisme et des Loisirs; M. Laurent Esso, Ministre de la justice, Garde des sceaux; M. Jacques Fame Ndongo, Ministre des enseignements secondaires.

Par contre un Ministre délégué est un Ministre au sein d'un gouvernement en charge d'un domaine ou d'un dossier précis au sein d'un ministère. Il est placé sous l'autorité d'un Ministre ou sous celle du premier ministre. Et le Ministre chargé de Mission est en charge des relations entre la Présidence de la République et le Gouvernement, il exerce une mission principale d'étude et de conduite de projets. C'est une personnalité ressource, il exerce une fonction temporaire en s'appuyant sur un effectif limité et sur la coopération de plusieurs services. Il peut conduire soit une mission transversale pour les opérations nouvelles à réaliser dans un délai donné ou une mission technique correspondant à une fonction nouvelle éventuellement pérenne. De l'année 2000 à 2020, sur les 11 remaniements ministériels effectués par le Président de la

[361] Ibid.
[362] Président du parti de l'Union Démocratique du Peuple Camerounais (UNDP), Parti très populaire dans le grand Nord. Il établit une coalition avec le Rassemblement Démocratique du Peuple Camerounais(RDPC), parti au pouvoir. Son parti perd ici la conquête du pouvoir au profit de sa posture d'allié au parti au pouvoir pour accompagner le Chef de l'Etat dans sa politique de la Nation.

République son excellence Paul Biya, on compte en moyenne 4 ministres chargés de mission par gouvernement et jamais une femme n'a occupé ce poste.

Les gouvernements au Cameroun diffèrent selon les besoins de l'État, c'est ce qui la refonte de certains départements ministériels qui a pour corollaire l'éclatement et l'augmentation des ministères. Après lecture des décrets de nomination du Chef de l'État, une observation est faite sur la parité genre au sein des différents gouvernements.

Tableau 11: Proportion genrée des Ministres et Assimilés au Cameroun.

Années	**2009-2010**				**2011-2014**				**2015-20161**				**2017-2020**			
Fonctions	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%	H	%	F	%
Premier Ministre	1	100	/	/	1	100	/	/	1	100	/	/	1	100	/	/
Vice Premier Ministre	2	100	/	/	1	100	/	/	1	100	/	/	/	/	/	/
Ministre d'État	3	100	/	/	2	100	/	/	2	100	/	/	4	100	/	/
Ministre	**26**	**83,88**	**5**	**16,12**	**28**	**82,36**	**6**	**17,64**	**27**	**79,42**	**7**	**20,58**	**29**	**80,56**	**7**	**19,40**
Ministre Délégué	**8**	**88,88**	**1**	**11,2**	**12**	**92,3**	**1**	**7,7**	**12**	**92,3**	**1**	**7,7**	**16**	**94,11**	**1**	**5,9**
Secrétaire d'État	**5**	**83,4**	**1**	**16,6**	**8**	**80**	**2**	**20**	**7**	**63,63**	**3**	**27,27**	**6**	**66,7**	**3**	**33,3**
TOTAL	**45**	**86,54**	**7**	**13,46**	**52**	**77,61**	**9**	**13,43**	**50**	**81,96**	**11**	**18,03**	**56**	**83,58**	**11**	**16,42**

Source : Décret n°2011/408 du 09 décembre 2011 portant organisation du Gouvernement, modifié et complété par le décret n°2018/190 du 02 mars 2018 ; Décret n°2011/409 du 09 décembre 2011 portant nomination d'un Premier Ministre, Chef du Gouvernement ; Décret n° 2015/434 du 02 octobre 2015 portant réaménagement du Gouvernement ; Décret n° 2019/001 du 04 janvier 2019 portant nomination d'un premier Ministre ; Décret n° 2019/002 du 04 janvier 2019 portant réaménagement de Gouvernement.

Ce tableau montre la représentativité des femmes au gouvernement entre 2010 et 2020. Depuis 2010, le nombre de femmes dans le Gouvernement augmente légèrement au fur et à mesure qu'il y a formation d'un nouveau Gouvernement. Dans l'actuel Gouvernement, il y a 07 femmes Ministres à savoir : Ministre des Affaires sociales, Ministre des Enseignements secondaires, Ministre de l'Habitat et du Développement urbain, Ministre Délégué à la Présidence, chargé du Contrôle Supérieur de l'État, Ministre de la Recherche scientifique et de l'Innovation, Ministre des Postes et Télécommunications, Ministre de la Promotion de la Femme et de la Famille ; 01 femme Ministre Délégué : Ministre Délégué auprès du ministre de l'Agriculture et

de Développement rural chargé du développement rural ; et 03 femmes Secrétaires d'État : Secrétaire d'État auprès du Ministre de l'Éducation de Base, Secrétaire d'État auprès du Ministre des Forêts et de la Faune, Secrétaire d'État auprès du Ministre de l'Habitat et du Développement Urbain chargé de l'Habitat. Au total, 11 femmes sur 67, occupent des fonctions ministérielles, soit 16,4%. Cette proportion est très insignifiante vu la structure de la population qui est en majorité féminine.

Dans l'échiquier de l'État actuel, ces femmes ont chacune un parcours remarquable qui permet de justifier leur positionnement au sein de l'équipe gouvernementale. Leur cursus scolaire, leur formation et spécialisation ont retenul'attention. Il faut également noté que leur militantisme dans les différents partis politiques qui se sont succédés au pouvoir, a facilité leur rapprochement du pouvoir et concrétisé leur nomination aux hautes sphères de l'administration. Leur action au sein de ces partis politiques n'est pas de moindre. Elles mobilisent les foules, animent et drainent un grand nombre de sympathisans. Ne dit-on pas que "derriere un grand - homme se cache une grande femme" ? Elles constituent la cheville ouvriere de ces partis politiques.[363]

Photo 11: Vivian Asheri Kilo.

Source: camerooninfo.net, Consulté le 17 mars 2022 à 4h 10.

[363] Haoua Mahama Elhadji, 33ans, professeur de lycée d'enseignement général, Yaoundé le 15 novembre 2022.

Camerounaise, Asheri Kilo est plus connu dans le domaine de la culture. Étudiante de l'Université de Yaoundé I et animatrice de spectacles étudiants, cette passionnée de la culture jouit d'une forte expérience dans le management de la jeunesse. Elle est d'ailleurs membre de plusieurs clubs (théâtre, sante, musique et du Commonwealth).[364] Elle poursuit ses études à l'Université de Leeds, au Royaume-Uni où elle obtient son doctorat en Arts de la scène et arts visuels, arts du théâtre et du théâtre pour la communication, l'éducation et le développement, Vivian Asheri Kilo a occupé des postes de responsabilité au Cameroun avant sa dernière nomination. Elle était chargée de cours en arts de la scène dans les universités de Yaoundé I et Buea. Elle est nommée pour la Première fois Conseiller technique N^0 1 au Ministère de la culture, poste qu'elle occupe jusqu'en 2008. Par le décret n^0 2019/003 du 04 janvier 2019 du Président de la République, elle devient Secrétaire d'État auprès du Ministère de l'Éducation de Base.[365]

Photo 12: Koulsoumi Alhadj epse Boukar.

Source : camerooninfo.net, Consulté le 17 mars 2022 à 4h 17.

Née en 1968, originaire du département de la Vina dans l'Adamaoua et fiscaliste de l'ENAM, puis devient enseignante de l'ENAM.[366] Elle s'engouffre par la suite dans la transaction du domaine forestier, domaine qui frappe les opérateurs économiques indélicats d'amendes de payer les frais pour infractions commises. Madame Koulsoumi Alhadj

[364] https://mobile.camerounweb.com. Kilo Viviane Asheri, biographie consulté le 17 mars 2022 à 4h.
[365] L. Ngoueka, "Kilo Viviane Asheri : la révélatrice" sur https://www.spm.gov.cm>site>kilo du 17mars 2022 à 4h.
[366] https://www.spm.gov.cm>site>koulsoumi consulté le 17 mars 2022 à 19h.

s'engage auprès du Ministre Ngole Philip Ngwese dans l'assainissement des finances du Ministère de la Forêt et de la Faune (MINFOF). Elle fut donc tour à tour, Inspecteur vérificateur, Inspecteur provincial, Chef de Brigade nationale de contrôle de la direction des impôts. Puis, chargée de mission à la Direction des Affaires économiques de la Présidence. Elle fait son entrée au gouvernement le 9 décembre 2011 comme secrétaire d'État auprès du Ministre de la Forêt et de la Faune. Intransigeante et très rigoureuse il vaut mieux éviter de d'essayer de la convaincre lorsque est en infraction, il faut seulement se préparer à payer les amendes.[367] A cet effet, elle a augmenté les recettes du MINFOF de 200 millions de Fcfa en 2009 à 3 milliards en 2015.[368]

Photo 13: Marie Rose Dibong née Biyong.

Source : camerooninfo.net, Consulté le 17 mars 2022 à 4h 23.

Née le 20 mars 1950 à Libamba dans le Nyong et kelle, région du Centre et titulaire d'une maitrise en informatique et Gestion des Entreprise de l'Université de Paris en 1975 où elle est classée comme 3ème dauphine, elle entre à la Fonction Publique camerounaise en1978.[369] Devenue Ingénieur en chef d'Informatique, elle occupe plusieurs fonctions dans le domaine de l'informatique et de l'entrepreneuriat entre 1992 et 2001. Assistant chargé de l'étude à la direction téléinformatique et bureautique au centre de développement de l'informatique (CENADI) en 1991 et ingénieur en chef en 1992, puis Conseiller Technique au Ministère de l'Urbanisme et de l'Habitat en 1997 et ingénieur général en 1998 avant d'être

[367] Anonyme, interview d'un agent du MINFOF, Yaoundé le 4 avril 2018.
[368] N. Guepi, "Gouvernement : Le onze des invisibles ", *Quotidien Mutations* dub 21 janvier 2016, Camerounlink.com, consulté le 17 mars 2022 à 19h 35.
[369] https://mobile.camerounweb.com Dibong née Biyong, biographie, consulté le 17 mars 2022 à 4h.

promue au Poste de Directeur General Adjoint du Crédit Foncier du Cameroun CFC) le 18 avril 2001. Marie Rose Dibong a passé plus de 10 ans dans cette institution. Elle est enfin nommée comme secrétaire d'État auprès du Ministre de l'Habitat et du Développement Urbain en 2013.[370]

Avec une vie politique très active, elle fut à la fois membre active de jeunesse de l'UC, de jeunesse de l'UNC puis de l'OFUNC. Trésorière à la première sous-section Yaoundé II, candidate dans la première liste RDPC gagnante de la mairie de Yaoundé Ier aux municipales. En mars 1991, elle fut l'un des membres fondateurs du parti Union Nationale Démocratique du Peuple Camerounais(UNDP). Au sein de ce parti, elle occupe successivement les postes de présidente du premier congrès de l'UNDP, élue pour un mandat de 5 ans, présidente nationale des femmes de l'UNDP, membre du bureau politique et membre du comité central en 1992, poste auquel elle fut réélue en 1997 et en 2002.[371] Son Poste de Présidente du mouvement des femmes de l'Union Nationale pour la Démocratie et le progrès (UNDP) aurait contribué à sa nomination et à sa désignation comme présidente de la commission de proposition au gouvernement des modalités d'éligibilité et de vente des 1675 premiers logements sociaux d'OLembe.[372]

Photo 14: Clémentine Ananga Messina.

Source : camerooninfo.net, Consulté le 17 mars 2022 à 4h 31.

[370] https://www.spm.gov.cm>site>dibong consulté le 17 mars…
[371] https://www.minhdu.gov.cm>secretaire d'Etat> consulté le 17 mars.
[372] P. G. Moadougou, "Gouvernement…."

Née le 15 mars 1959 à Ngang dans le département de la Mefou et Afamba, Clémentine Antoinette Ananga Messina née Beyene est une ingénieure agronome de conception et titulaire d'un diplôme de 3ème cycle en Gestion de politique économique.[373] Elle fait l'essentiel de sa formation au Ministère de l'Agriculture et du développement rural (MINADER) Partie de cadre d'appui, elle a gravie les échelons de chef de service, Directeurs, ensuite passée de Directeur des Enquêtes et des statistiques agricoles, et Conseiller Technique, après 23ans d'expérience au Ministère de l'agriculture, elle fait son entrée dans le gouvernement en 2009. Enfin depuis 2018, elle est Ministre Déléguée auprès du Ministre de l'Agriculture et du Développement rural, chargée du Développement rural.[374]

Sur le plan politique, elle fut militante du RDPC et présidente de la commission communale de campagne dudit parti à Nkolafamba lors des dernières élections présidentielles de 2018. Elle rend l'âme le 5 aout 2022 à l'hôpital d'Andalou à Istanbul en Turquie.[375]

Photo 15: Pauline Irène Nguene.

Source : camerooninfo.net, Consulté le 17 mars 2022 à 4h 40.

Venue de Makak dans le Nyong et kelle, région du Centre, pauline Irène Nguene est Ingénieur Pétrochimie diplômée de l'Université New-Mexico Institute of Mining and Technology en Amerique, elle complète sa formation avec une maitrise en sciences de la terre à l'Université de Yaoundé. Elle bénéficie également d'une bourse canadienne qui lui

[373] Clementine Ananga Messina, biographie sur www.camerounweb.com consulté le 10 août 2022 à 10h 24.
[374] Clémentine Ananga Messina, biographie…
[375] A. F. Angono Beyala, "Nécrologie : Ananga Messina tire sa révérence sur Cameroon Radio Television du 5 août 2022, consulté le 10 août 2022 à 10h 37.

permet d'être titulaire d'un MBA en administration des entreprises pétrolières à l'école des hautes études commerciales de Montréal.[376] De retour au Cameroun, elle est nommée Chef de service de l'exploitation des hydrocarbures au Ministère des Mines, de l'Eau et de l'Énergie (MINMEE) en 1983. De 1991 à 2009, elle a occupé les postes d'attachée, chargée de mission et Conseillers techniques dans les services du Premier Ministre. Pauline Irène Nguene épse Kendeck fut présidente du conseil d'Administration du Centre National de Réhabilitation des personnes Handicapées le 13 janvier 2009 ensuite, elle est à la tête du conseil d'Appui à la réalisation des contrats de partenariats, chargée du partenariat économique entre les secteurs public et privé. Enfin, depuis octobre 2015, elle devient Ministre des Affaires Sociales.[377] Depuis 2016, elle cumule avec sa fonction de ministre le poste de présidente du conseil d'administration du centre national de réhabilitation des personnes handicapées Cardinal Paul Emile Leger (CNRPH-CPEL).

Photo 16: Minette Libom Li Likeng née Mendomo.

Source : camerooninfo.net, Consulté le 17 mars 2022 à 4h 49.

Née à Esse (Mveng) le 4 mars 1959, Mendomo Awoumvele Minette obtient d'abord son Baccalauréat D (1978-1979) ensuite une Licence en sciences économiques option Analyse et Politiques Economiques (1979-1982) où elle sort major de sa promotion. Elle entre enfin à l'ENAM (1982-1984) et devient Inspecteur des Régies Financières option

[376] Camtel "Nguene née kendek Pauline Irène-Portail du gouvernement du Cameroun" sur www.gov.cm consulté le 16 mars 2022 à 21h 45.
[377] MINAS, "Madame Nguene Irène Pauline ou le salaire de l'effort " sur www.cimer.be, consulté le 3 mai 2022 à 20h 15.

Douane.[378] Elle occupe plusieurs postes de responsabilité au sein de l'administration douanière camerounaise et commence sa carrière en 1984 comme Inspectrice de visite au bureau principal de la gare centrale de Yaoundé, ensuite Chef de service de liaison informatique au secteur de Douanes du Littoral de 1988-1995, Inspecteur vérificateur au secteur des Douanes du Centre de 1995 à 2002, Chef de division de la législation et du contentieux à la Direction des Douanes de 2002 à 2004. De 2004 à 2008, elle fut Chef de Division de la Législation et de la Coopération internationale à la direction Générale des Douanes. En 2008, elle devient enfin Directeur General des Douanes, poste qu'elle occupe jusqu'en 2015, date de sa nomination comme Ministre des Postes et Télécommunications.[379]

Photo 17: Madeleine Tchuenté.

Source : camerooinfo.net, Consulté le 17 mars 2022 à 5h 15.

Originaire de la région de l'ouest Cameroun, département du Koung-Khi, arrondissement de Bayangam[380], Madeleine chuinté fait ses études primaires et secondaires à Nkongsamba[381] où elle obtient un Baccalauréat scientifique et devient titulaire d'un

[378] https://www.minpostel.gov-cm>biographie Libom Li Likeng du 18 mai 2017 consulté le 16 mars 2022 à 16h 30.
[379] Camtel " Libom Li Likeng née Mendomo Minette-portail du gouvernement du cameroun> sur www.spm.gov.cm consulté le 16 mars 2022 à 17h 11.
[380] "Sortie : la chute des baobads" sur www.cameroon.info.net du 9 décembre 2004, consulté le 19 septembre 2022 à 9h 15.
[381] P. Nuembissi, "Elites urbaines et politique locale au Cameroun. Le cas de Bayangam", mémoire online consulté le 19 septembre 2023 à 9h 04

diplôme universitaire de pharmacie obtenu à l'université de Strasbourg.[382] Sa carrière civile est marquée par sa profession de pharmacienne au cours de laquelle elle travaille dans la distribution des médicaments à Bafoussam.[383] Elle devient Ministre de la Recherche Scientifique et de l'Innovation depuis le 8 décembre 2004. Ses 19 ans à la tête de ce département ministériel seraient témoignés par une vie politique active. Militante du RDPC, membre du bureau national de l'OFRDPC en 1990, membre du comité central du RDPC en 1997et membre de la commission des affaires politiques des congres extraordinaires de 1996, 2001, 2006, elle fut aussi rapporteuse générale du congrès extraordinaire du RDPC du 21 juillet 2006 et présidente de la section RDPC de la Mifi.[384]

Photo 18: Marie Thérèse Abena Ondoa née Obama.

Source : camerooninfo.net, Consulté le 17 mars 2022 à 5h 20.

Née le 10 août 1942 à Douala, pédiatre, professeur d'université, Première femme Directrice de l'Hôpital Central de Yaoundé en 2009, Marie Therese Abena Ondoa fut vice doyenne de la Faculté de Médecine de l'Université de Yaoundé I chargée de la Recherche et de la coopération. Elle fut également chef du département pédiatrie du Centre Hospitalier

[382] *Journal du Cameroun-com*, Madeleine Tchuenté "Nous avons une diaspora compétente et patriote" sur www.journalducameroun.com consulté le 19 septembre 2023 à 9h.
[383] "Madeleine Tchuenté : une pharmacienne à la Recherche Scientifique" sur fr.allafrica.com du 9 décembre 2004, consulté le 19 septembre 2023 à 9h 10.
[384] Ministère de la Recherche Scientifique et de l'Innovation, "Grandes figures féministes du Cameroun, Yaoundé, MIRESI, février 2014, p.30.

Universitaire de Yaoundé. Elle entre enfin au MINPROFF depuis 2009 comme Ministre de cette institution en charge de la promotion de la Femme et de la Famille.[385]

Depuis sa nomination à la tête de ce Ministère, elle ne cesse de mener les luttes en faveur de l'intégration de la femme. Déjà le 19 avril 2012, le projet de loi portant révision du code électoral du Cameroun fut adopté. Ce projet adopte des mesures de respect de l'égalité des sexes, permettant ainsi l'accroissement du nombre de femmes parlementaires de 25 à 56. Cet effectif réalisé permet d'atteindre les objectifs fixés par la CEDEF.[386] En 2016, elle s'oppose fortement au mariage des enfants qui affecte précisément la jeune fille en la privant d'éducation et dissuade ainsi leur autonomisation. A cet effet, elle interpelle les chefs communautaires, les religieux, journalistes et les chefs de famille à lutter contre cette pratique malsaine. Pour pallier au problème du retard d'éducation et de la formation des femmes, la Ministre préconise la construction des écoles au moyen du financement de la coopération nippone-camerounaise. Son ministère soutient l'intégration des femmes à travers les centres de promotion de la femme répandus sur le territoire national chargé de la formation professionnelle pour les filles ayant abandonnées l'école dans les zones rurales. Ces centres proposent des programmes de technologie de l'information et de la communication, la gestion des projets ouvrant ainsi les portes de l'emploi.[387] Sous son initiative, son département ministérielse mobile à travers les thématiques de célébration de la journée internationale de femme (08 mars)[388] et leur déploie dans les centres de formation professionnelle.[389]

[385] https:// mobile.camerounweb.com Marie Thérèse Abena Ondoa, biographie consulté le 30 septembre 2023 à 8h 25.
[386] Ibid.
[387] Marie Thérèse Abena Ondoa, biographie.
[388] Au fil du temps, plusieurs thématiques sont débattues lors de ces journées au cercle municipal de l'esplanade de l'hôtel de ville de Yaoundé et dans les institutions déconcentrées du MINPROFF. On peut citer : " intensifier la lutte contre les discriminations à l'égard des femmes, renforcer le partenariat pour le développement durable" (2018), "Croisade contre les inégalités de sexes : s'arrimer à la nouvelle impression" (2019), "Je suis de la génération égalite : levez-vous pour les droits des femmes" (2020) in archive MINPROFF.
[389] Une cinquantaine de jeunes filles formées dans la cuvée 2018-2019 au centre de promotion de la femme et de la famille (CPFF) de Bertoua au rang desquelles mademoiselle Nyanang Marie Paule, major de cette 26 ème promotion s'est montrée joyeuse à la hauteur des espoirs fondés sur le monde de l'emploi.

Photo 19: Rose Ngwari Mbah Acha née Fomudam.

Source : camerooninfo.net, Consulté le 17 mars 2022 à 5h 30.

Mbah Acha née Fomundam Rose Ngwari voit le jour le 23 janvier 1959 dans le département de la Momo, région du Nord-ouest. Elle fait ses études primaires dans la localité de Mbengwi, secondaires à *Saker Baptist College* de Limbé et au *Goverment High School* Nkambe et supérieures à l'Université de Yaoundé en droit avant d'entrer à l'ENAM où elle achève son cycle supérieur comme magistrate de l'ENAM.[390] En 1994, elle devient membre de la Fédération Internationale des femmes juristes (FIDA) où elle défend les droits de la femme et des enfants plaidant pour le renforcement de l'autonomie économique des femmes tout en organisant les ateliers de renforcement des capacités.[391]

En 2012, elle est nommée présidente du tribunal administratif régional de la région du Nord-ouest nouvellement créé.[392] Sous un arrêté de nomination du Chef de l'État, elle devient magistrate hors hiérarchie le 18 décembre 2014 avant d'être nommée en 2015 comme Présidente du Tribunal Administratif de la Région du Nord- Ouest Cameroun à Bamenda. Au sein de ce tribunal, elle s'est battue en défendant les droits des femmes et l'égalité de traitement des femmes reprises de justice. Elle a été aussi à la tête de l'association des avocats du Cameroun et réalise 19 ans d'expérience au service de la justice. Pendant son service, de nombreuses femmes ont été formées aux droits des femmes permettant ainsi

[390] Mbah Acha Rose: "Mounts Supreme state Control Office" sur http://crtv.cm, consulté le 17 Août 2022 à 5h 15.
[391] https://mobile.camerounweb.com> Mbah Acha, biographie consulté le 30 septembre 2023 à 10h 10.
[392] Le tribunal administratif avait été créé pour entendre les affaires impliquant des actes d'administration publique relatifs au respect du droit public. Cf. texte de loi 2008 portant réorganisation des juridictions de l'État.

d'améliorer leur statut au poste de décision. Elle a financé l'établissement de nombreux actes de naissance pour les enfants des familles pauvres.[393]

Elle est actuelle Ministre délégué á la Présidence de la République, chargée du Contrôle Supérieur de l'État.[394] Son soutien à permis la mise sur pied d'une plateforme pour le leadership et l'autonomisation des femmes. Ses stratégies en faveur du leadership au sein des groupes communautaires s'appuient sur le dialogue, l'encouragement, le partage de ses expériences personnelles. Aujourd'hui, elle a une passion et des atouts pour développer le leadership communautaire.

Photo 20: Pauline Nalova Lyonga.

Source : camerooninfo.net, Consulté le 17 mars 2022 à 5h 39.

Originaire du Fako dans la région du Sud-ouest, après ses études secondaires au *Queen of rosary secondary school Okoyong* à Mamfé (1968) et au *college of arts science and technology* de Bambili où elle obtient son GCE A level (1970) et devient titulaire d'une Licence en Littérature anglaise de l'Université de Yaoundé I en 1973.[395] Elle quitte le Cameroun pour poursuivre ses études en Angleterre où elle obtient un Master en littérature africaine à l'Université de Sheffield. Depuis 1985, elle est titulaire d'un PhD en littérature

[393] Mbah Acha, biographie.
[394] Mbah Acha née Fomundam Rose Gwari, "une magistrate pour veiller sur la fortune publique", 237online.com consulté le 17 août 2022 à 5h 45.
[395] Nalova Lyonga Pauline Egbe : A household name at MINESEC sur www.cameroon-tribune.cm consulté le 19 mai 2018 à 20h 53.

anglaise obtenue à l'Université du Michigan à Ann Arbor aux États Unis.[396] De retour au Cameroun, elle enseigne à l'Université de Buea et occupe le Poste de Directeur des Affaires Académiques, puis de Vice-Recteur et est nommée Recteur de l'Université de Buea le 29 juin 2012,[397] Poste qu'elle occupe pendant cinq ans avant d'être nommée comme Présidente du Conseil d'administration de l'Hôpital Général de Douala en 2017 où elle passe juste quelques mois avant d'être nommée par un décret du Chef de l'État le 3 mars 2018, comme Ministre des enseignements secondaires.[398]

Photo 21: Célestine Ketcha Courtès.

Source : camerooninfo.net, Consulté le 17 mars 2022 à 5h 49.

Née le 13 octobre 1964 à Maroua, Célestine Ketcha épse Courtès est une femme politique, opératrice économique de la Région de l'Ouest Cameroun. Après son Baccalauréat A4, elle est titulaire d'un Brevet de Technicien Supérieur en techniques commerciales et d'un diplôme d'étude Supérieure de commerce et d'économie. Elle commence sa carrière dans la cimenterie du Cameroun Comme cadre commercial et marketing.[399] Militante du

[396] "Le 7 de la derniere heure" *Journal Integration* du 14 mars 2018 consulté le 19 mai 2018 à 21h.
[397] Université de Buea, Dr Nalova Lyonga : la diplomate héritière d'un " volcan ", Cameroon-info.Net, Consulté le 18 mai 2022 à 4h 31.
[398] C. Wabo, "Cameroun : Paul Biya *trimbale* Pauline Nalova Lyonga Egbe", le Bedparle/actualité au cameroun *Info cameroun et tendances* du 3 mars 2018, consulté le 19 mai 2018 à 4h 05.
[399] " La Camerounaise Célestine Ketcha Courtès accède au trône du Refela" dans journalcameroun.com, consulté le 17 août 2022 à 4h 15.

RDPC, elle devient Maire de Bangangté en 2007, réputée dynamique et active dans la vie sociale et administrative des communes environnantes, elle gagne le prix de la meilleure ville propre du Cameroun. Le 4 janvier 2019, elle est nommée par décret présidentiel du Chef de l'État comme Ministre de l'habitat et du Développement Urbain dans le gouvernement Joseph Dion Ngute.[400]

Cette équipe bénéficie d'un certain nombre de femme ayant chacune un bagage intellectuel digne, une qualification et spécialisation recommandée. Il faut remarquer que malgré leur positionnement, elles sont toujours cantonnées dans le domaine du social et de l'économie, les domaines sensibles comme les finances, la défense restent la chasse gardée des hommes. Le classement des Ministères par rapport à l'approche genre permet de mieux comprendre les domaines lui réservé.

Tableau 12: Classement des ministères en faveur de la promotion de la femme en 2019.

Ministère	**Taux de responsabilité féminine**	**Rang**
MINPROFF	59,54	1er
MINAS	56,36	2ème
MINTOURL	39,54	3ème
MINPMEESA	38,46	4ème
MINTSS	37,58	5ème
MINFOPRA	36,23	6ème
MINEDUB	34,28	7ème
MINJUSTICE	33,98	8ème
MINSANTE	32,74	9ème
MINREX	32,33	10ème
MINJEC	32,08	11ème
MINRESI	30,51	12ème
MINEPDED	30,47	13ème
MINCOMMERCE	30	14 ème
MINAC	29,12	15 ème
MINEPAT	28,45	16 ème
MINCOM	28,27	17 ème
MINFOF	25,10	18 ème
MINTRANSPORT	24,59	19 ème
MINESEC	23,81	20 ème
MINEFOP	23,69	21 ème
MINESUP	22,47	22 ème
MINDDEVEL	21,73	23 ème
MINEE	20,96	24 ème
CONSUPE	20,65	25 ème
MINEPIA	20	26 ème
MINDCAF	19,77	27 ème
MINMIDT	18,58	28 ème
MINADER	18,40	29 ème

[400] Fred Bihina, "Cameroun- Remaniement ministériel : voici les tous nouveaux ministres, Cameroo-info.net du 5 janvier 2019 à 17h 45.

MINPOSTEL	17,85	30 ème
MINHDU	16,06	31 ème
MINSEP	13,32	32 ème
MINMAP	08,29	33 ème
MINTP	08,15	34 ème
MINAT	06,25	35 ème
MINDEF	04,89	36 ème

Source : MINPROFF, Palmarès genre des administrations publiques élargi aux organismes publics et parapublics, Edition 2019.

De ce tableau, il ressort clairement que les ministères relevant du domaine social sont ceux qui se prononcent en premier dans la promotion de la femme. Des 36 départements ministériels audités, 13 réalisent un taux de promotion féminine de l'ordre de 30% conformément aux clauses de Beijing sur le quota à faire appliquer par les administrations publiques. Le MINDEF est le dernier dans ce classement avec un score de 4,89%. Il est précédé du MINAT (06,25%) et du MINMAP (08.29%). Ces ministères phares ou délicats ne bénéficient pas suffisamment de la confiance des femmes, on dirait que le Chef de l'État a peur de les confier aux femmes.[401]

2- Le poids des femmes dans l'appareil administratif de l'État

Le poids des femmes dans l'appareil administratif de l'État n'est pas négligeable. En 2008, l'étude menée par le MINFOPRA[402] et concernant les services centraux de trente-quatre (34) administrations publiques montre qu'il existe 4935 postes de responsabilité allant du rang de ministre et assimilé à celui de chef de bureau et assimilé. Sur les 4935 postes disponibles, 72,24 %, soit 3565 postes, sont effectivement occupés. Les hommes occupent 74,89 % desdits postes, contre 25,11 % pour les femmes. Elles sont présentent aux autres postes de décisions dans une pyramide dont la base est large et le sommet effilé. Cette répartition permet de mieux comprendre les inégalités entre homme et femme dans les services centraux, des postes les plus grands vers les plus petits.

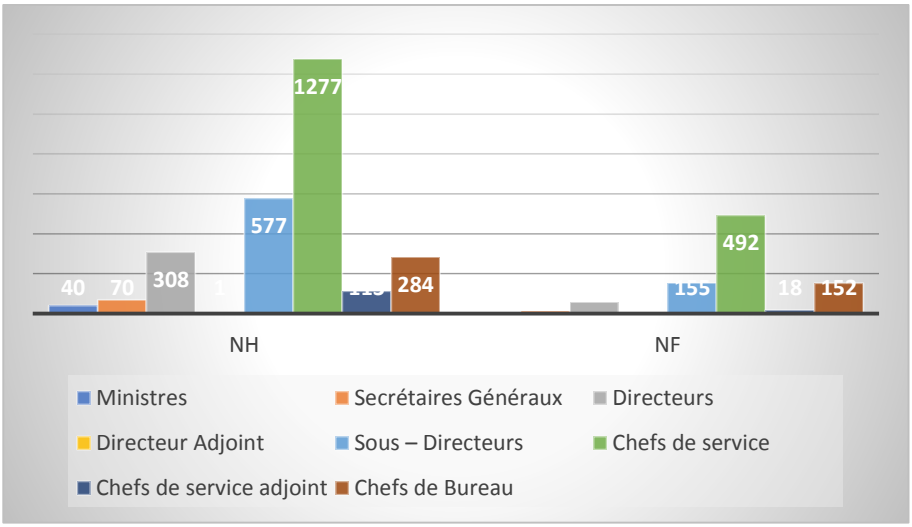
[401] Anonyme, cadre du MINPROFF, Yaoundé le 18 avril 2019.
[402] Archives MINFOPRA, Cartographie des postes de responsabilité de l'Administration publique camerounaise (Services Centraux), Yaoundé, 2008, p. 26.

Tableau 13: Répartition des postes de responsabilité dans les services centraux de l'État en 2008.

Rang	Postes occupe	Hommes		Femmes	
		Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
Ministres	46	40	86,96	6	13,04
Secrétaires Généraux	84	70	83,33	14	16,67
Directeurs	366	308	84,15	58	15,85
Directeur Adjoint	1	1	100.00	0	0.00
Sous – Directeurs	732	577	78,83	155	21,17
Chefs de service	1769	1277	72,19	492	27,81
Chefs de service adjoint	131	113	86,26	18	13,74
Chefs de Bureau	436	284	65,14	152	34,86
Total	**3565**	**2670**	**74,89**	**895**	**25,11**

Source : Archives MINFOPRA, Cartographie des postes de responsabilité de l'Administration publique camerounaise (Services Centraux), Yaoundé, 2008, p. 26.

Graphique 16: Ratio Hommes-Femmes dans les services centraux de l'État en 2008



Source : Idem tableau numéro 14.

Comme on peut le constater, plus on va vers le sommet, la pyramide se rétrécit. La montée des femmes vers les postes sensibles reste inquiétante au Cameroun. Cette même étude prouve également que les femmes sont plus représentées dans cinq départements ministériels où elles occupent 40% au MINPROFF, 50% au MINAS, 43,94% au MINPMESSA (Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Économie Sociale et de l'Artisanat), 41,98% au MINTSS (Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale), 38,67% au MINTOUR (Ministère du Tourisme

et des Loisirs). En 2014, l'effectif des agents publics hommes et femmes représente 64% pour les hommes et 36% pour les femmes. Soit environ deux fois le taux de représentation des femmes quel que soit la catégorie et le corps de métier.[403]

En 2019, une étude du MINPROFF effectuée auprès de 36 départements ministériels sur la répartition genre aux différents postes de responsabilité (Ministres, Secrétaires généraux, Inspecteurs généraux, Conseillers techniques, Directeurs, Sous-directeurs, Chefs de services et de Cellules, Chargés d'étude…) dans les services centraux de l'Etat, montre que la parité genre reste faible.

Tableau 14: Effectif genre à la prise de décision dans les services centraux de l'État en 2019.

Ministère	Postes de responsabilité totale	Hommes	Femmes	Taux de représentation féminine
MINPMEESA	273	168	105	38,46
MIRESI	462	320	141	30,51
MINAS	715	312	403	56,36
MINMIDT	443	341	102	23,02
MINCOMMERCE	219	154	65	30
MINHDU	361	293	58	16,06
MINTOURL	177	107	70	39,54
CONSUPE	92	73	16	20,65
MINESEC	16800	12800	4000	23,81
MINTSS	282	176	106	37,58
MINEDUB	280	194	86	34,28
MINPROFF	398	161	237	59,54
MINREX	334	225	108	32,33
MINFOF	247	185	62	25,10
MINEPDED	304	233	71	30,47
MINDCAF	549	441	108	19,67
MINAC	206	143	60	29,12
MINMAP	579	530	48	08,29
MINEE	186	147	39	20,96
MINPOSTEL	224	184	40	17,85
MINEPAT	376	269	107	28,45
MINAT	1885	1767	118	06,25
MINTRANSPORT	244	184	60	24,59
MINTP	552	487	45	08,15
MINFOPRA	138	88	50	36,23
MINADER	364	297	67	18,40
MINJEC	240	163	77	32,08
MINDEF	146	139	07	04,79
MINEPIA	240	191	48	20

[403] Institut National de Statistique (INS), Dépliant publié à l'occasion de la 36ème Edition de la Journée Internationale de la Femme.

MINESUP	1495	1159	336	22,47
MINEFOP	612	467	145	23,69
MINSANTE	226	152	74	32,74
MINSEP	593	516	79	13,32
MINJUSTICE	1907	1254	648	33,98
MINDDEVL	23	18	05	21,73
TOTAL	**29670**	**24338**	**5332**	**17,97**

Source : MINPROFF, compilation des données à partir du palmarès genre des administrations publiques, Edition 2019.

Ce tableau révèle que, des 29670 postes de décisions disponibles dans l'administration centrale au Cameroun en 2019, 24338 sont occupés par les hommes, les femmes occupent 5332 soit un taux de 17,97 %. Il en demeure pas moins qu'elles connaissent une augmentation au poste de décision au sein de cette administration mais le rythme de croissance est très lent. Pourtant les lois et règlements sur la gestion des ressources humaines ne font aucune distinction dans le traitement des agents publics. Mais la parité homme femme relève encore de l'illusion.

Malgré l'accès grandissant des femmes aux divers échelons de l'administration des pays africains, les femmes africaines se voient encore aujourd'hui freinées dans leurs aspirations professionnelles par de nombreux obstacles. Souvent victimes des préjugés sociaux à leur égard, toujours ralenties dans leurs performances professionnelles par un cumul de charges (emploi/vie familiale) et par la discrimination dont elles font l'objet dans leur milieu social. Les femmes n'en constituent pas moins les véritables acteurs du développement national et leur force de travail, loin d'être négligeable pourrait faire de la masse féminine la cheville ouvrière de la réalisation socioculturelle, économique, politique et administrative de leur pays si on leur donnait les moyens.[404]Elle exécute un ensemble de tâche : dactylographie, transmission des dossiers…brefs un ensemble de tâches qui s'avèrent d'une importance capitale pour l'usager du service public autant qu'elles constituent l'ultime étape dans le processus décisionnel. L'architecture des bureaux au sens propre du terme confirme du reste sa présence. Nlep l'explique en ces termes : "Généralement, à côté de la porte centrale par laquelle passent les autres autorités "de la maison" et les usagers extérieurs à la machine administrative, on trouve, entre le bureau du "chef" et son secrétariat, une porte "basse" dont la gent féminin maitrise presque exclusivement l'ouverture et la fermeture"[405].

Par ces propos, on constate que les chefs d'administration leur confèrent une place de choix dans l'administration en ce qui concerne la possibilité d'accès vers les décideurs et celle

[404] Cafrad, "la place et rôle des femmes dans les administrations africaines", étude et documents, N° 7, 1993, pp1-2.
[405] R. G. Nlep*, L'administration publique camerounaise* …, p.253.

de régenter l'accès des usagers et autres agents de l'administration auprès de l'autorité administrative.

Si depuis toujours, les femmes africaines ont mis leur force de travail au service de la société, ce n'est que ces dernières années que leurs efforts ont commencé à être appréciés. En effet, avant 1975, année internationale de la femme, on s'intéressait très peu aux activités des femmes bien qu'un grand nombre travaillaient au champ et dans le commerce. Chose étonnante, le planificateur, non seulement ne prend pas en compte les activités domestiques de la femme, mais il sous-estime son travail effectué en dehors du ménage, en particulier les activités agricoles. Depuis quelques années, les femmes ne sont plus cantonnées au travail non qualifié. Elles sont de temps en temps nombreuses dans les administrations africaines, y occupant parfois des postes de responsabilités même si la plupart d'entre elles restent agents, contractuelles ou tout simplement administrateurs.

En ce qui concerne les postes de responsabilités, les femmes sont nommées ministre, directeur de cabinet, directeur ou chef de service. Si de nos jours on admet plus facilement l'importance du rôle de la femme dans l'administration publique camerounaise, il demeure vrai que les actions en sa faveur sont encore insuffisantes, tout au moins en ce qui concerne sa promotion dans cette administration.[406]

Selon le Rapport National sur le Développement Humain 2020 (RNDH 2020) produit par le PNUD, le Cameroun occupe en 2019, le 153ème rang sur 189 pays pour l'Indice de Développement Humain (IDH). En recul de deux places par rapport à 2018. Par ailleurs, pour l'Indice d'Inégalité du Genre (IIG), le Cameroun est classé 140ème. Ce qui traduit une légère détérioration de la situation sur la période 2019-2020.[407] Pour s'arrimer à la nouvelle impulsion telle que visée par la communauté internationale, il est impératif que les pouvoirs publics accordent une place de choix à la femme au Cameroun sur le plan de la prise de décision afin de renverser la tendance observée de son classement par rapport à l'IIG sur l'échiquier mondial.

Cette inégalité dans la représentation des femmes aux postes décisionnels n'est pas propre au Cameroun, mais s'inscrit dans une dynamique globale. Selon le Worldwide Index of Women as Public Sector Leaders, un indice récemment élaboré par le cabinet Ernst & Young, les femmes constituent environ 48 % des effectifs totaux dans le secteur public des principales économies du G20, mais elles ne représentent toujours pas plus de 20 % des postes de direction

[406] N'afatouma Traoré, "Le rôle et la place de la femme dans l'administration et la société en Côte d'Ivoire", in Cafrad, "La place et rôle des femmes…", p.25.
[407] PNUD, "Egalite des sexes dans l'administration publique ", consulté sur www.undp.org/gepa le 13 août 2022 à 17h 23.

au sein de ce secteur (Ernst & Young, 2023). Par ailleurs, dans les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les femmes occupent près de 65 % des emplois administratifs et de secrétariat dans les administrations publiques centrales, ce qui révèle une forte concentration féminine dans les fonctions subalternes (OCDE, 2022).

Cette tendance à la sous-représentation féminine aux niveaux stratégiques de gouvernance est également confirmée à l'échelle régionale. Un rapport du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) souligne que, malgré une présence significative des femmes dans les administrations publiques, leur accès aux responsabilités supérieures reste limité, traduisant une forme persistante d'inégalités structurelles et culturelles dans l'exercice du pouvoir administratif (PNUD, 2021). Ainsi, cette répartition inégale reflète des modèles organisationnels et sociaux profondément ancrés, qui freinent la progression professionnelle des femmes dans la haute fonction publique à travers le monde.

Tableau 15: Représentation des femmes dans l'administration publique en Afrique.

Pays	**Pourcentages total des femmes**	**Pourcentages aux postes décisionnels**
Afrique du Sud	56(2011)	35(2011)
Benin	19(2011)	22(2012)
Botswana	52(2012)	45(2009)
Cameroun	**25(2010)**	**25(20 10)**
Gambie	25(2007)	20(2007)
Mali	28(2009)	15(2009)
Nigeria	24(2006)	22(2006)
Ouganda	33(2011)	22(2011)

Source : PNUD, 2012.

A partir de ce tableau, on constate que certains pays sont avances dans la parité genre au sein de l'administration publique en Afrique. Les pays comme le Botswana et l'Afrique du Sud sont plus avancés car ils ont atteint l'égalité recommandée par Beijing qui est de 30%. Les autres comme le Cameroun sont encore en retrait. Il est important d'étudier plus en profondeur ce que ces chiffres révèlent quant à la présence réelle des femmes dans l'administration publique.

Dans de nombreux contextes nationaux où l'égalité numérique entre les sexes est officiellement reconnue au sein de l'administration publique, une inégalité substantielle persiste

quant à la nature des fonctions occupées par les femmes. Celles-ci sont majoritairement cantonnées à des postes subalternes, caractérisés par une moindre visibilité sociale, des niveaux de rémunération inférieurs, et souvent associés à des secteurs qualifiés de « féminisés » ou « doux » tels que la culture, l'éducation, la santé ou encore le tourisme. En revanche, les domaines traditionnellement masculins (notamment la sécurité, la finance et la planification stratégique) continuent d'afficher une nette prédominance masculine, marquant une sous-représentation voire une quasi-absence des femmes.

Ce phénomène, connu sous le terme de « paroi de verre » (glass wall), désigne non seulement une ségrégation horizontale au sein des différents secteurs professionnels, mais s'observe également dans les sphères décisionnelles, où l'accès des femmes aux postes à responsabilité reste limité (Eagly & Carli, 2007). Au Cameroun, cette réalité s'impose avec une acuité particulière : malgré les politiques publiques visant la parité, les femmes peinent à intégrer les fonctions stratégiques du secteur public, ce qui perpétue des dynamiques d'exclusion structurelle.

Au total, la représentativité genre dans les services centraux de l'État est une effectivité au Cameroun. Des postes de Ministre et Assimilés aux Secrétaires Généraux, Directeurs, Directeurs Adjoints, Sous-directeurs, chefs de service et chefs de bureau, les hommes et les femmes sont représentés. Concernant les Ministres et Assimilés, on compte 16,42 % de femmes contre 83,58% d'hommes en 2020. Le constat demeure au niveau de la disparité de l'égalité genre dans ces services centraux. Les femmes n'atteignent même pas encore le quota de Beijing qui est de 30%.

CHAPITRE V : L'EGALITE DE GENRE DANS LES SERVICES DECONCENTRES DE L'ETAT : CAS DU MINISTERE DE L'ADMINISTRATION TERRITORIALE ET DE LA DECENTRALISATION (MINATD).

Depuis 1972, la République du Cameroun est un État unitaire décentralisé.[408] La décentralisation est une politique de transfert des attributions de l'État vers les collectivités territoriales ou des institutions publiques pour qu'elles disposent d'un pouvoir juridique et d'une autonomie financière.[409] Ce transfert des attributions reste néanmoins sur le contrôle de l'État centrale et permet de le décharger de certaines responsabilités tout en les confiant aux services déconcentrés que sont les Régions, départements et arrondissements. Ces services sont placés sous la coordination du MINIATD et sont dirigés par des administrateurs civils respectifs Gouverneur, Préfet et Sous-préfet, nommés par décret présidentiel. Pour être nommé aux postes de commandement territorial, il faut passer par une école d'administration. Il est donc question de savoir si les écoles d'administrations ont données les mêmes possibilités aux hommes et aux femmes d'être nommé à ces postes de responsabilités. Cette question a été cernée en deux axes à savoir remonter aux origines de la création de l'ENAM d'une part et d'autre part faire une lecture du ratio homme-femme dans les services déconcentrés du MINATD.

I-AUX ORIGINES D'UNE ECOLE D'ADMINISTRATION AU CAMEROUN.

Dès 1957, la France n'étant pas encore favorable à une idée d'émancipation du Cameroun, en place d'une indépendance effective, elle largue l'autonomie qui se matérialise en mai 1957 par la formation du premier gouvernement du Cameroun. A partir de ce moment, les pouvoirs du haut-commissaire furent relativement infléchis au profit du désormais chef du gouvernement de l'État sous tutelle. A ce partage des compétences, politiques, il va en découler le partage administratif. Puis, la France met sur pied le décret n^{0}57/ 501 du 17 avril 1957 portant statut du Cameroun et complète par la loi du 12 juin 1958 portant transfert de toutes compétences relatives aux affaires internes dont l'application était prévue le 1er janvier 1959[410].

Toute cette série de réformes voulues et guidés par la France pour octroyer l'indépendance au Cameroun avaient pour effet d'amener sur la table la question des cadres locaux. En effet, le départ de la France rendu irréversible par la pression internationale, va mettre à nu sa politique d'absence de formation ou de formation au rabais des indigènes dans le but d'en faire de simples subalternes. Il n'y avait pas de place aux hautes fonctions de

[408] Constitution du 2 juin 1972, Art 1er, alinéa 2.
[409] S. Ngane, "La décentralisation au Cameroun : un enjeu de gouvernance ", Afrédit, mai 2008, pp30-36.
[410] D. Abwa, *commissaire et haut commissaires*, p.413.

l'administration pour les hommes encore moins pour les femmes. Pour assurer la continuité, la France crée l'École Camerounaise d'Administration (ECA) qui deviendra plus tard l'École Camerounaise d'administration et de Magistrature(ENAM)

A -Genèse de la création des écoles d'administration au Cameroun

En réalité, la toute première école de formation des fonctionnaires au Cameroun fut l'ECA. C'est à la suite de plusieurs reformes qu'elle va se transformer en ENAM, offrant ainsi plusieurs spécialité et bénéficiant des autres institutions rattachées.

1- l'École Camerounaise d'Administration (l'ECA) : création et fonctionnement

Créée le 27 juillet 1959, l'ECA est effectivement ouverte en 1960 avec l'admission des élèves en première année pour les candidats externes et internes.[411] Tout de même on distinguait les candidats qui obtenaient leur accès direct en deuxième année et aussi des fonctionnaires[412]. Dès 1959, l'ECA a connu une organisation destinée à parfaire son fonctionnement. Au départ, la bonne marche de cette école incombait à un conseil de direction qui était présidé par le ministre de la fonction publique, de trois professeurs de l'école et de trois membres de l'administration désignés chaque année. Le directeur des études, véritable relais sur le campus de l'école, en était membre de droit.[413] Outre ses attributions administratives et de gestion courante, ce conseil avait voix délibératoire en matière d'organisation intérieure de l'école. L'ECA est créée dans le but de former des administrateurs civils capables d'assurer l'administration et de rompre avec les effectifs des blancs au sein de l'administration camerounaise.

L'École Camerounaise d'Administration fut prestigieuse depuis sa création. Prestige qui provient du rôle qu'elle allait jouer dans la vie administrative du pays. Alors qu'elle a été mise sur pied pour former les Camerounais de tous sexes, on note cependant l'absence totale des femmes en son sein. A ce niveau nous nous posons les questions de savoir : quelles sont les modalités d'accès à cette école ? Pourquoi les femmes n'ont-elles pas accédé à l'ECA ? Pour répondre à ces interrogations, nous allons présenter dans un premier temps la structure et le fonctionnement de l'ECA et dans un deuxième temps, relever l'absence des femmes.

---

[411] Ibid., Arrêté n^{0}599 du 16 février 1960.
[412]Ibid., Arrêté n^{0}734 du 24 février 1960.
[413] Archives MINFOPRA, JOEC…, p.1111.

L'ECA fut une école toute particulière où, pour la première fois, les Camerounais de tous les corps professionnels allaient se former pour acquérir les règles d'une administration aussi bien que ceux qui voulaient faire leurs premiers pas dans cette administration. Pour mieux la connaitre, nous allons étudier sa structure, son fonctionnement et analyser ses promotions pour comprendre la représentativité du genre dans les couloirs de cette école.

Lavoisier affirmait que *rien ne se perd, rien ne se crée, tout se transforme*. Il en est ainsi de l'ECA. Cette pensée démontre que cette école n'apparait pas de façon spontanée. Elle s'est inspirée de l'École Nationale d'Administration (ENA) de Paris créée à la fin de la deuxième guerre mondiale. Pour les autorités françaises :

> Ces cinq années de guerre contre l'Allemagne ont été désastreuses. Il faut reconstruire le pays et lui redonner sa splendeur perdue, lui faire reconquérir la place qui était la sienne au début du siècle : celle de grande nation. Pour cela, les Français songent à se doter d'hommes et de femmes compétents et bien formés, des personnes qui auront pour mission de repenser la grandeur de leur pays, de relancer l'économie, de faire redémarrer son industrie, et par-dessus tout, de lui redonner une administration performante. Pour cela, ils créent non seulement l'Institut d'Études Politique de Paris, autrement appelé "Sciences po", mais aussi et surtout l'Ecole d'Administration, en abrégé ENA.[414]

C'est dans le même esprit que les autorités camerounaises vont penser à la création d'une école pour remédier au déficit quantitatif et surtout qualitatif des personnels camerounais à la veille des indépendances. Inquiets du devenir de leur pays, les camerounais s'interrogeaient sur la qualité du personnel qui devait conduire les affaires de la République. "L'accession à l'indépendance nous imposait de prendre en main nous même les leviers de commande de notre pays. L'urgence nous a obligés à pourvoir, parfois de façon hâtive certains postes en y nommant des cadres que n'avait pas toujours préparés un apprentissage suffisant des responsabilités. "[415]

Ainsi, pour les autorités camerounaises, l'ECA était un autre élément de souveraineté. Celle-ci devait à la longue permettre au Cameroun de s'affirmer du point de la capacité à produire un personnel qualifié pour la haute administration. Par contre pour la métropole, il était question de pérenniser son influence, en continuant de peser linguistiquement et culturellement sur la formation de ceux qu'elle n'avait cessé de considérer comme ses sujets. En outre, conscients de son départ forcé par les Nations Unies, la France devait laisser au Cameroun des relais formes dans son esprit et qui allait assurer la continuité d'une administration française au Cameroun[416]. Ceci montre que l'idée de création de cette école n'était pas perçue de la même façon par tous. Pour la France, cette école était stratégiquement

[414] Kuma, "La responsabilité de l'ENAM…", p.7.
[415] ANY, 1AA/319 École Camerounaise d'Administration (organisation 1963-1966)
[416]Koufan Menkéné, "Néocolonialisme…", p.52.

perçue comme un des instruments sournois de domination.[417] C'est dans cet esprit que l'ECA est née.

L'École camerounaise d'administration (ECA) est créée par le décret n^0 59/123 du 27 juillet 1959 et est effectivement ouverte en 1960 avec l'admission des élèves en première année pour les candidats externes et internes.[418]. La mission assignée à l'ECA vise la formation des fonctionnaires camerounais et le perfectionnement des fonctionnaires en activité de service.[419] L'article 3 de ce décret fixe les conditions d'accès et de scolarité à l'ECA. Il est écrit qu'il sera procédé à un recrutement direct en seconde année dans les conditions précisées à l'article 9 ci-dessus.[420] L'organisation des concours d'entrée, le régime des études, l'organisation intérieure de l'école sont déterminés par arrêté du premier ministre, ainsi que la discipline et notamment les conditions d'élimination des élèves incapables ou indigènes.[421]

L'article 6 du même décret indique que le recrutement pour l'entrée en première année est opéré par voie de deux concours ouverts, l'un aux étudiants (premier concours), l'autre aux fonctionnaires (deuxième concours). Plus bas, l'article 8 poursuit qu'à l'issue de la première année, sur proposition du jury d'examen, les élèves pourront, suivant leur rang de classement, accéder à la seconde année du cycle normal ou alors suivre le cycle accéléré de spécialisation prévu à l'article 3, ou encore être licenciés ou remis à la disposition de leur administration d'origine.

En effet, à ses débuts, l'ECA était une école "fourre-tout" où se formaient tous les cadres de l'administration, y compris ceux dont la profession ne cadrait pas avec sa dénomination. On distingue ainsi différents corps, à savoir : l'administration générale et sociale, l'administration des finances, la diplomatie, la police, l'administration scolaire et universitaire, l'administration hospitalière, les greffes, les auditeurs de justice

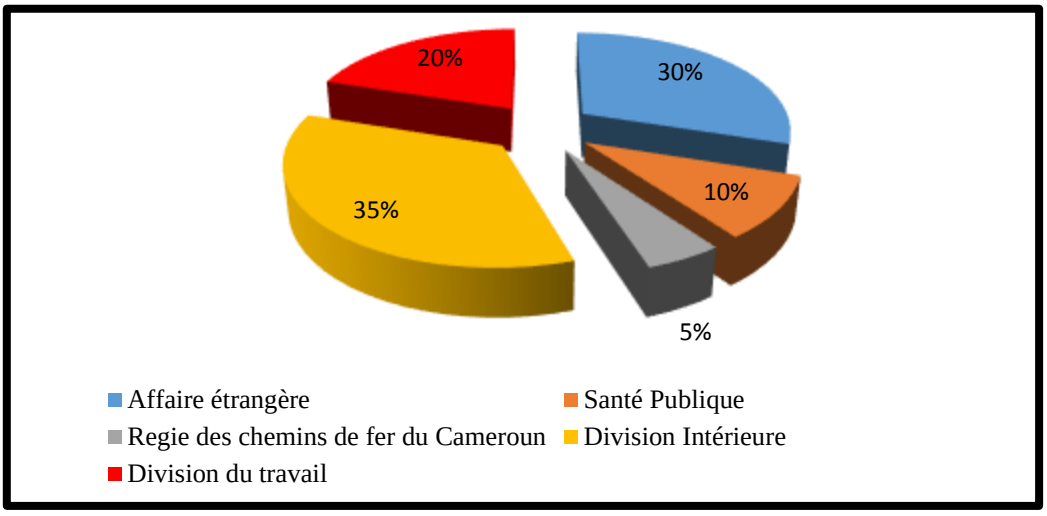
L'arrêté n^0 2547 du 4 août 1959 portant organisation des concours d'entrée et fixant les conditions de la scolarité à l'école camerounaise d'administration ouvre le concours à tous les camerounais sans distinction de sexe ou de race, remplissant les conditions d'examen. Le dépôt de dossier devait se faire selon les normes prévues par la fonction

[417] La constitution française de 1946 consacrait l'union française. En 1958, la notion de communauté française est un moyen pour maintenir les colonies sous la coupole de la métropole.
[418] Ibid., Arrêté n^{0}599 du 16 février 1960.
[419] Bulletin d'information du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme administrative "École Nationale d'Administration et de Magistrature", Yaoundé, Directeur pub Managing Editor, 2002, p.4.
[420] Journal officiel de l'Etat du Cameroun "décret n°59/123 du 27 juillet 1959", Yaoundé, Imprimerie du gouvernement, n° 1320, p.1111.
[421]Ibid.,

publique. Le concours se couronne par une épreuve orale. Une fois admis, l'apprenant était appelé à suivre une formation.

S'agissant de la formation, depuis sa création, l'ECA formait des cadres en trois ans. La première année consistait en une mise à niveau des candidats par un éventail de cours. A cet effet, le français, l'histoire, la géographie, les éléments de correspondance administrative, les méthodes de finances publiques et d'organisation institutionnelle, tout y passait. A cela s'ajoutaient des exercices pratiques et les stages au sein des administrations qui correspondaient aux filières.[422] A partir de la deuxième année, il existait deux sections. La première, de l'administration générale, et la seconde réservée a l'économie et finances, soit respectivement 55% et 45%. En troisième année, les finissants de la section de l'administration générale étaient repartis dans les spécialités telles qu'Affaires étrangères, Santé publique, Régie des chemins de fer du Cameroun, Division intérieure et Division du travail.[423]

Graphique 17: Répartition de la Section Administration Générale à l'ECA en 1959.

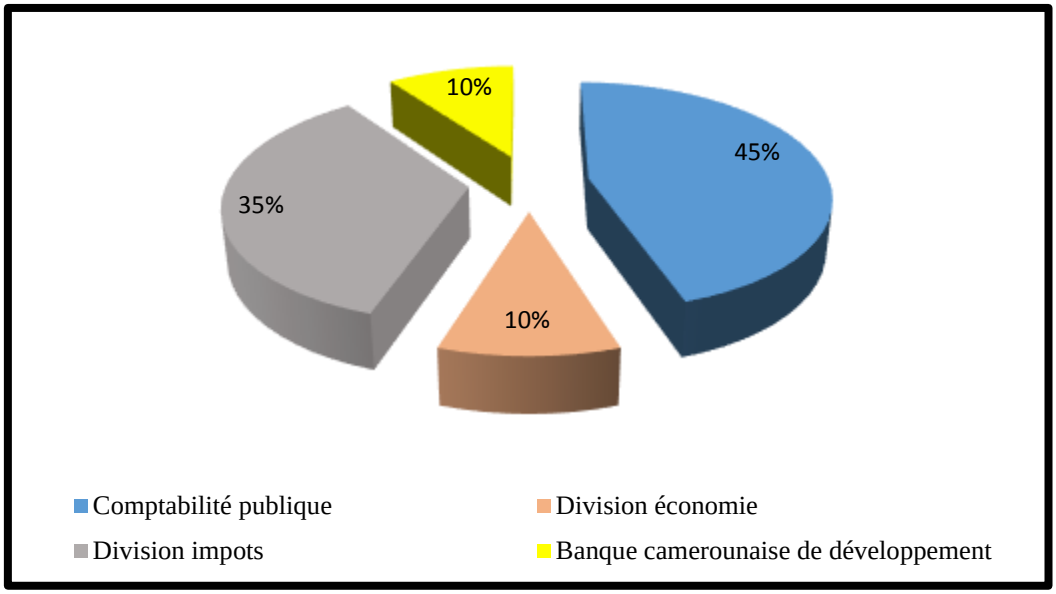


Source : Statistiques établies à partir de l'arrêté n^{0}32 du 14 février 1962

La répartition de ces filières permet de comprendre que leur diversité pourrait encourager les candidats à multiplier leurs chances de recrutement. La filière sante publique, par exemple qui offrait des administrateurs en médecine, domaine ou les femmes abondent à cause de leur habileté à être patiente, maternelle, n'a tout de même pas connu l'accès d'une seule femme. Dans la section économie et finances, les élèves étaient réservés à la Division de la comptabilité publique.

[422] JOEC du 19 aout 1959, p.1115.
[423] Arrêté n^{0}32 du 14 février 1962.

Graphique 18: Répartition de la Section Économie et Finance à l'ECA.



Source : Statistiques établies à partir de l'arrêté n°32 du 14 février 1962.

Pendant les cours de tronc commun aux deux sections, la législation financière, la comptabilité publique, les cours basés sur les institutions politiques et administratives, étaient dispensés, de même que l'introduction en droit public, à l'économie sociale et à la démographie. S'agissant des cours propres à chaque section, le droit public, social et international était réservé à la première section. La seconde en revanche recevait des notions d'économie politique, de législation financière, de données économico-financières, et d'organisation des services administratifs et financiers.

A l'issue des examens écrits et oraux, les candidats admis pouvaient prétendre à l'une des quatre sections de la troisième année. A savoir, la filière "Administration Générale et sociale", la section des "Services financiers centraux", celle des "Services fiscaux" et le" Trésor". Cette dernière année d'étude se soldait par un classement par ordre de mérite. Les élèves qui en sortaient étaient soit immédiatement intégrés au sein de l'administration en catégorie A, soit en catégorie inférieure (B) en cas d'obtention d'une note inferieure à douze, soit encore, remis purement et simplement à leur administration d'origine pour les candidats internes, ou encore licenciés pour ceux relevant des concours directs et jugés inaptes par le jury.[424]

A partir de 1961 l'école va procéder à une reformation de sa structure. L'ouverture d'un cycle spécial pour préparer les candidats originaires des régions insuffisamment

[424]Archives MINFOPRA, Arrêté n°32 du 14 février 1962.

scolarisées de l'ex-Cameroun oriental aux épreuves des concours d'entrée aux cycles normaux.[425] Ce qui montre que le pays avait la possibilité d'intégrer les zones défavorables, pourtant les jeunes filles n'y accédaient pas et cela n'a pas retenu l'attention du gouvernement. Ceci dit, aucune loi ne prévoyait en un article que ce soit de faire participer les deux sexes au concours, chose qui, faite aurait changé leur absence totale à cette école. En 1963, on assiste à la création d'un cycle préparatoire pour la mise à niveau des candidats anglophones de l'ex-Cameroun occidental aux épreuves des concours d'entrée aux cycles A et B.

Au cours de l'année 1964, l'ECA connut une évolution significative avec la création de la section judiciaire[426]. Cette innovation eut pour conséquence le changement de dénomination. A cette occasion, l'ECA devenait l'ENAM. Après plusieurs réorganisations, l'ENAM jouit actuellement d'un statut d'établissement public, administratif, doté de la personnalité juridique et de l'autonomie financière. Contrairement à l'ECA, les femmes y ont fait une entrée massive.

2- L'ENAM : Création et fonctionnement.

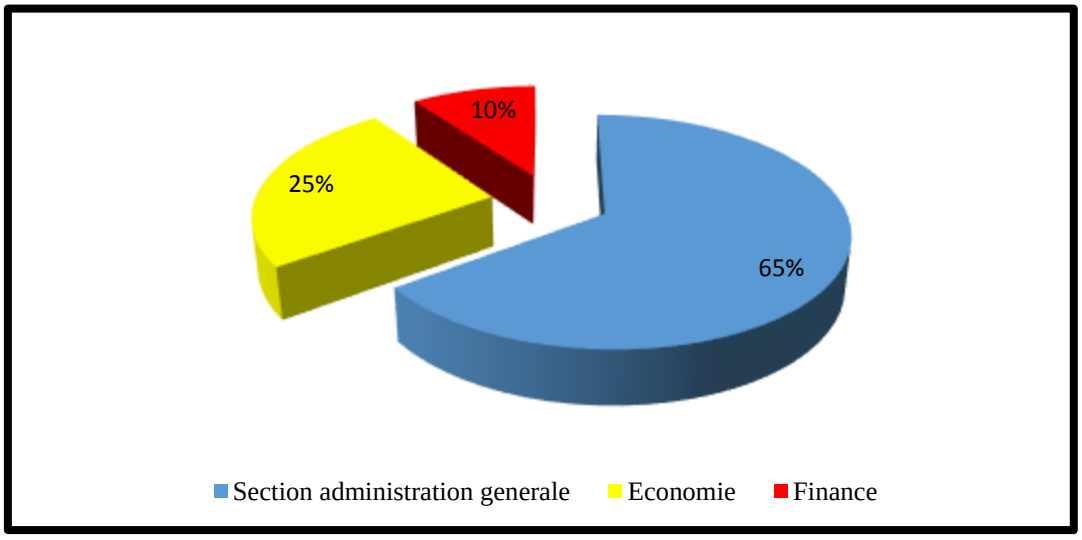
L'analyse de la structure et des effectifs vont permettre de comprendre que l'ENAM à la différence de l'ECA a connu l'entrée des candidates. Et qu'au sein de ses promotions, elles vont tout de même se distinguer par leur formation, pourtant le ratio dans les hautes sphères de l'administration est inégal. L'étude de ce point va consister à donner les missions et la structure de l'ENAM, puis les voies d'admissions. Les missions confiées à l'ENAM sont limitées au départ car en 1964, la mission de l'ENAM est d'assurer la formation du personnel des services civil et financiers de l'État, ainsi que des magistrats de l'ordre judiciaire. Cependant, les années 1968, 1972 et 1980 quant à elles furent des années charnières pour l'histoire de cette institution. L'école fut réorganisée et ses missions reprécisées. Ce sont entre autre :

- Assurer la formation initiale et la formation continue des personnels de l'État dans les filières déterminées par le gouvernement ;
- Mener la recherche appliquée dans les domaines contribuant au développement des administrations et de la justice ;
- Réunir la documentation sur les domaines couverts par son champ d'action ;
- Toute autre mission à elle confiée par le gouvernement.

[425]Ibid., "Bulletin d'information du Ministère de la fonction publique et de la réforme administrative…" p.4.
[426]Bibliothèque ENAM, J.O.R.F.C du 15 décembre 1964, p.1391.

Ces reformes concernaient la formation et le perfectionnement des cadres administratifs et financiers des administrations publiques et des magistrats. A mesure que ces mutations devenaient effectives, l'organisation et le fonctionnement de l'école s'en trouvaient modifiés. Sa structure est issue de sa réorganisation. C'est ainsi que de 1964 à 1980, la direction de l'école qui incombait au Ministre de la fonction publique sera désormais renforcée par un Directeur qui administre l'école et qui à son tour est secondé dans ses fonctions par le directeur des études. Cette réorganisation consacre le découpage de l'école en deux divisions : l'une administrative et l'autre judiciaire.[427]Ces deux divisions étaient placées chacune sous la direction d'un directeur adjoint des études. Elles comprenaient les cycles de formation pour les fonctionnaires des catégories A, B, C et les cycles de perfectionnement destinés aux hauts fonctionnaires et à ceux des autres catégories.

Graphique 19: Structure de la Division Administrative.

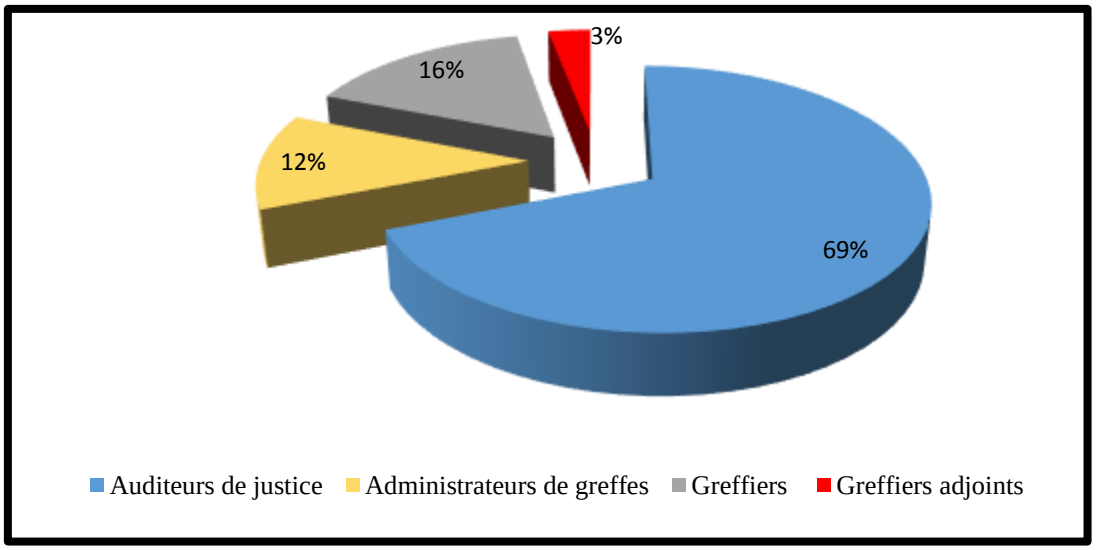


Source : ANY, J.O.R.F. du 15 juin 1968.

La division administrative à deux cycles préparatoires (Ière et II^{ème} année) tandis qu'à la division judiciaire, les auditeurs de justice de la zone anglophone sont séparés de ceux de la zone francophone.

Graphique 20: Structure de la Division Judiciaire en 1968.

[427] A.NY, J.O.R.F du 15 juin 1968, p.1176.



Source : ANY, J.O.R.F du 15 juin 1968.

Enfin en 1985, on aboutit à la création du Centre National d'Administration et de Magistrature(CENAM) comprenant trois établissements de formation spécialisés à savoir :[428]

- L'ENAM, chargé de la promotion des hauts fonctionnaires des services civils et financiers et des magistrats.
- L'ISMP (Institut Supérieur de Management Public) chargé du perfectionnement des hauts cadres dans le domaine du management.
- L'ITAF (Institut des Techniques Administratives et Financiers), chargé de la formation des personnels civils et financiers de l'état de la catégorie B et des greffiers.

La création de la nouvelle section judiciaire a permis une refonte de l'institution. A cet effet, l'école va se doté des structures qui vont contribuer à la formation des cadres à l'exemple de l'ISMP et de l'ITAF.

Les voies d'admission sont ouvertes à partir de l'année 2000 l'école adopta une nouvelle réforme de sa structure. C'est ainsi qu'on y rencontre trois divisions d'accès à savoir :

-La division administrative avec des sections telles que la section administration générale, la section administration parlementaire, la section administration du travail, la section économie et finances, la section prix, poids et mesures et enfin la section hospitalière.

-La division des régies financières comprenant la section douane, la section impôts, la section trésor et la section comptabilité matière.

[428] A.N.Y, J.O.R.F du 15 juin 1968, p.1176.

-La division magistrature et des greffes incluant les sections judicaires, comptes administratives, greffes, la direction des affaires académiques et les cellules informatique et linguistiques.[429]

L'accès à l'ENAM se faisait selon plusieurs procédés. Pendant ses premières années, l'admission s'opérait par voie de concours.[430] Deux types de concours voyaient le jour. Il s'agissait des concours pour l'année préparatoire et celui de l'année spéciale.[431]A l'exception du cycle spécial qui durait une année, le cycle préparatoire reposait sur quatre épreuves. Soit deux pour l'écrit et deux pour l'oral. A partir de 1965, l'admission sur titre devenait légale et trois années plus tard(1968), cette pratique fut abrogée au profit de l'admission sur concours uniquement.[432] Trois types de concours sont à considérer :

Concours externe

Les candidats ayant 32 ans au plus au 1er janvier de l'année de lancement du concours et justifiant de l'obtention du Baccalauréat pour les candidats du cycle B, et d'une licence ou d'un diplôme équivalent pour les candidats du cycle A.

Concours interne

Fonctionnaires âgés de 45 ans au plus au 1er janvier de l'année du concours et justifiant d'une ancienneté de cinq (05) au moins dans la catégorie B pour les candidats du concours. Les candidats étrangers doivent être présentés par leur pays d'origine et réunir les mêmes conditions que les camerounais. Les tests de sélection sont faits par l'ENAM. Les formations dispensées à l'ENAM varient selon les années et en fonction des besoins exprimés par les administrations. Les frais de scolarité s'élèvent à 120.000 FCFA pour les élèves admis par concours et 600.000 FCFA pour les autres.[433]

En ce qui concerne la formation en première année, elle consistait en un cours intensif de français. Pendant que la deuxième préparait aux concours des cycles A et B, c'est-à-dire aux cycles normaux. Le diplôme requis à cet effet était le "*West African School Certificate*" ou un diplôme équivalent.[434] Pour le cycle spécial, le Brevet Elémentaire (BE) était la condition pour faire acte de candidature. Les conditions d'âge étaient de dix-huit (18) à vingt-cinq (25) ans pour les candidats externes et de vingt-huit ans pour les fonctionnaires

[429]http:// *www.enam.cm,Dépliant* ENAM, 19 février 2012, 13h.
[430] ANY, J.O.E.C du 19 août 1964, p.1115.
[431] ANY, Décret N°61-100 du 21 juin1961/arrêté N°8-A-CAB-ATF-FPF du 03 juin 1964.
[432] ANY, Décret N°68-DF-235 du 10 juin 1968, art. 52.
[433]http:// *www.enam.cm, Dépliant* ENAM, 19 février 2012, 13h.
[434] ANY, Décret N°68-DF-235 du 10 juin 1968, art. 37-38.

devant justifier de quatre années de service. Les externes couvraient les un tiers des places tandis que les fonctionnaires avaient la priorité et représentaient les deux tiers. Ce privilège leur était accordé car ils étaient susceptibles de bien assimiler les rudiments qu'ils appliquaient déjà sans s'être véritablement imprégné de la formation.

Avec l'admission par voies de concours, les élèves de la division administrative cycle A et B pour la 1ere année commençaient par une préparation militaire supérieure à 45 jours pour les camerounais suivie d'une année académique à l'ENAM. La 2eme année comportait quatre mois de stage civil, suivis d'un semestre académique à l'ENAM. Le passage en classe supérieure est subordonné à l'obtention d'une moyenne générale annuelle d'au moins douze sur vingt (12/20). En 1968, lorsque l'admission passe sur concours direct, l'école offre deux (02) types de formations à savoir une formation initiale et une formation continue. S'agissant de la formation initiale, la division administrative offrait des formations en administration générale, en administration parlementaire, en administration du travail, en économie et finances, prix, poids et mesures et en plus en administration hospitalière.[435]

Quant à la formation continue, elle est assurée par le Centre de Recherche et de Documentation (CRD) en collaboration avec les différentes divisions. Elle porte sur l'imprégnation, le recyclage et le perfectionnement des cadres des administrations publiques et parapubliques les différents domaines de la science administrative appliquée à travers les conférences, séminaires, stages et forums. Par ailleurs, ces cycles de perfectionnement pouvaient s'organiser en tout autre lieu du territoire, selon les possibilités et sur décision du ministre de la fonction publique.[436]

B-Les promotions de l'ENAM et la présence des femmes

L'année 1980, l'accession des femmes à l'ENAM est remarquable. Le vent des conférences aurait-il éveillé les consciences des familles et dirigeants politiques ? L'accent était mis sur la division administrative qui allait former les cadres capables de servir dans les différentes divisions administratives du pays et ceux-ci représentent le pouvoir du chef de l'Etat dans leur différente unité de commandement. Après cette étude faite sur l'école et sa nouvelle structure, qu'en est-il de ses premiers étudiants ? La division administration générale dont sont issus les administrateurs civils nommés au commandement administratif ouvre ses portes dès 1964.

[435] http.*//www.enam.cm, Dépliant* ENAM ...
[436] ANY, Décret N^{0}80-44-du 02 février 1980, art. 60.

1- Les premières promotions de L'ENAM

Plusieurs promotions se succèdent à l'ENAM. Les premiers étudiants de l'ENAM dans la division administration générale font leur entrée en 1965. De 1965 à 1979 on peut dénombrer 1052 étudiants qui sont passés par cette division repartis ainsi qu'il suit.

Tableau 16: Hommes et femmes dans les effectifs scolaires à l'ENAM de 1965 à 1979.

Formations	**Années scolaires**				**Total**
	1965-1968	1969-1972	1973-1976	1977-1979	1965-1979
Cycle préparatoire I^{ère} année	6	10	23	28	67
Cycle préparatoire II^{ème} année	//	18	19	28	65
Cycle special		12	12	35	59
Cycle B I^{ère} année	32	30	79	83	224
Cycle B II^{ème} année		49	19	51	119
Cycle A I^{ère} année	30	41	45	51	167
Cycle A II^{ème} année	20	38	41	89	188
Cycle A III^{ème} année	12	26	46	69	153
Ratio femme /homme	**3/100**	**6/224**	**12/284**	**16/433**	**37/1041**
Pourcentage	3%	2,67%	4,22%	3,63%	3,55%

Source : *Encyclopédie de la République unie du Cameroun*, Tome 1, Paris, Nouvelles Éditions Africaines,1981, p. 206., modifié et complété par le catalogue des mémoires de la section administration générale disponible à la bibliothèque.

Ainsi le tableau ci-dessus peut montrer que les effectifs dans ces premières promotions ne sont pas équitables et que les promotions sont en majorité constituées d'hommes. Progressivement, le nombre de femmes augmente légèrement mais n'a jamais fleurer le quart de celui des hommes. Le taux est faible malgré une légère augmentation vers la fin des années 70. Parmi elles, certaines se distinguent par leur niveau et leur rang au cours de la formation.

Tableau 17: **Les lauréates de l'ENAM de 1966 à 1980.**

Nombre	**Noms**	**Années**	**Cycle**	**Rang**
1	Mme Tchouta Moussa Esther	1966	//	3^{e} /24
2	Abomo Thérèse		//	4^{e} /24
3	Aka'a Owoundi Loudvie		//	5^{e} /24
4	Njame Augustine-Justine	1969	A	12^{e}/17
5	Mme Owona née Ngo Bassek E	1970	A	8e /18
6	Mlle Ntsama Marie Thérèse	1971	B	//
7	Mme Bekoule Angele	1972	A	5^{e} /49
8	Mme Douala Mouteng Germaine		A	7^{e} /49
9	Mme Tantoh Agnès		A	43^{e}/49
10	Mme Efoudou Nadine	1973	A	6^{e} /60
11	Mme Tang Catherine		A	41^{e}/60
12	Mme Hayatou Yvonne		A	//

13	Mlle Ntsama Marie Thérèse	1974	A	1er /13
14	Mlle Enoah Suzane Florine	1975	B	4e /6
15	Mme Owoundi Marie Thérèse	1976	B	6e /54
16	Mme Wansi Sabine Juliette		B	7e /54
17	Mme Mani		B	8e /54
18	Mlle Nyake Catherine		B	9e /54
19	Mme Noutat Arlette		B	10e/54
20	Mme Mbangwana Lucy		B	3e /54
21	Mme Nya Kwenda Ide		B	5e /54
22	Mlle Ngolodo Claire	1977	A	2e /49
23	Mlle Oko'o Ndongo Isabelle B		B	1er /35
24	Mlle Ndamkam Edine		B	3e /35
25	Mlle Ngah Endah Suzanne	1978	A	4e /32
26	Mme Alaka Bernadette		A	2e /32
27	Mme Essama née Abena Abongo		B	19e/32
28	Mlle Nyambang Therese Marie		B	22e/32
29	Mme Sonee Margeret Enoh		B	2e /32
30	Mme payon Helene	1979	A	3e /20
31	Mme Owoundi		A	6e /20
32	Mlle Yandja Regine		B	5e /25
33	Mme Essama nee Abena		B	8e /25
34	Mlle Soguia Josephine		B	4e /25
35	Mlle Tabuwe Veronica	1979	B	5e /25
36	Mlle Agnema Abanda		B	3e /25
37	Mme Zoa née Mekongo		B	6e /25
38	Mlle Schouame Elisabeth	1980	A	18e/39

Source : Base des données des diplômés et brevetés disponible à la bibliothèque de l'ENAM.

Il est remarquable que 15/35 femmes ont accédé au cycle A tandis que les 20 autres sont au cycle B. Ceci permet de comprendre qu'elles n'ont pas autant démérité comme on pourrait le croire en observant leur faible représentation aujourd'hui. Elles ont su se démarquer même au moment de la formation, la preuve en est qu'elles occupent quelquefois les premiers rangs lorsqu'il s'agit du mérite. Elles n'ont pas moins mérité puisque dans certaines promotions, à l'instar de celle de 1966 où elles occupent la 3ème, 4ème, et 5ème place sur les 24 diplômés.

En plus, les listes de sortie des promotions de 1974, 1977, 1984 et 1989 portent respectivement à leur tête, selon le mérite les noms des femmes suivantes : Mlle Ntsama Marie Thérèse, cycle A, Mlle Oko'o Ndongo Isabelle, cycle B, Mlle Himdjo Marie Christine, cycle A, et Modi Botaline, cycle B.[437] De manière statistique, entre 1965 et 1979, pour un total de 1052 étudiants un accent était mis dans le recrutement des étudiants au cycle B et au cycle A. De manière générale, il ressort de l'ensemble des effectifs de cette

[437]Ceci est une synthèse faite à partir du document intitulé, "Base des données des diplômés et brevetés de l'ENAM", Disponible à la Bibliothèque de l'ENAM. Il fournit les informations sur le parcours des étudiants dès leur sortie de l'école.

école que le recrutement était serré et planifié. La réduction de ces effectifs visait assurément une meilleure formation par un suivi rendu aisé par les effectifs contrôlables. En outre, l'esprit dans ce contexte, ne consistait pas en une formation de masse, mais sélective et élitiste compte tenu des besoins en personnels de cette période qui étaient relativement faibles.

2- Les autres promotions de l'ENAM

Après 1980, le concours est ouvert uniquement pour les cycles A et B. Les effectifs sont revus à la hausse à cause de l'évolution des circonscriptions. De façon croissante, les cycles B et A connaissent des effectifs pas pléthoriques mais qui correspondent à la demande des administrateurs. Ils varient généralement entre 60 et 70 élèves voir 85 par Division administrative A ou B avec un nombre d'élèves femmes pouvant égaler ou dépasser celui d'élèves hommes. Pour la période allant de 2000 à 2020, sur les 20 promotions, 2640 administrateurs civils ont été formés avec 1835 hommes au total contre 805 femmes.[438] Ce qui est encore impressionnant et retient notre attention c'est le classement par ordre de mérite. Sur ces listes, les femmes coiffent les têtes de listes sur plusieurs années et selon la catégorie A ou B. Ce qui permet de comprendre que le problème de la faible nomination des femmes ne saurait s'expliquer par le manque ou l'insuffisance des femmes compétentes.

L'accession des femmes à l'ENAM, au même titre que les hommes, les conférences internationales et leurs pressions sur les différents États amènent ces derniers à ratifier à leur niveau les différents traités et accords, la volonté des pouvoirs publics face aux exigences de développement sont autant de facteurs qui vont booster l'intégration de la femme dans l'administration territoriale et au commandement en particulier. Alors, la représentativité au commandement territorial au Cameroun prend-telle en compte la notion de genre? Sinon quels sont les facteurs qui expliquent cette faible représentation? Pour répondre à ces questions, deux articulations majeures rythment l'évolution de ce chapitre. Il s'agit d'une part de montrer le ratio hommes-femmes au commandement administratif et d'autre part relever les raisons de leur faible ascension.

[438] Liste des résultats de l'ENAM section Division Administrative A et B disponible à l'ENAM

II- LE RATIO HOMME-FEMME AU CŒUR DE LA TERRITORIALE

L'étude de cette partie met en relief le ratio homme- femme au commandement territorial et de se référer au parcours de quelques femmes pour comprendre leur faible représentativité. Il faut relever que c'est un phénomène de la deuxième République car sous Ahmadou Ahidjo, le commandement territorial était uniquement l'affaire des hommes.

Après la sortie des élèves administrateurs de l'ENAM, ils sont affectés dans l'étendue du territoire national dans les différentes structures administratives comme administrateur civil de catégorie A_1 et A_2. Les conditions de nomination relèvent encore de la confiance que le chef de l'État accorde à chaque administrateur et des critères quelquefois très discrétionnaires[439]. Le rapport d'équilibre entre les femmes administrateurs et leur congénère homme aux postes de sous-préfet, préfet et gouverneur sera présenté dans cette partie. Le Cameroun compte trois unités administratives que sont l'arrondissement, le département et la région, à l'intérieure desquelles le pouvoir central de l'administration est relayé.

A- L'arrondissement

L'arrondissement est la plus petite unité administrative au Cameroun en 2012. Il fut autrefois subdivisé en districts. Le district était une unité administrative territoriale de l'arrondissement administrée par un chef de district.[440] Depuis le 28 mars1991, un décret fut signé pour ériger les districts en arrondissements. On note en conséquence, une transformation et une évolution des structures administratives dans le temps et l'espace. A cette époque on dénombre 268 arrondissements et 53 districts. En 2012, on dénombre 373 arrondissements[441] et depuis un arrêté de 2007, le Cameroun compte 360 arrondissements.

La création des arrondissements dépend de l'importance numérique de la population, de l'étendue du département, de l'activité économique et de la vie politique de la région.[442] L'arrondissement constitue le cadre de vie premier d'une population. A cet effet, l'État y met à la disposition des populations un certain nombre de services : établissement des pièces officielles, soins médicaux, éducation des enfants, formation professionnelle, sécurité et la coordination des activités rurales. Le patrimoine d'un arrondissement (ensemble des richesses d'une collectivité) est constitué de bâtiments publics, de monuments, d'aires de

[439] Eweck Raphael le, 62 ans, préfet à la retraite, Yaoundé le 13 avril 2014
[440] MINATD, Décret nº 78/485 du 9 novembre 1978, p. 15.
[441] M. Gwanfogbe et al, *Nouvelle géographie*, Edicef, 1992, p.151.
[442] M. Mbiock et al, *Education à la citoyenneté*, Afredit, 2009, p.22.

jeux et de loisirs, d'infrastructures sociales et de communication. L'arrondissement est une circonscription administrative sous le commandement d'un sous-préfet.

Devenir sous-préfet se fait par un acte de nomination dont un administrateur civil bénéficie de la confiance du chef d'État. Il est choisi par décret présidentiel pour représenter l'autorité suprême dans l'arrondissement. Le sous- préfet réside obligatoirement au chef-lieu de l'arrondissement et son lieu de service est la sous-préfecture. Ce dernier gère le personnel et les biens de l'État, répercute aux autorités traditionnelles des décisions prises par l'administration centrale. Le sous-préfet est nommé par décret du président de la république et représente le pouvoir central dans l'arrondissement. Il est chargé du maintien de l'ordre, de l'exécution des lois, règlements et décisions du gouvernement ainsi que du contrôle de la coordination de l'activité des services publics installés dans sa circonscription.[443] En plus de ces fonctions, le sous-préfet assure de la gestion des personnels des services installés dans sa circonscription de compétence.

A ce titre, il concourt à la notation des fonctionnaires et des agents de l'État en service dans son arrondissement, à l'exception des éléments des forces armées, de la sûreté nationale et de la justice. Il octroie des permissions et autorisations d'absence dans les limites selon les modalités prescrites par les textes.[444] Le sous-préfet peut être assisté d'adjoints nommés par arrêté présidentiel dont il définit les attributions.

Le sous-préfet coordonne les activités économiques et sociales, veille au bien- être de la population. Le président de la république commence à accorder sa confiance aux femmes à partir des premiers résultats perceptibles dès 2004 où on note l'entrée triomphale de trois femmes aux fonctions de sous-préfet[445] dans les localités de Mfou, Mengong et d'Awae. Et, en 2008, le Mfoundi, plus précisément l'arrondissement de Yaoundé 7ème un arrondissement qui dépend directement d'un département dont le chef-lieu est Yaoundé, la capitale politique, connait la nomination de Madame Akono, née Nga Zang Rachel, administrateur civil au poste de sous-préfet de Ngoumou, précédemment premier adjoint préfectoral dans cette même localité.[446] Ce qui pourrait mettre à l'évidence l'idée selon laquelle le pouvoir d'Etoudi peut être partagé entre hommes et femmes bénéficiant des compétences requises.

[443] MINATD, Décret nº78/485 du 9 novembre 1978…, titre v, art 43, p.15.
[444] MINATD, Décret nº78/485, art44.
[445] MINATD, Décret n° 2004/009 du 29 janvier 2004 portant nomination des sous-préfets.
[446] Ibid., Décret n° 2008/335 du 18 septembre 2008 portant nomination des sous-préfets.

En 2011 six départements au Cameroun connaissent la présence des femmes au poste de sous-préfet, ce qui marque une nette considération et une évolution des femmes à ce poste.

Tableau 18: Les femmes sous-préfets en 2011.

Départements	**Arrondissements**	**Sous-préfètes**
Mbam-et-Inoubou	Ndikiniméki	Madame Mbarga Owono, née Mbo Meye Claudine
Mefou-et-Akono	Ngoumou	Madame Zongo, née Nyabone Antoinette
Mfoundi	Yaoundé 7ème	Madame Akono, née Nga Zang Rachelle
Nyong-et-so'o	Nkol-Metet	Madame Lombo Sylvie Chantal
Haut-Nyong	Samalomo	Madame Amboel Clodine
Diamaré	Gazawa	Madame Abou, née Djenabou

Source : Décret n°2011/011 du 18 janvier 2011 portant nomination des sous-préfets.

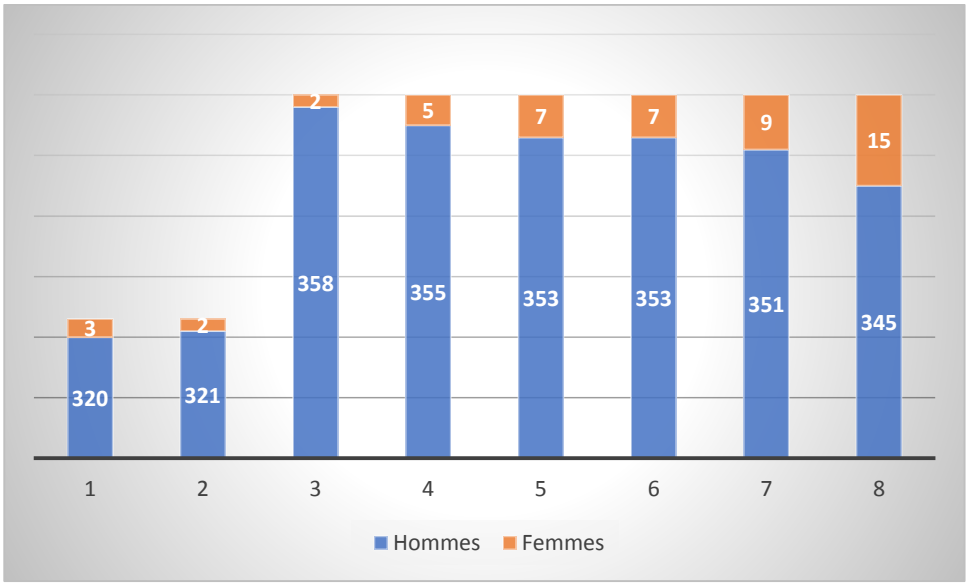
Ces femmes sont les pionnières du commandement féminin au Cameroun. Depuis leur entrée dans le commandement, elles continuent de parsemer les couloirs du commandement avec échos, allant de sous-préfète aujourd'hui à Préfète et même nommer comme secrétaires générales des services du gouverneur. Leur entrée est certes plausible mais au fil des années, la liste reste faible par rapport à celle des hommes d'où ce tableau.

Tableau 19: Répartition genrée aux postes de Sous-préfet de 2004-2020.

Années	2004	2006	2007	2011	2013	2016	2017	2020
Hommes	320	321	358	355	353	353	351	345
Femmes	3	2	2	5	7	7	9	15
%hommes	99,07	99,38	99,38	98,62	98,05	98,05	97,5	95,83
%femmes	0,93	0,62	0,62	1,38	1,95	1,95	2,5	4,17

Source : MINATD 2019.

Tableau 20: Proportion genrée des sous-préfets au Cameroun de 2004-2020.



Source : idem tableau 19.

Ce tableau montre une domination des hommes aux postes de sous-préfet au Cameroun. Malgré la volonté du chef de l'Etat à vouloir intégrer la femme au commandement, cette intégration au poste de décision au fil des années demeure très lente. En plus de 15 ans, le taux des sous-préfètes a évolué de 0,9 en 2004 pour atteindre seulement 4,17 en 2020, soit une moyenne de 4%. Tandis que les sous-préfets dominent la sphère avec une moyenne de 96 %. Tel est le ratio homme-femme au sein de des structures du commandement en ce qui concerne les postes de sous-préfet au Cameroun. Qu'en est-il de la répartition au niveau du département.

2- Le département

Département vient du verbe départir, qui signifie partager.[447] C'est dans l'esprit de la décentralisation et dans le but de rapprocher les services publics des populations éloignées du pouvoir central de Yaoundé que cette structure est créée. Le département est une subdivision administrative de la région. Leur nom est choisi en fonction des réalités géographiques : les fleuves, les rivières, les montagnes…. Le département est un cadre administratif intermédiaire entre l'État et la région. Depuis 1995 à nos jours, le Cameroun compte 58 départements.

[447] C. Defebvre et al, *Education civique*, Paris, Hachette, 1987, p.4.

Tableau 21: Régions et départements de la République du Cameroun, 2020.

Provinces	**Départements**
Adamaoua	Djérem, Faro et Déo, Mbéré, Mayo-Banyo, Vina
Centre	Haute Sanaga, Lékié, Mfoundi, Mefou-et-Afamba, Mefou-et-Akono, Nyong et Kellé, Nyong et Mfoumou, Nyong et So'o, Mbam-et-Inoubou, Mbam-et-kim
Extrême-Nord	Diamaré, Kaélé, Logone et Chari, Mayo-Danay, Mayo-Sava, Mayo-Tsanaga
Nord	Benoué, Faro, Mayo-Louti, Mayo-Rey
Sud	Dja et Lobo, Mvilla, Vallée du Ntem, Océan
Est	Boumba et Ngoko, Haut-Nyong, Kadey, Lom et Djérem
Littoral	Moungo, Nkam, Sanaga-Maritime, Wouri
Nord-Ouest	Bui, Donga-Manung, Momo, Mezam, Menchum, Boyo, Ngo-ketunjia
Ouest	Bamboutos, Noun, Haut Nkam, Menoua, Mifi, Ndé, Koung-khi, Hauts-plateau
Sud-ouest	Fako, Kupé- Manengouba, Lébialem, Manyu, Mémé, Ndian

Source : MINAT, décrets n° 72/349 du 24 juillet 1972 et n° 83/390, du 22 aout 1983 portant création respectivement de nouvelles provinces et de nouveaux départements en république unie du Cameroun et complété par celui de 1995 portant création de nouveaux départements.

Le département est dirigé par un préfet nommé par décret présidentiel. Son lieu de service est la préfecture qui bénéficie de plusieurs services chargés d'assister le préfet dans ses fonctions. Il s'agit[448] :

- Du secrétariat particulier qui s'occupe de l'application des textes relatifs aux armes et munitions, de la radio de commandement et du protocole, du chiffre de la chancellerie, du protocole et de toutes les autres matières qui pourrait lui être confiées par le préfet ;
- Le bureau des associations et des partis politiques chargé des problèmes relatifs a l'exercice des libertés publiques et l'activité des partis politiques, il traite les affaires concernant les appels à la générosité publique et les jeux, s'occupe également des problèmes d'investissement humain;
- Le bureau du courrier qui enregistre et achemine le courrier à l'arrivée et au départ, s'occupe de la dactylographie, de la reproduction et de la traduction des documents ;
- Le bureau de la réglementation et du personnel responsable de la diffusion du contrôle et de l'application des textes législatifs, de l'élaboration de la diffusion des actes préfectoraux à l'exclusion de ceux relatifs au personnel, des affaires juridictionnelles, de la

[448] MINNATD, Décret n° 78/485 du 09 novembre 1978, …article 34 a 40, pp.12-15.

justice coutumière, de la police administrative, de l'organisation administrative et des litiges frontaliers, de la coordination des archives, des permis divers et des transports ;

- Le bureau de l'action économique dont la section économique est chargée de l'élaboration et de l'exécution de plan, des problèmes de production et de commercialisation, des problèmes d'équipements et marchés publics, de l'animation rurale et urbaine, du contrôle des coopératives et autres organisme à caractère économique, pendant que la section des finances est chargée de la gestion des crédits, du budget, de la comptabilité matière, de la tutelle, des collectivités publiques locales, de la chefferie traditionnelle et des logements administratifs ;
- Le bureau des affaires sociales et culturelles dont la section sociale et culturelles est chargée des problèmes relatifs à la santé, à l'éducation et à la culture, de la jeunesse et des sports et des loisirs, de la protection sociale, de l'emploi et de la main d'œuvre, de la sécurité sociale, des pensions et allocations familiales, des problèmes de l'urbanisme, de l'habitant et de l'hygiène publique, de la presse, du cinéma, de l'information et la section des affaires générale chargée des élections, du régime des alcools et des débits de boisson, des affaires domaniales, de l'administration pénitentiaire, de la nationalité et de l'état civil, du recensement administratif, de l'identification, de l'émigration et de l'immigration;

Le préfet, haut fonctionnaire dépositaire de l'autorité de l'Etat dans le département et de chacun des ministres. Il est placé sous l'autorité directe du gouverneur et réside obligatoirement au chef-lieu du département. Il peut être assisté d'adjoints préfectoraux. Le premier adjoint le remplace de plein droit en cas d'absence ou d'empêchement.[449] A cet effet, le préfet bénéficie des fonctions relevant des missions qui lui sont assignés par le gouverneur d'une part et de l'autre celles provenant des départements ministériels.

Le préfet est investi, pour le compte du gouverneur, d'une mission permanente et générale d'information et de coordination en matières économique et sociale. Il représente le gouvernement dans la vie civile et en justice. Il veille au maintien de l'ordre, à l'exécution du plan et des programmes de développement économique et sociale. Ensuite, d'autres attributions lui sont confiées sous l'autorité des ministres compétents. Le préfet assure la direction générale des services civils installés dans son département à l'exception de ceux relevant du garde des sceaux pour l'exercice de la justice.[450] Autrement dit les différentes délégations se trouvant au chef-lieu du département sont sous sa direction à l'exemple des

[449]MINATD, Décret n°78/485 du 9 novembre 1978, …, titre III, art 28, p.10.
[450] Ibid.,

délégations départementales de l'éducation, des transports, de l'agriculture… excepté celles appartenant au domaine de la justice.

Ce pouvoir de direction s'exerce par des ampliations des correspondances adressées par les membres du gouvernement aux responsables de ces services, qui sont généralement et pour l'essentiel des délégués départementaux, qui doivent être communiquées au préfet. Aussi les correspondances en provenance de ces services doivent être acheminées sous son couvert, quitte aux responsables intéressés d'en adresser directement des ampliations aux ministres destinataires en cas d'urgence. Les chefs des services départementaux des administrations civiles de l'État ainsi que les responsables des établissements et organismes publics installés dans le département doivent tenir le préfet informé de toutes les affaires importantes de leur ressort. Le préfet et son représentant préside de droit toutes les réunions ou commissions administratives.[451] Il arrête la notation définitive des chefs de services d'arrondissement sur la base des notes attribuées par l'autorité administrative locale concernée et le responsable technique départemental du service intéressé. Il gère l'ensemble des agents et fonctionnaires de l'État installés dans son territoire de compétence tout en leur attribuant des notes provenant du chef hiérarchique de ces derniers. Au Cameroun le commandement est dominé par la gent masculine dans les 58 préfectures. On peut l'attester à travers ce tableau.

Tableau 22: Représentation du genre à la préfectorale au Cameroun de 2004- 2020.

Années	2004	2006	2007	2011	2012	2013	2017	2019
Hommes	58	58	58	58	57	57	56	56
Femmes	0	0	0	0	1	1	2	2
%hommes	100	100	100	100	98,28	98,28	96,56	96,56
%femmes	0	0	0	0	1,72	1,72	3,44	3,44

Source : MINATD 2019.

Il ressort de ce tableau que la représentativité des femmes au poste de préfet est insignifiante. Des 58 départements au Cameroun, seul le Koung-khi dans l'Ouest et la Mvila au Sud bénéficie en 2020 de la présence deux préfètes. Le ratio reste très faible soit 3,44% pour les femmes contre 96,56% pour les hommes. La visite du site de travaille de l'une des préfètes permet de comprendre l'engouement et la fierté dans laquelle elle est déterminée à porter haut le nom des femmes administrateurs civils nommées. Également cette visite permet d'analyser le climat de travail et la collaboration avec ses coéquipiers.

[451] MINATD, Décret nº78/485 du 9 novembre 1978, …, titre III, art 28, p. 11.

Photo 22: La préfecture du Koung-Khi.

Source : Cliché Eyambo, Bandjoun le 31/8/2015.

Ce bâtiment abrite au rez-de-chaussée, les services de la sous-préfecture et au niveau un (01), les services de la préfecture. La cohabitation permet de mieux s'informer sur la collaboration du personnel et d'analyser les rapports entre les différents acteurs du commandement dans ces services déconcentrés.

Cette nomination a fait la une du magazine Cameroun tribune avec comme titre *la percée des femmes* où les étonnements des lecteurs et la satisfaction de la préfète sont exprimés. Elle déclare " j'ai encore devant moi l'image du président de la république qui m'est apparue au moment de ma nomination".[452] Cette image fut donc un rêve qui se réalise et demeure une aspiration pour plusieurs femmes administrateurs. En même temps, cette image exprime la présence des femmes administrateurs dans la mémoire du chef de l'État qui ne cesse de penser à leur contribution au travers de leur nomination, également la confiance est à l'ordre du jour et l'appel à la construction de la nation par les deux sexes demeure une évidence.

[452] A. Juliette Zongo, née Nyambone, préfète du Koung-Khi, Cameroun tribune n°10206/6407 du vendredi 24 octobre 2012, " la percée des femmes", p.2.

Photo 23: Une vue de la préfète du Khoung-Khi.

Source : Archives de la préfecture du Koung-Khi.

Cette photo montre à suffisance la détermination, l'engagement, l'assurance et même le dévouement que madame le préfet incarne.Cette confiance ne doit en aucun cas être entachée d'erreurs, car le maçon n'est-il pas jugé au pied du mur ? On peut même affirmer sans risque de nous tromper qu'elle avait déjà fait preuve de bravoure et qu'il y a longtemps que cette nomination serait arrivée. La preuve, cette nomination est le résultat de la confiance multidimensionnelle, et les populations de Ngoumou ne cessent ainsi de s'exclamer "la maman s'en va…nous lui avions promis, elle part avec nos bénédictions,…nous sommes fières car cette promotion est aussi la nôtre"[453]. A partir de ces déclarations on peut comprendre que les populations de son territoire de commandement vivaient en communion dans un esprit fraternel et qu'elle était acceptée par la majorité, l'affluence devant son domicile le jour de sa nomination et de sa passation de service l'illustre encore mieux. Mais, elle affirme que ce ne fut pas du tout facile pour les débuts car elle a connu un parcours inoubliable.

[453] F. Essomba, 1er vice-président de l'association des chefs traditionnels de Ngoumou, une structure mise en place à l'initiative de la désormais préfète. Propos recueilli dans Cameroun Tribune n°10206/6407 du 24 octobre 2012, p.2.

3- La province

La province comprend plusieurs départements un subdivisés en arrondissements, comprenant eux aussi des districts. A sa tête se trouve un gouverneur qui est un haut fonctionnaire nommé par le décret du Président de la République. En 1972, il est créé sept (7) provinces sur l'ensemble du territoire national.[454]

Tableau 23: Les provinces de la République Unie et leurs chefs-lieux (1972)

Provinces	Chefs-Lieux
Centre-Sud	Yaoundé
Est	Bertoua
Littoral	Douala
Nord	Garoua
Nord-Ouest	Bamenda
Ouest	Bafoussam
Sud-ouest	Buea

Source : Décret n° 72/349 du 24 juillet 1972, MINAT

Ce nombre de provinces est revu à la hausse en 1983, suite à la modification et à l'éclatement de certaines provinces dus à l'accroissement des villes et aux exigences de développement. C'est ainsi que l'article 2 du décret n° 83/390 du 22 août 1983 crée des nouvelles provinces. La province de l'Adamaoua, du centre, de l'extrême nord et du sud.

De ces dix circonscriptions au total, l'espace de commandement devient immense et l'autorité en charge devra s'invertir dans l'exercice de ses fonctions. L'immensité explique l'ampleur des services et le rôle à jouer par le gouverneur. La région remplace la province et est une collectivité territoriale décentralisée, administrée par le conseil régional. Elle a pour mission de promouvoir le développement économique, social, sanitaire, éducatif, et culturel des populations. L'État assure la tutelle sur les collectivités territoriales décentralisées[455]. Le pays compte en tout dix régions à savoir : Adamaoua, Centre, Est, Littoral, Nord, Extrême-Nord, Nord-Ouest, Sud-ouest, Ouest et le Sud. Le gouverneur qui est à sa tête bénéficie des services chargés de l'assister dans ces fonctions. Il s'agit d'un secrétariat particulier, d'un cabinet et d'un secrétariat général.[456] Le secrétariat particulier, nommé par le gouverneur, est chargé de l'enregistrement et du classement du courrier, de la documentation et de toutes les missions qui peuvent lui être confiées par le gouverneur.

[454]MINATD, Décret n° 72/349…, art3.
[455]Journal officiel de la République du Cameroun du 30 janvier 1996, loi n°06 du 18 janvier 1996, titre x, art 55.
[456] MINATD, Décret n°78/485 du 9 novembre 1978, fixant attributions des chefs de circonscriptions administratives et des organismes et personnels charges de les assister dans l'exercice de leurs fonctions, titre II, art 12, p. 5.

- Le cabinet, placé sous l'autorité d'un chef de cabinet nommé par arrêté du président de la République, est chargé des affaires réservées, des audiences du gouverneur, des problèmes d'ordre politique, des relations avec les autorités militaires, des forces de police, de gendarmerie en vue du maintien de l'ordre. Il traite en outre des affaires concernant les distinctions honorifiques et le protocole tout en assurant les relations avec la presse, l'information et enregistre les arrêtés pris par le gouverneur ;

- Le secrétariat général est dirigé par un haut fonctionnaire nommé par décret présidentiel qui prend le titre de secrétaire général de la province. Celui-ci est le principal collaborateur du gouverneur et exécute les décisions prises par son chef. Il est responsable des services internes directement rattachés au gouverneur, assure la gestion courante du personnel, octroie les autorisations des permissions d'absence dans les limites qui lui sont prescrites. Il inflige des sanctions d'avertissements, de blâmes et de mise à pied de 1 à 8 jours au personnel et affecte les personnels non titulaires des postes de responsabilité.

Le gouverneur est le représentant de l'État dans son unité de commandement. Il est à la fois le représentant du gouvernement et de chacun des ministres. Bref, il représente la plus haute autorité au niveau de la province et incarne le pouvoir du Président de la République en province. Il a à cet effet pour fonction de représenter l'état dans tous les actes de la vie civile et en justice ; d'exécuter ou de faire exécuter les lois, règlements et des décisions du gouvernement ; de maintenir l'ordre en application des lois et règlements en vigueur ; de veiller à la mise en œuvre du plan et des programmes de développement économique et social ; et de façon générale d'exécuter toutes les missions qui lui sont confiées par l'autorité centrale.[457] Il réside à cet effet obligatoirement au chef-lieu de la province.

Le gouverneur assure, sous l'autorité des ministres compétents, la direction générale et de coordination de l'activité des services civils installés dans sa province, à l'exception de ceux relevant du garde des sceaux pour l'exercice de la justice. Cette tâche de direction consiste à lui adresser les ampliations des correspondances des membres du gouvernement. Les correspondances en provenance des services du gouvernement doivent être acheminées sous son couvert, quitte aux responsables intéressés d'en adresser directement des ampliations aux ministres destinataires en cas d'urgence. Le gouverneur peut procéder à tous contrôles et investigations ou prendre ou prendre des mesures de coordination qu'il juge nécessaires.[458]

[457]MINATD, Décret n^{0}78/485…, art3.

[458]Ibid., titre I, art I^{er}, al 1,2 3, p.1-2.

Le gouverneur est chargé de l'administration des fonctionnaires et agents de l'État installés dans sa province. A cet égard, il note en premier ressort le secrétaire général de la province et les préfets et en deuxième ressort les sous-préfets et chefs de district, dans le dernier cas avant l'érection des districts en arrondissement. Il arrête la notation définitive du chef de la division administrative et juridique, des conseillers de la province, des adjoints préfectoraux, des adjoints d'arrondissement sur la base des notes attribuées par le secrétaire général de la province, les préfets et les sous-préfets concernés. Il avance le personnel décisionnaire de la province et gère les agents auxiliaires dans ses services.[459]

En outre, le gouverneur prend les actes de gestions tels que ; octroyer les autorisations d'absence au personnel des services provinciaux, octroyer les congés annuels, de maternité et de paternité aux personnels des services provinciaux, il constate les absences irrégulières, affecte dans l'intérêt du service. Il dispose par ailleurs des pouvoirs disciplinaires sur le personnel des services techniques extérieurs. Pour cela, il inflige toute les sanctions disciplinaires prévues par la réglementation au personnel décisionnaire ainsi qu'au personnel contractuel des services de la province, aussi les sanctions de retard à l'avancement et à l'abaissement d'échelon au personnel contractuel desdits services peuvent être appliquées avec le consentement du ministre de la fonction publique, inflige les sanctions de d'avertissement et de blâme aux fonctionnaires des services provinciaux occupant des postes de responsabilité et adresse les lettres de félicitations et d'encouragement au moment opportun.[460]

Sous réserve des attributions qui pourraient lui être déléguées ultérieurement, le gouverneur nomme les chefs de bureau de ses propres services. Il peut demander à tous les services installés dans sa province les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Il rend périodiquement compte au président de la république de son action de coordination surtout en ce qui concerne l'exécution des plans et programmes de développement économique et social. Des dix régions que compte le Cameroun, avant les indépendances, même après les indépendances jusqu'à nos jours, aucune femme n'a jamais bénéficié de ce poste aussi précieux. Une des dames administrateurs interviewée à ce sujet s'exclamait ainsi :

> Les femmes aussi ! Pourquoi veulent-elles les postes qui vont leur compliquer la vie. En plus de leurs fonctions d'administrateurs, elles s'occupent à la maison lorsque leurs époux dorment. Aussi des événements de choc demandent la promptitude et une prise de décision très urgente. Or, on reconnait la femme par ses émotions et ses larmes, pour prendre des décisions, elle place d'abord le sentiment à l'avant.[461]

[459] Ibid., art 5.
[460] MINATD, Décret n°78/485 du 9 novembre 1978, …, titre III, art 28, art 6.
[461] Anonyme, administrateur civil en service à l'ENAM, 36ans, le 16 janvier 2014

La jeunesse de cette femme témoigne de sa capacité à pouvoir défendre les intérêts nationaux, pourtant à l'entendre, on dirait une qui soit réfractaire au moindre effort surtout lorsqu'il s'agit de l'intérêt général. La place que la femme occupe au foyer peut expliquer selon elle sa faible représentation dans les hautes instances de l'administration. On comprend également que la fonction demande beaucoup de disponibilité. A ces arguments, la nature de la femme émotionnelle est mise à jour. Nous pensons à cet effet que les hautes fonctions administratives ne sauraient être de façon conventionnelle l'affaire des hommes, car plusieurs femmes se démarquent et figurent parmi les heureux élus du pays.

Tableau 24: Récapitulatif des postes de commandement à la territoriale

Année	2007	2011	2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Gouverneurs	1/10	1/10	1/10	1/10	1/10	1/10	1/10	1/10	1/10
Préfets	0/58	0/58	1/58	1/58	1/58	2/58	2/58	2/58	2/58
Sous-préfets	2/360	5/360	7/360	7360	7/360	9/360	9/360	15/360	15/360

Sources: Décret N° 2017/461 du 04 septembre 2017 portant nomination des Sous-préfets ; DAG MINAT, Décret N°2020/758 du 18 décembre 2020 portant nomination de Préfets, Décret N°2020/759 du 18 décembre 2020 portant nomination de Sous-Préfets.

Représentativité des femmes au poste de commandement Jusqu'à présent, aucune femme n'a encore accédé à la tête d'une région sur les 10 que compte le Cameroun. Par contre, sur les 58 départements et 360 arrondissements que compte le pays, 2 et 15 respectivement sont dirigés par des femmes. Ce qui représente seulement 3,44% pour les préfètes et 4,16% pour les sous-préfètes.

B- Le parcours de quelques femmes administrateurs civils.

Le parcours de quelques femmes administrateurs civils ont retenu notre attention dans cette présentation en ce sens qu'elles sont les plus visibles à la territoriale et qu'elles progressent dans le commandement. Il s'agit de madame Zongo Antoinette Juliette née Nyabone nommée préfet du Koung-Khi et de madame Akono née Nga Zang Rachel préfet de la Mvila. Leur nomination a fait la une des journaux et a suscité dans tous les environnements de la société des commentaires, ceci parce qu'elles marquent la représentation des femmes aux fonctions jamais occupées autrefois par la gent féminine. Par elles, le commandement ouvre une nouvelle page de son histoire à laquelle tant les collaborateurs que les usagers devraient s'habituer. Cette photo ci-dessous l'atteste.

Photo 24: Le mérite aux femmes administrateurs.

Source : *Cameroun Tribune* n^{0} 10206/ 6407 du 24 octobre 2012, p.1.

1-Madame Zongo Antoinette Juliette née Nyabone

Native du département du Nyong-et-Nfoumou et née le 02 septembre 1962 à Sangmelima, elle est mariée à monsieur Zongo avec qui elle fonde un foyer et devient mère de cinq enfants. En effet, sortie de l'ENAM en 1989, elle s'intéressait déjà au commandement puisque son rapprochement dans les services centraux du MINATD allait préparer l'accomplissement d'un rêve. On peut le lire en ces termes : "Nous avons souhaité travailler au Ministère de l'Administration Territoriale(MINATD), nous voulions voir ce qui se passait dans cette administration où on ne trouvait que des hommes. Malheureusement le chef de département ministériel de ce moment-là ne voulait pas entendre parler de la femme dans le commandement déclare-t-elle."

Photo 25: La préfète Zongo

Source *: Cameroun Tribune* n^{0} 10206/ 6407 du 24 octobre 2012, p.2.

Elle a tour à tour été affectée à l'ex ministère de l'urbanisme et de l'habitat, puis à Douala avant de revenir quatre ans après en complément d'effectif dans les services centraux du MINATD. Son retour dans son ministère employeur laisse transparaitre une lueur d'espoir en 2006 quand elle fut nommée comme adjoint préfectoral à Edéa dans la Sanaga maritime. Même lorsqu'elle fut nommée sous-préfet en 2008, "les gens avaient des appréhensions au départ parce qu'ils voyaient pour la première fois une femme arriver à ce poste. Puis par ma manière de faire, le courant est vite passé".[462] A la question de savoir quel est votre façon de faire, elle répond qu'elle applique toujours son "remède magique" qui se résume en cette phrase "le travail, le travail et rien que le travail". Il n y a pas de "nomination canapé" qui tienne car ces responsabilisations fantaisistes ne seraient un gage de bonne performances. C'est la raison pour laquelle, elle exhorte ses collègues en l'occurrence, les femmes administrateurs à plus d'ardeur

[462] Zongo, née Nyambone Antoinette Juliette, 50 ans environ, préfet du Koung-Khi, Bandjoun le 03 décembre 2014.

au travail, à la détermination afin de modifier le regard que la société en général porte sur les compétences du sexe féminin.

Le parcours de Mme Zongo laisse transparaître l'ardeur au travail, elle a choisi son métier par vocation. Elle s'est intéressée au commandement, elle s'est accrochée et n'a pas lâché prise, malgré les affectations qui pouvaient créer le découragement. Dans son propos on peut lire la détermination, la volonté de participer à la construction de la Nation, qui pour elle n'est pas seulement le seul devoir de l'homme mais aussi de la femme. Elle affirme d'ailleurs que "la construction du pays doit se faire avec les deux mains, une représentant l'homme et l'autre la femme et que par ce symbole, une seule main ne se lave pas si non l'autre main est abandonnée à elle-même et ne sera jamais propre."[463] On parle alors d'inégalité, de différence voire de marginalisation. Cette inégalité au poste de préfet est marri des faits sociaux et peut également s'expliquer par la non détermination et non démarcation des femmes administrateurs et surtout par le fait que les critères de nomination soient très discrétionnaires, en réalité seul celui qui nomme maitrise les tenants et les aboutissants.

2-Madame Akono née Nga Zang Rachel

On peut observer le cas de Mme Akono précédemment sous-préfet de l'arrondissement de Yaoundé XII qui a été nommée au poste de secrétaire générale aux services du gouverneur de la région de l'Est.[464] Fille du défunt Pierre Ze Tolo, Nga Zang Rachel est née à Omvang dans la Mefou-et-Afamba. Elle est l'une des trois pionnières du commandement au féminin en 2004, pourtant elle commence au bas de l'échelle avec un brevet à l'ENAM en 1984, complété par un second séjour qui fait d'elle un administrateur civil en 2002. Elle enchaine les postes d'adjoint préfectoral, de sous-préfet, de secrétaire général des services du gouverneur et depuis le 03 juillet 2017 préfet de la Mvila dans la Région du Sud. Ce qui explique au moins le fait que certaines femmes administrateurs ont fait preuve de courage et de mérite.

[463] Zongo, née Nyambone Antoinette Juliette, 50 ans environ, préfet du Koung-Khi, Bandjoun le 31 août 2015.
[464] *Cameroun Tribune* n°10205/6406 du mardi 23 octobre 2012, "nomination de secrétaires généraux des services des gouverneurs", p.3.

Photo 26: De Secrétaire général à préfète.

Source : *Cameroun Tribune* n^{0} 10206/ 6407 du 24 octobre 2012, p.2.

Elle ne retient d'ailleurs pas les critiques de ceux qui se gaussent des femmes administrateurs car elle affirme : "Il ne s'agit pas d'appliquer la force physique mais d'user du pouvoir pour éduquer et faire avancer la société"[465].

Si l'on associe la formule de madame le Secrétaire Général à la solution magique de madame la préfète et en tenant compte de l'effort que les autres femmes administrateurs fournissent pourquoi est-ce que cette inégalité entre les hommes et femmes au sein des institutions du commandement reste-t-elle perceptible? Les charges des gouverneurs, préfets et sous-préfets sont-elles si énormes que les femmes communément caractérisées de "sexe faible" ne peuvent pas les assumer ? Si oui celles qui sont représentées sont-elles à l'origine des catastrophes au sein de leur circonscription ou alors s'agit- il d'une place de choix ou d'un rang social qu'elles doivent assumer ? Le regard croise, il est évident qu'il s'agit-là d'un manque de

[465] *Cameroun tribune* n°10206/6407,…p.2.

volonté politique. Elles sont nombreuses qui ont bénéficié de la formation d'administrateurs civil, certaines sont adjoints préfectoraux mais leur place au commandement tarde à venir.

Tableau 25: Répartition des Premiers Adjoints Préfectoraux nommés entre 2004 et 2020.

Années	Hommes	Femmes	Total
2004	48	2	50
2007	3	/	3
2014	50	2	52
2016	7	/	7
2017	43	6	49
2020	35	5	40

Source : Arrêtés portant nomination des Premiers Adjoints Préfectoraux, Archives du MINATD

Les Adjoints préfectoraux sont également des administrateurs civils nommés par Arrêté du Premier Ministre pour seconder les préfets dans leur fonction. Selon la grandeur du département en termes de biens matériels et humains à gérer, les pouvoirs publics peuvent adjoindre au préfet un ou deux Adjoints préfectoraux. Celui-ci remplace le préfet en cas d'indisponibilité, ils sont aussi proches du commandement et prêt à l'exercer. On dirait au regard de ce tableau que la politique genre au commandement fixée par les pouvoirs publics ne saurait dépasser 10%. Au regard des nominations effectuées aux postes de Premier Adjoint Préfectoral pour la période allant de 2004 à 2020, le nombre de femmes en attente dans les préfectures est très inferieure pour une atteinte de l'égalité genre.

Les évolutions assez récentes des femmes au commandement territorial sont maris de la situation économique que le pays a connu et qui a contraint pas mal d'hommes à se replier dans les seconds rôles. On a vu émerger ces nouveaux rôles de femmes chefs de territoire qui tant bien que mal ont réussi à s'affirmer dans le champ social avec un certain nombre de difficultés, mais qui ont acquis une respectabilité certaine dans la sphère publique.[466] Il y a des femmes qui réussissent à faire oublier aux uns et aux autres leur appartenance sexuelle et à ne faire prévaloir que l'idée d'une citoyenne défendant les couleurs de son pays. Il y a un certain nombre d'éléments d'ordre conjoncturel liés à notre société qui sont des éléments sur lesquels on peut prendre appui pour qu'aujourd'hui la femme arrive à trouver sa place.

La limite de l'accession des femmes aux postes de décision au Cameroun est une évidence. Que ce soit dans les services centraux ou déconcentrés, quelque chose cloche quelque part d'où une analyse profonde des obstacles à l'insertion des femmes.

[466] Notre voyage à Bandjoun auprès de Madame le préfet nous édifie. Le climat convivial de travail et de franche collaboration tant avec ses collaborateurs (deux adjoints préfectoraux, le sous-préfet…) qu'avec les chefs traditionnels du territoire, est parfait.

CHAPITRE VI : LES OBSTACLES A LA PROMOTION DE L'EGALITE GENRE DANS LES HAUTES SPHERES DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE AU CAMEROUN.

Malgré les avancées significatives en matière d'égalité des sexes au niveau mondial, il demeure évident que les administrations publiques ne parviennent toujours pas à mobiliser pleinement les compétences et les talents des femmes. Or, dans la mesure où l'administration publique est censée refléter la diversité de la société qu'elle sert, elle se doit d'être inclusive et équitable. Cela implique non seulement l'intégration des femmes à tous les niveaux hiérarchiques, mais également la mise en place de mécanismes efficaces permettant leur accès aux fonctions de leadership, dans tous les secteurs de l'appareil étatique.

On observe un désir croissant de leadership chez les femmes, dont les aspirations sont comparables à celles de leurs homologues masculins, tant en termes d'ambition que de niveau de formation. Pourtant, ces aspirations continuent de se heurter à de multiples obstacles, même dans les pays où l'accès à l'éducation est relativement égalitaire entre les sexes. La progression des femmes vers les postes de décision n'est pas garantie par leur simple présence dans l'administration ; elle dépend aussi de la qualité de l'environnement institutionnel et des normes sociales qui régissent les rapports de genre.

Les résultats d'une enquête de terrain ont permis d'identifier deux grands types de freins à l'ascension professionnelle des femmes. Premièrement, des barrières d'ordre socioculturel, souvent profondément enracinées dans les traditions patriarcales. Dans ce contexte, un certain nombre d'hommes développent un sentiment de supériorité, ce qui engendre une réticence à reconnaître les compétences féminines. Parallèlement, certaines femmes intériorisent ces normes de genre et peinent à revendiquer leur légitimité, ce qui limite leur capacité à se projeter dans des rôles de direction.

Deuxièmement, des obstacles institutionnels aggravent cette dynamique : le dysfonctionnement des structures étatiques dédiées à la promotion du genre ainsi qu'une gestion inefficace – voire opaque – des fonds qui leur sont alloués. Ces faiblesses structurelles compromettent l'impact réel des politiques publiques en matière d'égalité professionnelle et révèlent un déficit de volonté politique et de reddition de comptes.

Dès lors, une transformation profonde des mentalités, associée à un renforcement des dispositifs institutionnels, apparaît comme un impératif pour faire évoluer les systèmes administratifs vers une représentation réellement équitable des femmes dans la gouvernance publique.

I- LA CONDITION DE LA FEMME : UN VICE SOCIETAL

Les obstacles liés à l'insertion de la femme dans l'administration publique sont une combinaison des freins socioculturels, des rapports ambigus entre elles et leurs collaborateurs homme dans cette administration et le manque de tact de certaines femmes à pouvoir améliorer leur condition.

A-Les freins socioculturels

La conception de la femme est identique aux visions du monde des aires culturelles des ethnies rencontrées au Cameroun. Ces ethnies se regroupent en deux types de sociétés à savoir : Les sociétés centralisées et les sociétés égalitaires.

1- La place de la femme dans les sociétés égalitaires du Cameroun.

La vie dans les familles n'a pas trop change concernant la place de la femme ou de la jeune fille dans la société actuelle. Les femmes subissent encore de nos jours le poids des traditions qui entravent leur accès dans l'administration et à la prise de décision. Des pratiques traditionnelles (usages, coutumes, rites) contribuent aux frustrations, marginalisation et limitent ainsi leur participation au développement du Cameroun.

Chez les *Béti* par exemple, il existe un mythe qui rend la femme responsable de la pratique de la sorcellerie, la faisant passer au crible d'un jugement axiologique qui fait d'elle un danger pour l'humanité. Mais ce danger s'avère nécessaire de par la place qu'elle occupe dans le ménage[467].

Le rite de veuvage crée chez la femme Béti un état psychologique dégradant. La veuve doit rester couchée à côté du corps de son mari pour s'imprégner de son odeur car, comme elle jouira de sa fortune dans les prochains jours, il faut qu'elle le supporte aussi en ce jour-là. Alors pour celles qui sont soupçonnées d'avoir tué leur époux, elles restent près de la dépouille pour subir une ordalie. Pendant ce temps, elle reste affamée jusqu'au lendemain de l'enterrement.[468] La rudesse de telles épreuves imposées à la veuve se passe de tout commentaire. Ces rites de veuvage ne sont imposes qu'à la femme et ne tiennent pas compte de l'âge avancé de la veuve, de la longévité du mariage, des sacrifices consentis pendant la maladie de l'époux ou de l'état de pauvreté de la veuve.

---

[467] P. Laburthe Tolra, " L'evu chez les béti" p.38.

[468] S. C. Abega, " La vulnérabilité de la veuve chez les Béti ", Communication organisée les 7 et 8 mars 1988 par le Ministère des Affaires Sociales et de la Condition Féminine.

L'accès quasiment ferme de la femme pour l'exercice du pouvoir traditionnel, la met à l'écart de bon nombre de cercles traditionnels de décisions. Le cas de Madame Assiga née Atangana Marie Thérèse, Chef Supérieur des *Ewondo* et *Bene*[469] étant une exception, même si elle fut confrontée aux écueils lies à la discrimination sexuelle et aux préjugés.

Il en est de même pour la communauté *sawa.* Dans une pièce théâtrale de version originale en langue Douala intitulée *Ndabo a kwedi* (la maison mortuaire), David Mbanga décrit le rite de veuvage ainsi qu'il suit : Une Ngôn (fille de la Lignée) donne du fil à retordre à la veuve de son défunt frère. Elles prennent la parole à tour de rôle pour décliner le programme du veuvage à leur belle-sœur en ces termes. " Je te fais grâce de l'argent que la veuve doit donner à la personne qui lui rase la tête. C'est seulement aux ciseaux que tu remets dix mille francs, puis tu ajouteras quinze mille pour le rite du coucher sur les feuilles sèches de bananier ", une autre encore vient ajouter "tu vas payer pour toutes les victuailles dont tu t'es imprégnée du vivant de notre frère ".

Et la patronne des *Ngôn* de clôturer en ces termes" tu resteras constamment dans la chambre, tu n'en sortiras que de grand matin pour prendre ton bain et faire tes besoins. Tu prendras tes repas cachée derrière la porte, et je dois gouter à tout ce que tu mangeras. Aucun homme ne te rendra visite sans mon autorisation et il devra au préalable me donner une motivation car, la chèvre broute là où elle est attachée. Pendant un mois, tu ne serreras la main à personne. Toutes ces prescriptions doivent être observées à la lettre. As-tu compris ? ".[470] Si dans les sociétés égalitaires plus libérales la condition de la femme est en marge du pouvoir, combien de fois ses droits seront-ils piétinés dans les sociétés étatiques.

2- La place de la femme dans les sociétés Étatiques du Cameroun.

L'analyse des dynamiques de genre dans les sociétés étatiques du Cameroun révèle un ancrage profond de la hiérarchisation des rôles entre hommes et femmes, nourri par des traditions socioculturelles persistantes. Dans certaines communautés, notamment celles où les

[469] Fille de Charles Atangana, Chef Supérieur des Ewondo et Bene et de julienne Ngonoa, Marie Thérèse Catherine Atangana Assiga Ahanda est née en 1941 à Yaoundé. Chimiste camerounaise, femme de lettres, elle rencontre les difficultés à succéder à son défunt père qui quitte la scène en 1943, du fait du régime Ahidjo qui est plutôt favorable aux chefferies traditionnelles et non à la chefferie supérieure, instituée par les allemands. Ariane Ngabeu "Assiga Ahanda Marie-Therese (Yaoundé 1941) " in Beatrice Didier, Antoinette Fouque et Mireille Calle-Gruber (dir.), *le dictionnaire universel des créatrices*, Editions des femmes, 2013, P. 294. C'est sous le régime de Paul Biya et avec l'aide de Gilbert Andze Tsoungui (ministre de l'Administration territoriale) et d'Emah Basile (délègue du gouvernement auprès de la communauté urbaine de Yaoundé) qu'elle deviendra Cheffe Supérieure en 1996. Florette Manedong et jean François Channon, " Cameroun-Nécrologie : La reine des *Ewondo* est décédée ", *Le Messager* du 3 février 2014. Elle meurt le 1er février 2014 après avoir rencontré beaucoup de réticences à son positionnement car, tout le temps de son règne, le conseil des anciens ne lui à pas rendu tâche facile.

[470] D. Mbanga Eyombwan, *La veuve d'Embolla*, EDI-Douala, Aout 1968, pp. 31-35.

structures sociales sont encore fortement marquées par des formes traditionnelles d'organisation, la différenciation statutaire entre les sexes est inscrite dans les pratiques quotidiennes. Il suffit d'observer, par exemple, la séparation physique et symbolique entre l'époux et ses épouses – le premier résidant dans la maison principale tandis que les secondes sont reléguées aux dépendances – pour mesurer la profondeur de cette asymétrie. Cette structuration de l'espace domestique participe à la socialisation genrée : dès l'enfance, la fille observe que son autonomie est réduite par rapport à celle des figures masculines, souvent à travers l'exemple paternel qui transmet implicitement un modèle de soumission.[471]

Les résistances à l'émancipation féminine s'expriment également dans les sphères institutionnelles. Ainsi, nos investigations de terrain ont révélé qu'au nord du Cameroun, les représentations sociales dominantes continuent de faire obstacle à l'exercice de fonctions administratives par des femmes. Aucune autorité traditionnelle – notamment dans les chefferies musulmanes dirigées par les Lamidos – n'accepterait de collaborer avec une femme investie d'un pouvoir étatique. Cette posture est justifiée localement par une lecture conservatrice de la loi islamique, qui assigne à la femme une position subordonnée, non seulement dans la sphère domestique, mais aussi dans l'espace public. Cette norme religieuse et culturelle contribue à freiner l'éducation formelle des jeunes filles, perçue comme inutile au-delà de la formation aux tâches ménagères. En conséquence, le déficit de cadres féminins dans la fonction publique dans cette région est patent, renforcé par une intériorisation des rôles genrés par les femmes elles-mêmes, souvent peu enclines à revendiquer une autre position (Mohamadou, 2013).

Par ailleurs, les organisations modernes ne sont pas exemptes de biais sexistes, bien qu'ils soient généralement plus subtils et difficilement perceptibles. Les normes organisationnelles, façonnées par des stéréotypes de genre souvent tacites, influencent la perception et la progression des carrières féminines (Acker, 1990). Ces normes véhiculent l'idée que le travail salarié, à haute responsabilité notamment, suppose un engagement total et continu, souvent incompatible avec les obligations familiales traditionnellement dévolues aux femmes. Ainsi, les femmes qui aspirent à une carrière professionnelle sont fréquemment perçues comme transgressives : on les qualifie de "mauvaises mères", de femmes "masculinisées", ou encore d'individus "ambitieux au détriment de leur foyer" (Hochschild & Machung, 2012). Cette perception contribue à marginaliser celles qui optent pour une carrière à temps plein, tandis que celles qui se tournent vers des emplois à temps partiel – souvent perçus comme plus

[471] Tsague Henriette, 47 ans, enseignant, Yaoundé le 24 mars 2021.

compatibles avec les rôles familiaux – se voient généralement offrir moins d'opportunités de formation ou de promotion.

Il est important de souligner que ces contraintes professionnelles liées à la sphère familiale sont rarement imposées aux hommes[472] pour qui l'investissement professionnel est perçu comme naturel et valorisé. Cette asymétrie dans la distribution des rôles sociaux et professionnels alimente des inégalités structurelles et pérennise un plafond de verre difficile à briser, malgré les avancées en matière de parité formelle.

Dans ses multiples fonctions de famille, il existe la procréation qui est bien évidement un devoir naturel mais cette fonction crée des remous au sein des administrations publique. Elles sont non seulement abandonnées par leur conjoint qui ne les assistent pas dans le suivi de leur progeniture mais aussi par l'administration et les collègues qui richinent à tout temps. Cette procréation dont la femme est responsable ne devrait en aucun cas être un handicap pour son intégration dans l'administration mais, devrait plutôt être capitalisée car, c'est un besoin et devoir naturel dont la société toute entière en a besoin pour sa croissance et son épanouissement. Au sein de nos administrations, ce rôle doit être pris en compte malheureusement, il est vu comme un prétexte utilisé par les femmes pour justifier leur retard ou absence au poste de travail. Aussi, les relations hommes-femmes dans les services de l'administration revêtent plusieurs formes selon l'âge, le niveau d'instruction et le poste occupé par la femme. Les femmes rencontrent les problèmes divers avec les patrons.[473]

B-Hommes et femmes responsables des inégalités dans l'administration publique

Les rapports entre hommes et femmes dans l'administration sont pour la plu part de temps très tendus. Les collaborateurs hommes ont du mal à accepter les collaborateurs femmes moyennant quelques prétextes. Tout comme les femmes ont du mal à prendre leur destin en main pour faire preuve de la confiance qu'on place en elle.

1- Les réticences des hommes au projet d'intégration des femmes.

D'abord la fonction sociale de la femme en l'occurrence la maternité, les soins maternels et infantiles peuvent être à l'origine des absences répétées, préjudiciables à sa carrière professionnelle et source de tension avec son chef hiérarchique. Il y a des femmes qui ont subi des cas de répulsion instinctive qu'éprouve leur chef à leur endroit, elles ne conservent leurs

[472] Gill Kirton et A-M. Greene, *The dynamics of managing diversity, a critical approach*, 3 ème édition, 2010, p.37.
[473] N'afatouma Traoré, "Les relations homme-femmes dans l'administration", in Cafrad, "La place et rôle des femmes…", p.38.

postes que par manque de personnel masculin qualifié.[474] À l'échelle mondiale, les administrations publiques continuent d'exclure, de manière implicite ou explicite, une part significative des compétences féminines disponibles. Cette sous-représentation ne relève pas d'un déficit de volonté individuelle ou de qualification, mais résulte plutôt de structures organisationnelles et de normes sociales persistantes qui limitent l'accès des femmes aux postes de décision. Pourtant, dans un contexte où l'administration publique est appelée à incarner les principes de représentativité, d'inclusivité et d'équité, il devient impératif de mettre en œuvre des mécanismes efficaces pour favoriser l'accès des femmes aux fonctions de leadership à tous les niveaux hiérarchiques et dans tous les secteurs d'activité (OCDE, 2019).

Nombreuses sont les femmes qui, aujourd'hui, font des choix professionnels comparables à ceux des hommes, revendiquant un droit égal à diriger et à participer aux processus décisionnels. Toutefois, ces ambitions se heurtent encore à des barrières systémiques et symboliques. Dans plusieurs pays, y compris ceux où l'accès à l'éducation est largement démocratisé, l'égalité d'accès aux opportunités de carrière ne se traduit pas nécessairement par une égalité de résultats en matière de représentation dans les sphères décisionnelles. Les explications fréquemment avancées pour justifier cette sous-représentation – telles que les prétendus choix personnels des femmes ou leur supposé manque de compétences – ne tiennent pas compte des discriminations structurelles, ni du poids des stéréotypes de genre enracinés dans les pratiques organisationnelles.[475]

Dans les sociétés où les politiques publiques intègrent encore de manière insuffisante les préoccupations liées à l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, les femmes sont souvent cantonnées à des fonctions dites « sociales », considérées comme compatibles avec leurs responsabilités familiales. Cette approche, bien que présentée comme bienveillante, contribue à les exclure des postes de pouvoir, renforçant une division sexuelle du travail qui perpétue les inégalités. Pourtant, l'équilibre entre sphère privée et sphère professionnelle ne devrait pas être une problématique exclusivement féminine. Le congé de paternité, par exemple, apparaît comme une mesure essentielle pour favoriser une coresponsabilité parentale, permettant ainsi aux femmes de maintenir une trajectoire professionnelle continue, même en période de maternité. Dans cette logique, certaines initiatives récentes tendent à promouvoir le regroupement familial dans la fonction publique, malgré les contraintes posées par les textes réglementaires qui exigent la mobilité des agents en fonction des besoins de l'État. Ces

[474] Ndjana Eugenie, 37 ans, professeur de lycée, Yaoundé le 26 juillet 2019.
[475] Barbara Kellerman, Deborah L. Rhode, "women and leadership ", in *The state of play and strategies for change* (dir.) Jossey-Bass, 2007, p. 112.

mesures, quoique marginales, traduisent une prise de conscience de l'impact des conditions de vie familiale sur la performance professionnelle, tant chez les hommes que chez les femmes[476]

Il est désormais reconnu que les choix de carrière ne sont pas dictés exclusivement par les compétences ou les aspirations individuelles. Ils sont également modelés par un ensemble de facteurs contextuels : disponibilité des services de garde, souplesse des horaires de travail, pression sociale, mais aussi intériorisation des normes de genre. Alors que les hommes sont de plus en plus confrontés à la nécessité de concilier vie professionnelle et responsabilités familiales, les femmes, elles, doivent encore surmonter des représentations sociales qui les assignent prioritairement à la sphère domestique, réduisant leur légitimité à exercer le pouvoir.

Ainsi, le déficit de leadership féminin ne peut être analysé uniquement à travers le prisme des qualifications individuelles. Il renvoie à une problématique plus vaste, celle de la transformation des structures sociales, organisationnelles et politiques en vue d'une égalité effective. Cela suppose une redéfinition des rôles sociaux de genre, une volonté politique affirmée et une réforme en profondeur des pratiques de gestion des ressources humaines dans l'administration publique.

Dans une enquête menée par Oloa Ndi, un fait majeur ressort des entretiens sur l'idée du leadership qui n'est pas perçu de la même façon au Cameroun. Il y a des tendances dans les données recueillies qui suggèrent que leadership est un concept plutôt subjectif, c'est-à-dire qui se conçoit à travers les expériences personnelles. Une des intervenants affirme que : "Chacun peut être leader dans sa tête ! Ça, c'est une chose qui est certaine… je ne peux ne pas être leader dans la société, mais déjà en ma personne, parce qu'il faudra déjà que les femmes…puissent se l'assimiler. Ma personne je dois la valoriser et je dois me considérer comme telle".[477]

De cette manière, pour donner son point de vue sur le leadership, une autre plus jeune pense qu'elle se considère comme leader parce qu'elle est autonome financièrement parlant, une autre encore met en avant le fait que son leadership vient en quelque sorte de son droit d'ainesse et de son côté battant ou bien encore qu'un leader dispose d'un "charisme naturel ". Un autre point de vue révèle que la femme ménagère peut aussi être considérée comme une femme leader, ça dépend de la manière dont elle gère son foyer. Une d'entre elles affirme à ce propos :

> Je vais vous dire une chose… vous ne pouvez pas avoir une femme qui ne sait rien faire dans la cuisine, dans la maison, et qui se dit leader. Parce que comme on dit, la famille c'est la première cellule de base.

[476] Statut général de la Fonction publique du 28 août 2012, art. 72.
[477] Zang Elisabeth, femme au foyer, 35 ans, Yaoundé le 6 mars 2020.

> Si vous ne pouvez pas diriger une famille, ce n'est pas un groupe de personnes que vous saurez diriger, parce que la politique, l'économie commence même dans la famille.[478]

À une autre d'ajouter : *Je suis une femme de foyer. Mère de famille, je suis déjà leader dans mon foyer parce que c'est moi qui gère le quotidien de cette maison et des personnes qui y sont.* Au final nos intervenants mentionnent qu'une femme leader est d'abord et avant tout une femme capable de tenir un foyer, d'éduquer des enfants et de savoir s'organiser entre sa vie de famille et son travail, et ce peu importe ses occupations professionnelles. Le foyer est un aspect très important pour les participantes, c'est une démonstration de leur leadership alors, cependant, la prise en compte de leur attachement au foyer peut amener l'État à réfléchir sur leur assistance pour une meilleure expression de leur leadership au niveau publique.

Une participante mentionne que : " … si on exige ça au sein de notre société, on exige autant d'hommes que de femmes, ça veut dire que les femmes seront obligées de laisser un aspect très important : le foyer. Ou alors elles ne pourront pas tenir psychologiquement, parce qu'il y a aussi ça qui compte. " Bien que les participants prétendent que les femmes sont plus aptes que les hommes à être des leaders, car elles sont dotées de certains traits socialement construits qui leur permettent de mieux diriger (perfectionnistes, dotées d'un instinct maternel, de capacités d'entrepreneuriales, d'une morale et de l'éthique), il n'en demeure pas moins que plusieurs participantes ont stipulé que le fait que des femmes qui s'occupent du foyer et qui occupent aussi des postes de leaders, à l'extérieur du cadre familial, ne doit en rien enlever le statut de l'homme «le chef de famille "[479].

Le mot « leadership » vient du mot anglais *leader* qui se traduit par *chef*. Dans la langue française, un leader correspond concrètement à une personne qui mène, une personne possédant des talents oratoires, capables d'influencer et d'apporter un changement. Il faut faire attention de ne pas confondre une personne gestionnaire avec une personne leader. Un gestionnaire peut être un bon leader, mais les caractéristiques d'un bon gestionnaire ne sont pas systématiquement liées à celles d'un leader. En effet, un gestionnaire possède d'abord " des capacités pour l'administration, sans pour autant "mener" le groupe, l'organisation ou le pays à un autre stade de son développement ".[480]

---

[478] Caroline Armelle Oloa Ndi, Femmes, leadership et développement au Cameroun : Images, perceptions et réalités, mémoire de maitrise, Université d'Ottawa, décembre 2020.

[479] D'autres femmes interviewées ont dit que les femmes doivent être soumises à leurs maris. Néanmoins, il faut comprendre ici que cette conception de la soumission s'insère dans un contexte plus large quant au rôle et à la place de la femme dans la société africaine.

[480] E. Wassouo, Représentations du leadership politique féminin et différences culturelles : comparaison entre la France et le Cameroun, thèse de Doctorat, Université Grenoble Alpes, France, 2018, p.24.

Le leadership a longtemps été associé uniquement à la sphère politique. Or, de nos jours, le concept de leadership est commun dans divers domaines, comme ceux de l'économie, de la santé, du sport ou encore, de la culture, tant c'est un atout recherché.[481] Pour illustrer cette pluralité définitionnelle, on peut mettre en évidence les multiples définitions répertoriées par Yulk [482] entre 1959 et 1999. Le leadership est la mise en commun de ressources par des individus dans l'optique de motiver des subordonnés; ou encore le leadership est un processus volontaire qui a pour finalité d'accomplir un but à travers un effort collectif ou finalement, le leadership est un processus permettant de mettre sur pied un environnement propice à des réalisations. Malgré la pluralité des définitions, un élément certain est le fait qu'un leader n'est pas celui qui fait usage de la force, mais celui qui sait faire preuve d'une capacité de persuasion inouïe dans le maniement du pouvoir. Le leadership a trois facettes présenté comme suit :

Premièrement, *le leadership basé* sur *les traits de personnalité du leader* : Le concept de leadership suscite beaucoup de débats et de discussions depuis l'antiquité Dans l'approche du leadership basé sur les traits de personnalité, les éléments suivants sont des exemples utilisés pour déterminer un bon leader : les aptitudes (l'éloquence, l'intelligence, etc.) et les aspects de la personnalité (l'estime de soi, la domination, la stabilité émotionnelle, etc.)[483] On note l'essoufflement rapide de cette approche dû à ses nombreuses limites, parmi lesquelles le fait qu'elle exclue les femmes, qu'elle ne prend pas en compte le comportement du leader en soi, les agissements des personnes soumises à l'autorité du leader et les différentes situations auxquelles un leader doit faire face.

Deuxièmement, *le leadership situationnel* : Cette approche va venir combler les lacunes de la première approche. Elle accorde beaucoup plus d'importance au contexte et montre que les traits de personnalité seuls (intelligence, estime de soi, l'éloquence, etc.) sont insuffisants pour détecter un bon leader. Effectivement, être un bon leader ne se résume pas uniquement à l'intelligence et/ou à l'estime de soi, mais il faut également posséder le comportement adéquat face à des situations données et évoluer dans un contexte favorable pour être performant.

Troisièmement, *le leadership charismatique et le leadership transactionnel/transformationnel* : Ce sont les plus récentes approches en termes de leadership. En plus d'apporter une particularité au leadership situationnel, elles prennent en compte la variable du genre dans l'équation, c'est-à-dire que la femme est reconnue comme capable d'influencer le champ d'études du leadership étant donné les traits de caractère attribués par la

[481] Ibid., p.2.
[482] G. A. Yukl, Leadership in organisation, Englewood Cliffs : Prentice Hall, 5e Ed., 2002, p.3.
[483] E. Wassouo, …, p.27.

société le plus souvent à la gent féminine à savoir la morale et l'éthique : c'est une construction sociale[484]. Le leadership charismatique est très prisé dans la littérature contrairement aux autres approches en termes de leadership citées plus haut, cette approche se base principalement sur le leader lui-même et la confiance qu'il inspire. Très souvent utilisée en politique ou dans la religion, elle intime respect, loyauté et sacrifices personnels. Le leadership charismatique est propice pour les femmes, car il émerge en période de crise et, certaines études montrent que les femmes sont plus aptes, que les hommes, à gérer les organisations durant des moments de crises. Cela dit, le problème de cette approche est qu'elle peut peindre un tableau assez étroit du leadership en général, car s'appliquant habituellement en période de crise et d'incertitudes.[485]

En revanche, le leadership transactionnel et transformationnel est plus abouti. À travers l'approche transactionnelle, la personne leader est une personne profondément négociatrice. Elle use de moyens rationnels et économiques. Elle surveille, contrôle et punit au besoin, mais sait aussi réconforter et récompenser les bons comportements. À travers l'approche transformationnelle, la personne leader se considère d'abord elle-même comme un modèle. Ainsi, elle cherche constamment à gagner la confiance des personnes sous son autorité, en contexte de travail, tout en répondant à leurs besoins afin de respecter leur intégrité. Elle essaie de changer leurs attitudes et leurs croyances de façon à ce que celles-ci soient bénéfiques pour remplir les objectifs de l'organisation. Le leadership transformationnel, contrairement au leadership transactionnel, ajoute une dimension affective fondée sur la rétroaction continue, la confiance et le dépassement de soi. Le défaut dans la société camerounaise est que ce leadership n'est pas construit, la femme doit construire sa personnalité pour mériter une place dans la prise de décision au Cameroun.

---

[484] La construction sociale tire ses origines de la théorie constructiviste qui pose que la réalité est une œuvre sociale collective. Cette notion a été popularisée dans les sciences sociales par Peter Berger et Thomas Luckmann dans leur essai sociologique paru en 1966 "The Social Construction of Reality". Ces derniers démontrent que la réalité n'est pas fondamentalement objective, mais s'inscrit dans la subjectivité. Elle diffère tout dépendamment du contexte à la fois social, culturel, elle n'est donc pas universelle. Elle se fonde sur un consensus entre tous les participants d'une société à travers un langage commun. Pour ces auteurs, l'interprétation des phénomènes naturels observables dans la société se fait dépendamment des valeurs sociales dominantes. C'est pourquoi les fonctions biologiques (par exemple la sexualité ou l'alimentation) seront guidées par la société (Cárdenas, 2015, p.26-29).

Ainsi, il faut noter que les traits de caractères susmentionnés (la morale, l'éthique) sont des stéréotypes de genre construits socialement. C'est-à-dire que ce sont des traits de caractère cristallisés dans les sociétés, reprises par les hommes comme les femmes, qui offrent une représentation figée, rigide, globalisante et réductrice de la gent féminine (Conseil du statut de la femme, 2010). Dès lors, toutes les femmes ne sont pas fondamentalement dotées de morale et d'éthique. De plus, la morale et/ou l'éthique ne sont pas l'apanage pas du genre féminin.

[485] Wassouo, …, p.31.

Un autre problème spécifique des femmes dans l'administration est le harcèlement sexuel. Son engagement et sa productivité ne suffisent pas dans la plupart des cas à sa promotion professionnelle. Elles sont donc victimes des sollicitations sexuelles que leur impose leur chef : c'est le diktat "se soumettre ou se démettre".[486] Parfois, elles n'obtiennent pas le soutien de leurs collaborateurs qui ne trouvent pas nécessaire une présence féminine à leur côté. Ils s'inspirent dans la tradition africaine encore perceptible dans nos pays, selon laquelle, la place de la femme se trouve dans un foyer où elle doit préparer à manger et perpétuer la race. La mutation sociale dans nos sociétés où la femme exerce toutes les professions qui étaient l'apanage des hommes crée des conflits latents. Il n'est donc pas rare d'entendre un homme courroucé contre sa collègue, clamer haut et fort qu'il a une femme à la maison.[487] Cependant, la femme ne développe pas un sentiment d'agressivité et ne suscite pas une intense concurrence qui pourrait être une menace pour les hommes.

2- L'incapacité psychophysiologique de la femme

Les débats sur la participation des femmes aux postes de responsabilité sont souvent alimentés par une série de représentations sociales et biologiques qui tendent à essentialiser les différences entre les sexes. Dans plusieurs contextes, notamment au Cameroun, certains discours invoquent les spécificités physiologiques de la femme pour justifier une prétendue inaptitude à occuper durablement des fonctions de direction. La maternité, associée aux interruptions professionnelles telles que les congés de maternité et les heures d'allaitement, est ainsi perçue comme un facteur réduisant la disponibilité et l'efficacité des femmes dans l'espace professionnel (Sévérin, 2017). Cette lecture biomédicale du rôle reproductif féminin est souvent mobilisée pour expliquer des rendements jugés insuffisants, sans pour autant considérer les politiques d'accompagnement et d'adaptation nécessaires pour intégrer ces réalités dans une logique inclusive de gestion des ressources humaines.

En outre, les inégalités éducatives précoces viennent renforcer la marginalisation des femmes dans les sphères décisionnelles. Bien qu'elles soient numériquement majoritaires dans la population, les femmes camerounaises présentent des taux d'instruction inférieurs à ceux des hommes, principalement en raison d'obstacles structurels tels que les mariages précoces, les grossesses non désirées, ou encore le manque d'encadrement dans le système scolaire. Cette inégalité se répercute dans l'accès à la formation qualifiante, limitant leur employabilité et leur mobilité professionnelle.

[486] B. Kellerman et al, "Women…", p.42.
[487] Enyengue Alvine, 29 ans, personnel archive du MINAT, Yaoundé le 26 juillet 2021.

Les résultats de plusieurs enquêtes de terrain témoignent d'une résistance partagée par les hommes et parfois même par certaines femmes face à la féminisation des postes de pouvoir. Parmi les justifications avancées, on note fréquemment le manque de compétence perçu, l'indisponibilité supposée, ou encore une prétendue incompatibilité entre la gestion du foyer et l'engagement professionnel. Ces arguments, bien qu'empreints de stéréotypes, influencent significativement les pratiques de recrutement et d'ascension professionnelle. Ils sont souvent renforcés par des préjugés tenaces qui décrivent la femme comme émotionnellement instable, influençable, et dénuée de capacité de discernement — des caractéristiques qui seraient incompatibles avec les exigences du leadership.

Dans cette perspective, le témoignage de la professeure Marie-Thérèse Mengue révèle un élément fondamental de la problématique : l'intériorisation d'un habitus d'auto-dépréciation par certaines femmes elles-mêmes. Cette posture est nourrie par un déficit de confiance en soi et par une conscience professionnelle fragmentée par la pluralité des rôles sociaux assignés à la femme dans les structures traditionnelles.[488]

Sur le plan théorique, la philosophe Sonia Dayan-Herzbrun (2001) identifie deux moments clés dans l'histoire de la marginalisation politique des femmes. D'abord, avant même l'émergence des partis politiques, un discours d'apparence universaliste est mis en place pour proclamer l'égalité, tout en mobilisant des justifications rationnelles pour exclure les femmes de la sphère publique. Deux motifs récurrents structurent ce discours : la supposée faiblesse physique et psychologique des femmes, et leur dangerosité sociale. Ces deux notions, bien que hiérarchisées différemment selon les époques, ont largement contribué à renforcer les mécanismes d'exclusion. La pensée aristotélicienne, souvent citée à cet effet, incarne une dichotomie fondatrice entre sphère privée et sphère publique. Aristote établit une hiérarchie entre les sexes à partir de leurs facultés psychiques : l'homme serait doté d'une rationalité pleinement développée, alors que la femme, privée de cette plénitude, n'aurait accès qu'à une forme délibérative subordonnée de l'âme. Ainsi, : "chez l'homme, le courage est une vertu de commandement, et chez la femme, une vertu de subordination."[489]

Cette vision antique perdure dans de nombreuses représentations contemporaines qui continuent de légitimer l'exclusion des femmes par des arguments prétendument rationnels mais profondément sexistes. Il apparaît dès lors que les obstacles à la participation des femmes aux responsabilités sont moins liés à leurs capacités intrinsèques qu'aux constructions sociales

[488] Entretien avec le professeur Mengue Marie-Thérèse, le 14 décembre 2009 à l'UCAC Yaoundé à 13h.
[489] Idem.,

et culturelles qui façonnent la perception de leur rôle. Une reconfiguration des mentalités, appuyée par des politiques publiques ambitieuses et un travail de déconstruction des normes de genre, s'impose pour rompre avec cette logique d'exclusion systémique.

Cette subordination dont sont victimes les femmes les poussent à se sentir toujours allier derrière une seconde personne qui est bien l'homme. Ainsi on les voit s'aligner derrière les leaders politiques, car pour elles, l'espace politique "traditionnel" est un domaine essentiellement réservé à la gent masculine. Ce comportement a permis à la société toute entière d'affirmer communément qu'"il y a une femme derrière un grand homme" ou alors "derrière un grand homme se cache une femme". Ainsi, même s'agissant de la conquête des postes politiques, les femmes continuent à étaler leur faiblesse. Cette faiblesse qui caractérise les femmes amène la société à les considérer comme des êtres dangereux et fragiles. Par leur fragilité, les femmes suscitent la passion et le désir. Elles risqueraient, selon Mouiche, au cas où elles occuperaient des fonctions publiques de faire perdre raison aux citoyens incapables de résister à leur séduction et d'occasionner un désordre insurmontable. Il poursuit son analyse tout en expliquant que *:*

> La dangerosité des femmes est donc liée à la sexualité à laquelle on les identifie et qui fait d'elles des êtres particulièrement puissants et belliqueux. Cette exclusion hors du politique est loin d'être un rejet du féminin par les hommes, mais d'un féminin extrêmement contrôlé et qui se manifeste selon les canons définis par et pour eux.[490]

Toujours à cause de leur fragilité, les femmes dans les rôles subalternes de secrétaire ont souvent profité de leur sexualité pour satisfaire leur place insignifiante au sein de l'administration.[491] Le jargon social les identifie comme "femme du patron" prête à remplacer le patron car elle croit détenir un pouvoir qui permettrait à celui-ci de la garder prêt de lui. En dehors de la "faiblesse" et de la "dangerosité" des femmes, il faut reconnaître que celles-ci sont prêtes à baisser les bras devant une moindre difficulté et se contenter du peu de service qui est à leur disposition. Une étude sur le genre réalisée par la Banque mondiale a révélé que les dirigeants de sexe féminin sont affublés de […] caractéristiques telles que l'obéissance, l'émotivité, le dévouement et la retenue, considérées inappropriées pour les rôles de leadership.[492] Ces points de vue ont un effet néfaste sur la volonté des femmes de persévérer

[490] I. Mouiche, p.65.
[491] Cette analyse est en fait le regard que la société en général (homme et femme) porte sur la femme. Cette société doutant des compétences des femmes à leurs fonctions respectives, trouve qu'elle bénéficie toujours de l'aide de son supérieur hiérarchique. Pourtant des cas exceptionnels ont prouvé que la femme ne se limite pas seulement à sa nature fragile dont l'auteur nous fait part, mais aussi qu'elle peut faire preuve de bonne foi au même titre que ses collaborateurs de sexe opposé.
[492] Banque Mondiale, "Vietnam gender assesment", 2011, pp82-83.

dans leur carrière. Et celles qui persistent sont souvent considérées comme des femmes ambitieuses et avides de pouvoir, et non comme des femmes courageuses et déterminées.

Il entrerait même dans l'ordre des choses, dès lors que la femme elle-même saura comment faire pour revendiquer ses droits et se propulser au-devant de la scène politique.[493] Comme l'affirmait si bien Issa Tchiroma Bakari en mars 2010 à l'occasion de la journée internationale de la femme[494], parlant de la place de la femme dans la politique: "le pouvoir ne se donne pas les femmes, il s'arrache". Au lieu de demeurer attentistes, pour voir la manne tomber du ciel, les femmes feraient mieux de passer à l'action en prenant leur destin en main et envisager des stratégies pour assurer leur meilleure intégration.

En ce qui concerne la fonction de commandement, elle est très contraignante en ce sens que tous les dossiers du territoire de compétence doivent au quotidien être parcourus et trouver des solutions pour la bonne marche de la cité. Toutes choses qui procurent un stress permanent aux autorités qui sont régulièrement confrontées à de multiples situations interpellatrices. Ces fonctions de gouverneur, préfet et sous-préfet sont encore plus exigeantes par la nature même de leur rôle.

Les problèmes qui requièrent leur intervention obligent très souvent les autorités à quitter le lit à des heures indues, emmenant ces derniers lorsque ce sont des femmes à abandonner le lit conjugal, situation indécente à plus d'un titre.[495] Le stéréotype qui associe le poste de dirigeant à la masculinité constitue sans doute un des obstacles majeurs à la présence des femmes au plus haut niveau de la pyramide organisationnelle. Depuis très longtemps on a confiné les femmes aux seconds rôles alors qu'avec une très bonne formation, une dose d'intuition et une organisation rigoureuse du travail, une femme peut arriver à des postes de responsabilités. Une chose est certaine, c'est qu'on leur a suggéré qu'elles avaient trois choses : une carrière professionnelle, une vie de couple et des enfants. Or dans la pratique, il semble impossible de mener les trois choses de front. La plupart du temps, la gestion de la sphère privée et de la sphère publique incombe majoritairement aux femmes, ce qui les pénalise dans leur parcours professionnel.

Pour la femme cadre, la question de la conciliation de la vie familiale et vie professionnelle est une préoccupation majeure dès lors qu'elle vit en couple et/ou qu'elle

[493] Eweck Raphael, 62 ans, préfet à la retraite, le 15 octobre 2011.
[494] Cette conférence se tient au Cercle Municipale de Yaoundé, elle rassemble les dirigeants des partis politiques, les réseaux des mouvements féministes, le MINPROFF et les femmes. Elle vise la sensibilisation des femmes, leur réveil et engagement à la gestion des affaires de la Nation.
[495] Bobbo Gounoko, 46 ans environ, Sous-préfet de Bandjoun, Bandjoun le 31 août 2015.

souhaite avoir un enfant. Entre 30 et 45 ans, la majorité des femmes est mariée et a des enfants ; cependant, celles diplômées ne renoncent pas à leur carrière. Les contraintes impliquées par les nouvelles charges impliquent des arbitrages, soit au sein de la sphère familiale (redistribution des tâches au sein du couple, divorce, sous-traitance du soin des enfants), soit dans le milieu professionnel par un manque de responsabilisation de ces dernières. Il est en cela difficile de voir une femme au commandement porter une grossesse, ou demander à rejoindre son époux[496] ; pour la simple raison que les autorités administratives demeurent dans leur territoire de commandement, y compris les weekends, sauf sur autorisation ponctuelle de la hiérarchie.[497] Dès lors qu'on a atteint 45 ans, les contraintes familiales s'apaisent ou disparaissent et c'est le moment idéal pour responsabiliser les femmes au commandement[498], pourtant elles même constatent que le retard pris sur le plan professionnel est considérable, difficile à combler et décident de renoncer.

La situation des femmes a toujours fortement été influencée par les faits culturels et de multiples préjugés. Dans la société traditionnelle, la vocation première de la femme est d'assurer la pérennité de la cellule familiale. C'est ainsi qu'il n'est pas par exemple concevable que la femme soit Chef. L'homme supporte l'animosité, l'adversité et s'accommode parfaitement bien aux situations conflictuelles qui se posent à lui au quotidien. La femme a-t-on coutume de dire, n'est pas faite pour supporter les moments de tensions[499]. Une femme ne saurait être en même de mener les troupes militaires, qui plus est dans la nuit pour ne citer que cet exemple. Le fait pour les hommes de penser que les femmes ne devraient pas être responsabilisées à ces fonctions ne relève donc pas d'une attitude discriminatoire mais s'inscrit dans un élan de volonté humanitaire qui consiste à considérer que la femme est un être à protéger, à encadrer, au même titre que les enfants qu'ils ont à leur charge. C'est dans cet ordre d'idées que le sous-préfet de Bayangam dit qu'au moment des troubles upécistes après les indépendances, il était impossible de confier le commandement aux femmes.

De façon générale, on prête volontiers aux femmes et aux hommes des représentations différentes du pouvoir. Moins attirées par les attributs de la puissance, les femmes préféreraient

[496] Mungambo Ekema William, 50 ans environ, le Sous-préfet de Bayamgam, Bandjoun le 31 août 2015.
[497]Njille Ehode Lucky Adrien, 42 ans environ, I[er] Adjoint prefectoral du Koung-Khi, le 31 août 3015.
[498] Zongo Antoinette Juliette, Préfet du Koung-Khi, 3l août 2015.
[499] Mungambo Ekema, 3l août 2015.

la décision à la direction. Bon nombre de femmes dirigeantes partagent le sentiment qu'elles sont davantage orientées vers le pouvoir de "faire" que vers le pouvoir "d'être"[500].

Les femmes administrateurs civils semblent de nos jours s'être cantonnées au simple poste d'administrateurs, elles se plairaient d'ailleurs et pensent qu'on devrait laisser l'homme à la tâche au lieu de se bousculer pour des rôles dont nous savons tous, que la confiance est plus accordée à nos collègues hommes[501]. Elles s'apitoient sur leur sort alors qu'elles sont prêtes à abandonner face à une difficulté, alors que les femmes très bien diplômées ont un bon rapport de force avec l'entreprise, mais préfèrent mettre leur vie professionnelle au ralenti au nom de leurs aspirations personnelles ; on constate ainsi une forte hésitation de ces femmes les mieux placées à sacrifier leur vie personnelle au profit de leur vie professionnelle.[502] Lorsque nous observons le cas des cadres administrateurs, cette conception peut s'expliquer. La plupart d'entre celles qui sont admises à l'ENAM termine à peine le cycle complet de formation qui ne dure que trois années. Elles partent après une année de formation et pour les plus téméraires, elles mettent fin à l'aventure à la deuxième année.[503] Nous pouvons affirmer avec quelques réserves que cette attitude pourrait réduire leurs compétences et compromettre leur chance de nominations aux postes de commandement.

Ensuite, les femmes administrateurs civils ne s'investissent pas elles-mêmes pour améliorer leur situation, préférant adopter l'inertie et laissant de ce fait la charge aux pouvoirs publics ou au Ministère de la Condition Féminine [504]et plus tard au Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille. "L'ennemi de la femme c'est la femme" serait-on tenté de dire pour justifier cet état de chose qui ne met pas la femme à l'abri des frustrations.[505] Cependant, le destin exceptionnel de Julienne Keutcha, Marie Thérèse Obama, Azang Madeleine, Yaou Aïssatou, Isabelle Bassong et Tankeu Elisabeth n'enlève pas la règle de l'exclusion de l'ensemble des femmes. Il permet seulement d'établir que l'exercice des fonctions politiques par les femmes n'est pas de l'ordre de l'absolument impossible.

---

[500] http:// www "L'accès des femmes aux postes de décisions dans les entreprises : entre nécessité et opportunité, une problématique dans la perspective de la Responsabilité Sociétale des Entreprises" p.15 consulté le 17 juillet 2015 à 20h34.

[501] Ebele séraphine, administrateur civil a la retraite, le 5 aout 2011 à Nkongsamba.

[502] http:// www "L'accès des femmes aux postes da décisions dans les entreprises : entre nécessité et opportunité, une problématique dans la perspective de la Responsabilité Sociétale des Entreprises" p.17 consulté le 17 juillet 2015 à 20h34.

[503] Nous tenons cette analyse du catalogue des mémoires où pour trois cas à savoir Besong Agnès(1967), Astandjan Yvonne et Mougoué Christine(1968), la première dame après une année est sortie de l'école alors que les deux dernières achèvent leur formation en mi-parcours soit en deuxième année.

[504] Etock Marguerite, 58 ans, Administrateur civil à la retraite, Yaoundé le 03 septembre 2011.

[505] Ibid.,

La préfète nous affirme que les fonctions de commandement ne sont pourtant pas incompatibles avec la condition de femmes au foyer mais qu'il s'agit tout simplement d'une bonne organisation pour que le tour soit joué, la conciliation vie privée-vie professionnelle devient un enjeu majeur. La preuve en est que, ajoute-elle, "nous qui sommes nommées à ces fonctions continuons de remplir nos rôles de mères et d'épouse au même moment que les fonctions administratives qui relèvent de notre compétence sans toutefois nuire à la bonne gestion de ces dernières."[506] Il est donc nécessaire de se demander s'il s'agit là d'une question de compétence ou alors de non confiance.

Plusieurs d'entre elles travaillent sous le contrôle d'un chef pourtant elles ont des compétences requises. C'est le cas de Mme Akono, née Nga Zang Rachel précédemment sous-préfet de l'arrondissement de Yaoundé 7ème et nommée comme secrétaire général des services du gouverneur de la région de l'Est. C'est certes une promotion bien qu'elle ne détienne pas directement le pouvoir de décision. Plusieurs encore sont adjoints préfectoraux ou adjoints d'arrondissements.[507] Pourquoi n'accèdent- elles pas directement au poste de nomination ?

La Secrétaire Générale a si bien abordé cet aspect de la représentation de la force de l'homme. En effet, il ne s'agit pas d'une épreuve de force où le méritant sera celui qui aura fait valoir ses muscles, mais plutôt de faire valoir des attitudes et des compétences à mettre en œuvre pour une cohésion sociale propice pour tous. Au regard des mentalités hostiles à l'avancée des femmes et au vu des exigences de développement, les pouvoirs publiques et la communauté internationale ont également une part de responsabilité.

II- LA RESPONSABILITE INTERNATIONALE ET DES POUVOIRS PUBLIQUES AU RETARD DES FEMMES A LA PRISE DE DECISION.

C'est une responsabilité de la communauté internationale et des pouvoirs publiques de veiller à l'application des textes et lois ratifiés par les gouvernements pour faire avancer la question d'égalité dans l'administration. Leur lenteur ou réticence contribuent d'une façon ou d'une autre au frein à la promotion des femmes aux postes de décision.

[506] Zongo, née Nyambone Antoinette Juliette, 50 ans environ, préfet du Koung-Khi, Bandjoun le 31 août 2015.
[507] Annuaire statistique du MINATD, Evolution du nombre de femmes dans le commandement territorial de 2011 à 2012, Yaoundé, 2013, p.26.

A- Une responsabilité internationale

Le mouvement d'insertion de la femme est une philosophie de la communauté internationale qui par un arsenal de conférences, textes, conventions et chartes élaborés ont redorés l'image de la femme. De 1975 à 2020, 45 ans après, on note certes une évolution de la condition de la femme mais, pas au rythme souhaité par cet arsenal juridique établit par la communauté internationale. Son laxisme conforte les États dans une mise en place lente des procédures de promotion de la femme.

1- La lenteur des approches internationales à la promotion des femmes

Il faut aussi mettre à l'actif de ces obstacles à l'insertion de la femme, la lente et difficile révolution des mouvements à l'intégration des femmes. Les discours en faveur de la femme ont pris trop de temps pour que leurs clauses soient mises en application dans les différents continents et pays. Les Nations Unies ont certes développé les programmes pour l'amélioration des conditions de vie de la femme mais déraciner le fléau de la marginalisation qui s'est ancré dans le poids des traditions et les préjugés sociaux sera l'œuvre de plusieurs décennies.

La philosophie lumière qui selon Emmanuel Kant est la possibilité d'accéder au savoir, d'exercer sa liberté publique, la liberté de pensée permet de s'affranchir de toute tutelle et d'accéder à la majorité n'a pas pris la femme en compte. Cette littérature par contre trouve plutôt dans la pensée des lumières ce qui justifie la privation de leurs droits civils, leur exclusion de l'exercice de la citoyenneté et leur fermeture aux formes les plus développées du savoir.[508]

Seul Antoine-Leonard Thomas publie en 1772 un essai sur les femmes et relève l'importante question de l'égalité ou de la prééminence des sexes. A cet effet, il pense que la question d'égalité n'a cessé depuis cent cinquante ans, d'être débattue et que les idées d'égalités des sexes, de l'importance de l'éducation et de l'accès au savoir doivent continuer d'être défendues. Et pour répondre a une lettre lui adressée par Rousseau sur "La cause des femmes ", il dénonce l'esclavage et l'espèce d'avilissement ou le monde a confiné les femmes et demande aux parents de donner "aux filles la même éducation qu'à leurs autres enfants ".[509] Ces propos de Antoine-Leonard aurait pu alimenter la querelle des femmes et trouver une solution mais, ils semblent passés inaperçus puisque Diderot le contredit par sa position qui

[508] Catherine Larrère, "Le sexe ou le rang? La condition des femmes selon la philosophie des lumières " in Christine Fauré, *Encyclopédie politique*…1997, p.169.
[509] Ibid.

établit la différence entre les hommes et les femmes au niveau de l'éducation et affirme plutôt que la nature de la féminine est dominée par une sexualité qui les met en situation d'infériorité par rapport aux hommes.

Après Antoine-Leonard, les mouvements internationaux qui permettent l'affirmation des droits des femmes, à égalité avec les hommes prennent place aux États-Unis, Angleterre et en France avec la mise sur pied des droits de l'Homme. L'Amérique fut pionnier dans la prise en compte des femmes à la vie publique à partir des déclarations, textes et lois signés. La Déclaration de l'État de Virginie du 12 juin 1776 proclame que "tous les Hommes sont nés également libres et indépendants : ils ont des droits certains, essentiels et naturels dont ils peuvent par aucun contrat priver ni dépouiller leur prospérité ".[510] Cette déclaration est adoptée par sept autres États et fait des rebondissements au niveau fédéral avec une nécessité d'amendement constitutionnel de 1791. Mais ce n'est qu'en 1920 que cet amendement est pris en compte avec le refus de restriction au droit de vote fondé sur le sexe.

Pour alterner, *The Bill of rights*, une déclaration américaine réactualise les valeurs affectées dans le cadre de la constitution et met sur pied la loi " The lawes résolutions of Women's rights" qui prend en considération la succession, le droit de tutelle de mariage, le droit de propriété, le doit des veuves. L'Angleterre situe la place de la femme dans les rapports privés qu'elle distingue des rapports publics. C'est au XVII^{e} siècle avec l'application du *Common law* dans les colonies anglaises que les femmes sont traitées comme des partenaires à égalité avec leur mari mais, pas comme individus indépendants.

En France par contre, c'est la révolution française de 1789 qui permit de mettre sur pied la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen. Celle-ci désigne l'homme et le citoyen comme titulaire des droits et garantit cette opération des foudres de la justice divine afin d'assurer un nouvel ordre politique, social judiciaire et fiscal.[511] Bref, ce retard de participation à la vie publique de l'Etat n'est pas un phénomène des pays pauvres mais un chemin de bataille par lequel les pays occidentaux sont passés à une meilleure représentation des femmes dans les échiquiers de leurs administrations publiques d'aujourd'hui. Un tableau comparatif de deux pays de l'union européenne montre cette évolution.

[510] Christine Fauré, " Des droits de l'homme aux droits des femmes : une conversion intellectuelle difficile " in Christine Fauré opcit, 1997, p.203.
[511] C. Fauré, …, pp 204-205.

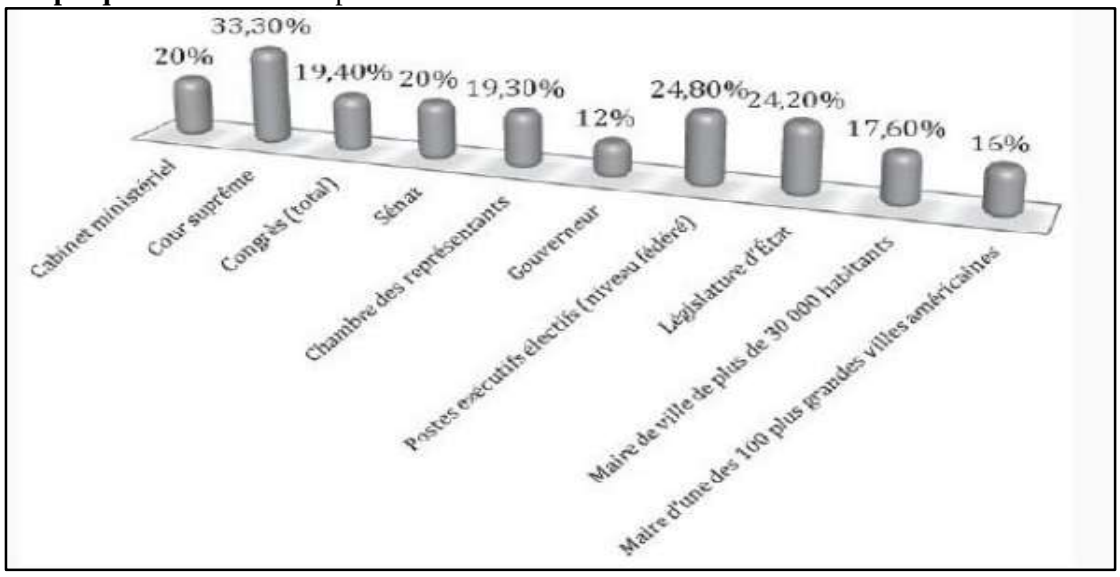
Tableau 26 : Représentativité genre dans les pays de l'Union Européenne en% en 2019.

Pays	**Ministres**		**Parlement (Députés)**		**Conseil d'administration des entreprises**	
Sexe	F	H	F	H	F	H
France	46	54	38	62	45	55
Angleterre	34	66	48	52	78	22
Union européenne	32	68	32	68	29	68

Source : Rapport du secrétaire général des Nations Unies E/CN.6/2020/3.

On constate par ce tableau que la France est parmi les premiers pays à battre le record de la parité genre dans l'administration publique et surtout à la prise de décision. L'Angleterre pour sa part remporte la course aux entreprises avec 78% des femmes à la tête des entreprises. Leur taux étant largement au dessus de ceux de l'Union européenne. Aux Etats unis par exemple la course n'est pas exemplaire mais, on relève une évolution à travers les graphiques ci-après :

Graphique 21: Femmes au pouvoir aux Etats unis en 2015.

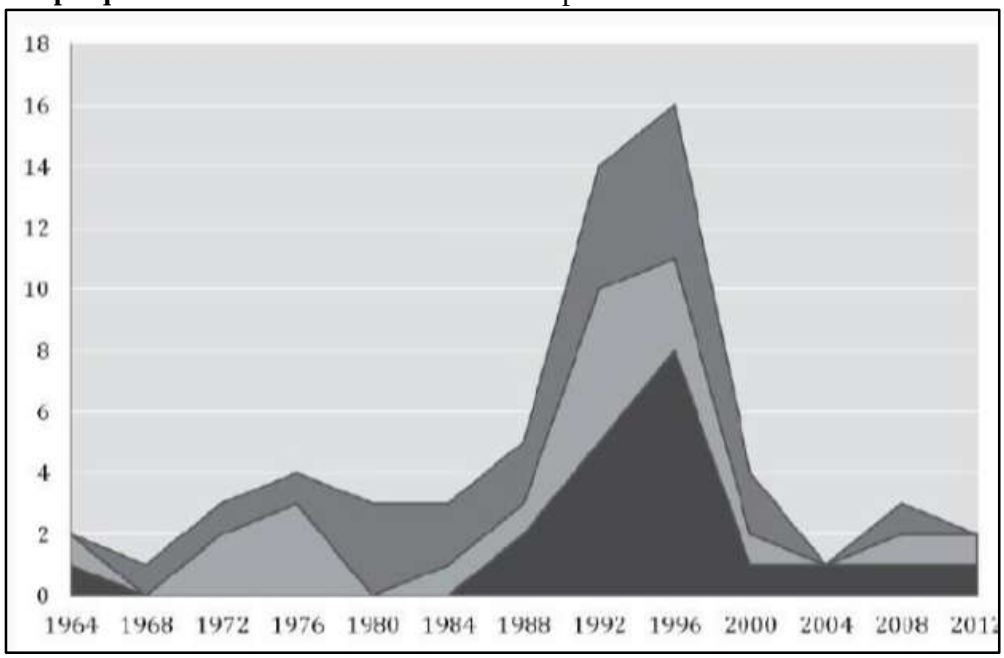


Source: Center for american women and politics, on https://www.cawp. Rutgers.edu/current-numbers, consulté le 07 mars 2022 à 22h 12.

Bien les Etats Unis soient un grand pays de démocratie, le graphique ci-après montre la faible participation des femmes. Ceci vient confirmer l'idée selon laquelle, la participation des femmes à la vie politique en général dans le monde est une bataille dont les femmes d'Afrique et du Cameroun en particulier devront s'y mêler pour obtenir leur droit. Elles doivent

se mêler à tous les combats en commençant par le politique. Aux USA par exemple, les femmes se sont jetées très tôt au combat politique et le graphique ci-dessus en dit plus.

Graphique 22 : Femmes dans la course à la présidence americaine de 1964 à 2012.

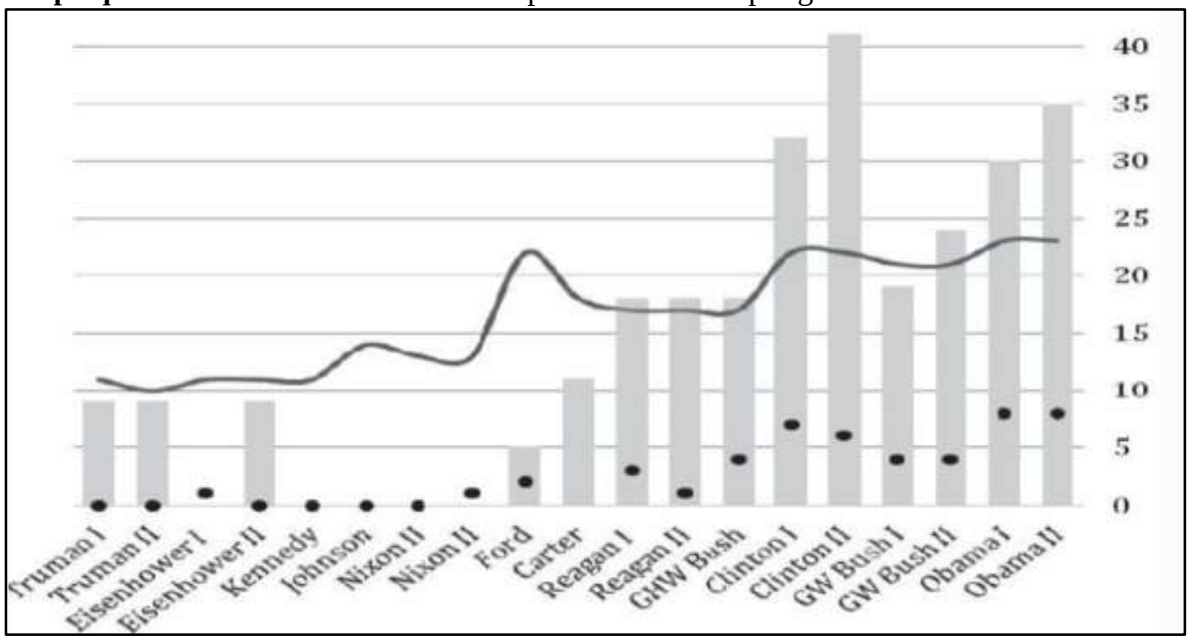


Source : CAWP Presidential Watch, janvier 2012.

De facon graduelle, les femmes se sont mobilisées de manière considérable. Les années 1988 à 2000 marquent leur forte implication à la conquête du pouvoir. Reconnu comme l'un des pays les plus democrates au monde, le respect des droits politiques est un fait. La perséverance d'Hillary Clinton au seuil de la maison Blanche est remarquable. Depuis 25 ans, elle est sur la scène politique americaine.[512] Elle appuie son électorat sur la thématique d'un électorat feminin[513] et sait que c'est un atout. Les pays comme les Etats Unis ont vu le rêve d'être un jour dirigés par une femme contrairement au Cameroun où la perséverance en politique est nulle. Le seul cas des candidates à la présidentielle n'a été qu'un feu de paille. Elles n'ont pas bénéficié du soutien de l'électorat féminin qui aurait pu renverser la situation et elles ont aussitôt abandonné la scène politique. Les cas d'Edith Kahbang Walla et d'Esther Dang permettent d'illustrer cette figure au Cameroun.

[512] https://www.France 24.com du 08 novembre 2016 à 16h 32.
[513] Falila Gbadamassi, "Présidentielle americaine : Hillary Clinton à la conquête des femmes" sur https://www.francetvinfo.fr consulté le 29 novembre 2023 à 09h 18.

Graphique 23: Evolution des femmes au poste ministériel par gouvernement.



-% des femmes aux postes de responsabilité

- Nombre de femmes nommées par mandat

Source : Une publication de l'ambassade et consulats des États-Unis d'Amérique en France "gouvernement américain sur https//www.fr.usembassy.gov consulté le 07 mars 2022 à 22h 28.

De ce graphique, il ressort que la nomination des femmes aux postes de décision est un fait général et relève de la réticence de tous les pays en général. On peut se rendre compte que même les pays à démocratie reconnus présentent un faible taux de femmes dans les différents ministères de leur pays au fil du temps. Le gouvernement Clinton a été le plus loyal à la promotion de la femme américaine avec une représentation de 40%, suivi du gouvernement Obama qui enregistre 35%. Le gouvernement Ford étant le moins représenté. Pour les pays de démocraties que sont les Etats-Unis, l'Angleterre et la France, l'intégration de la femme a pris trop de temps, à ceci viendra s'ajouter la lenteur de la mise en application des décisions des différentes conférences internationales.

Les conférences internationales ont été initiées par les Nations Unies qui envisageaient de placer la question de l'égalité entre les sexes au cœur de l'agenda mondial. Lors de la création des nations unies, en 1945, la lutte pour l'égalité entre les sexes était encore balbutiante.[514] L'insertion des femmes s'est avérée nécessaire à cause du développement auquel tous les pays éprouvés après la deuxième guerre mondiale avaient tant besoin. Ainsi les

[514] ONU, "les quatre conférences mondiales sur les femmes 1975-1995" revue publiée par le département de l'information de l'ONU, DPI/2035/M00-39711, 2000.

nations unies envisagèrent par approche l'intégration des femmes. La toute première est l'approche IFD (intégration des femmes au développement)[515]. Cette approche prévoyait des projets concernant les femmes, l'accroissement de leurs revenus et de leur productivité tout en améliorant les moyens dont elles disposaient pour s'occuper du ménage. Cette approche ne s'attaquait pourtant pas aux causes fondamentales de la discrimination qui empêchent les femmes de participer pleinement aux sociétés dont elles font partie.

Après quelques manquements observés, notamment leur marginalisation au sein de la société, une autre approche sera développée en 1970, celle dite approche femme et développement (FED) pour réparer les omissions de l'IFD.[516] Le concept IFD sera utilisé jusque vers la fin des années 80. Le retard accusé par la femme dans le processus de développement peut être remis en question à cause du modèle de développement préconisé à l'origine. L'approche IFD a fait l'objet des résistances opposées entre les chercheurs sur les questions d'égalité. Parmi elles, on note les positions d'Hélène Ryckmans qui remet en cause cette approche de développement libéral occidental qui s'est imposé aux femmes du monde entier. Elle s'exprime en ces termes au sujet de l'IFD. "Intégrer les femmes au développement mais à quel développement ? Le modèle de développement libéral occidental de la modernisation repose sur l'assujettissement du monde basé sur l'exploitation de la nature et la force de travail des femmes "[517].

Il a fallu que l'ONU organise des conférences pour promouvoir la situation de la femme afin de mettre fin aux idées capitalistes envisagées par les approches. Il est important de noter qu'aucun document légal international n'avait auparavant affirmé avec une telle vigueur l'égalité de tous les êtres humains ou n'avait considéré la différence de sexe comme possible motif de discrimination. Il devint alors évident que les droits des femmes seraient au cœur des travaux futurs de l'organisation. Attribuer la responsabilité de cette faible représentativité aux seuls hommes ne serait pas exagérée, si seulement la femme disposait des compétences requises pour favoriser cet accès.

Si les efforts ininterrompus pour améliorer l'accès des femmes et des filles à l'éducation sont de toute évidence une mesure de base importante pour favoriser la représentation équitable

---

[515] C. N.Ntamag-Ndjebet, "initiation à l'approche Genre et développement" Rabat, 2008, p.2.
[516] Ibid.,
[517] Hélène Ryckmans et al, "la formation en genre dans le monde francophone : pratiques et enjeux" in "pour une pratique de l'approche genre dans le développement", p.12 sur http://www.coto.be. Consulté le 22 avril 2022 à 21h 24.

des femmes et leur présence aux postes de direction, notamment dans l'administration publique, d'autres facteurs doivent également être pris en compte. Bien que les barrières et les difficultés varient selon le contexte régional, national, socioculturel et politique, certains obstacles typiques à la présence des femmes aux postes décisionnels ont été identifiés. Évoqués ci-après, ces obstacles et difficultés existent à l'intérieur comme à l'extérieur de l'administration publique et sont liés. Aussi faut-il questionner la législature internationale qui n'est que procédure et verbale. Aucune mesure d'accompagnement de suivi des textes et convention ratifiés par les États. Ces organisations internationales continuent pourtant à financer les projets genre au Cameroun sans un suivi.

2- Le manque de suivi des projets financés

Les programmes et projets genres sont élaborés et financés par les organisations internationales des femmes. Seulement ces organisations axent leur appui sur le développement participatif, agricole, les petits métiers, l'autonomisation des femmes, la création des petites entreprises et les Groupes d'Initiatives Communes(GIC). Elles ne se préoccupent pas de l'avancée de ces femmes vers le leadership dans ces différents secteurs d'activités qu'elles occupent. C'est pour cela que le suivi de leurs actions et investissements est questionné. Il s'agit des organismes de l'ONU tels que, UNICEF, UNESCO, PAM, OMS, UNIFEM et du PNUD. Chacune de ces agences est spécialisée dans un domaine du développement où elles veillent à assurer la promotion de l'égalité hommes-femmes. C'est ainsi que le PNUD s'en occupe dans le cadre du développement économique, l'UNICEF en ce qui concerne l'enfance, l'OMS pour les aspects liés à la santé, l'UNESCO pour l'égalité des garçons et des filles à l'école.

Ces organisations élaborent les programmes d'animation rurale et de participation des femmes au développement sanitaire, économique, social et culturel visant à assurer la formation des femmes et leur encadrement. Ces organisations apportent des appuis financiers, techniques et logistiques à travers divers pools d'animation autour des maisons de la femme.[518]

A propos des institutions onusiennes, ONU FEMMES a été créée en 2010 comme unique entité internationale spécialement dédiée à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Le passage d'UNIFEM à ONU FEMMES a généré une nouvelle architecture

[518] Déclaration du Cameroun prononcée par Cécile Mballa Eyenga, première secrétaire d'ONU Femme Cameroun. Ce propos est prononcé au cours de la 63e session de l'Assemblée Générale de l'ONU au sujet de l'évolution de la promotion de la femme au Cameroun à New York le 15 octobre 2008. Consulté le 17 septembre 2022 sur https://cameroon.un.org.

institutionnelle qui se traduit par la mise en place de bureaux pays et la suppression des 4 bureaux sous régionaux d'Afrique, remplacés par 2 bureaux régionaux depuis 2011. ONU FEMME est implantée au Cameroun comme une agence à part entière du Système des Nations Unies et œuvre en faveur de l'intégration du genre a travers la mise sur pied des Plans Stratégies (PS).

La mise en œuvre des Plans Stratégiques (PS) d'ONU Femmes au Cameroun s'inscrit dans un contexte socioéconomique et politique marqué par des défis persistants en matière de développement humain et de justice de genre. Le Cameroun, classé 131e sur 169 pays selon l'Indice de Développement Humain de 2010 (PNUD, 2010), fait face à une série de problématiques structurelles, notamment la pauvreté persistante, la fragilité du système de santé, la faiblesse des institutions de gouvernance et les conséquences des conflits armés dans les pays limitrophes, tels que le Tchad et la République centrafricaine. Cette instabilité régionale fragilise davantage les conditions de vie, notamment pour les femmes et les enfants.

Parmi les indicateurs les plus préoccupants figurent les taux élevés de mortalité maternelle et néonatale, qui ont connu une progression inquiétante entre 1998 et 2004. Cette détérioration est en partie attribuée à certaines pratiques traditionnelles néfastes, telles que les mariages précoces et forcés, ainsi que les mutilations génitales féminines, qui perdurent dans certaines communautés (UNICEF, 2005). Bien que les statistiques de 2010 montrent une légère baisse globale du taux de pauvreté, celui affectant spécifiquement les femmes reste alarmant, traduisant une inégalité structurelle d'accès aux ressources économiques et aux opportunités de développement[519]

La mise en œuvre des Plans Stratégiques (PS) d'ONU Femmes au Cameroun s'inscrit dans un contexte socioéconomique et politique marqué par des défis persistants en matière de développement humain et de justice de genre. Le Cameroun, classé 131e sur 169 pays selon l'Indice de Développement Humain de 2010 (PNUD, 2010), fait face à une série de problématiques structurelles, notamment la pauvreté persistante, la fragilité du système de santé, la faiblesse des institutions de gouvernance et les conséquences des conflits armés dans les pays limitrophes, tels que le Tchad et la République centrafricaine. Cette instabilité régionale fragilise davantage les conditions de vie, notamment pour les femmes et les enfants.

[519] A. D. Amougou Atangana "Evaluation finale de la mise en œuvre du plan stratégique 2012-2013 du bureau pays Onu femmes Cameroun ", Rapport ONU FEMME, 2015, p.21.

Parmi les indicateurs les plus préoccupants figurent les taux élevés de mortalité maternelle et néonatale, qui ont connu une progression inquiétante entre 1998 et 2004. Cette détérioration est en partie attribuée à certaines pratiques traditionnelles néfastes, telles que les mariages précoces et forcés, ainsi que les mutilations génitales féminines, qui perdurent dans certaines communautés (UNICEF, 2005). Bien que les statistiques de 2010 montrent une légère baisse globale du taux de pauvreté, celui affectant spécifiquement les femmes reste alarmant, traduisant une inégalité structurelle d'accès aux ressources économiques et aux opportunités de développement (INS, 2011).

Malgré l'inscription du principe d'égalité de genre dans la Constitution révisée du Cameroun en 1996, le cadre normatif est largement entravé par la coexistence de lois coutumières et d'un système judiciaire complexe, souvent inaccessibles ou défavorables aux femmes (CEDAW/C/CMR/CO/3, 2009). Cette situation contribue au maintien d'un système patriarcal dans lequel les femmes sont systématiquement désavantagées, tant sur le plan légal que dans les pratiques sociales quotidiennes. Les Violences Basées sur le Genre (VBG) y sont particulièrement préoccupantes. En 2004, les Nations Unies ont mis en lumière leurs effets délétères sur la santé physique et mentale des femmes et des filles, ainsi que leur capacité à participer pleinement à la vie publique.

Par ailleurs, la représentation politique des femmes demeure largement marginale, que ce soit dans les élections présidentielles, législatives, municipales ou dans les sphères décisionnelles de l'administration publique. Ce déséquilibre témoigne du manque de volonté politique effective pour une gouvernance inclusive et sensible au genre.

Dans ce contexte, ONU Femmes reconnaît les efforts du gouvernement camerounais visant à intégrer la perspective genre dans les politiques publiques, notamment à travers la Vision 2035 et le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE), qui fixent des objectifs clairs de réduction des inégalités entre les sexes et de lutte contre la pauvreté. En outre, le Cameroun a adhéré aux principaux instruments internationaux de promotion de l'égalité des sexes, notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), la Plateforme d'Action de Beijing et le Protocole de Maputo.

Dans la continuité de ces engagements, l'État camerounais a entrepris d'importantes réformes, concrétisées par l'élaboration de sa Politique Nationale Genre (PNG). Ces efforts sont appuyés par divers partenaires techniques et financiers, parmi lesquels ONU Femmes occupe une place centrale. C'est ainsi que le Bureau Cameroun de cette entité onusienne a conçu et lancé un premier Plan Stratégique couvrant la période 2012-2013. Ce plan visait à

opérationnaliser les priorités en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes en les alignant sur les politiques nationales. Il a également été conçu comme un outil de coordination et de suivi des actions menées sur le terrain, avec un mécanisme de reddition de comptes à travers un rapport annuel adressé aux instances onusiennes.

Depuis la fin de l'année 2011, plusieurs cycles de programmation stratégique ont été successivement mis en œuvre afin de consolider les acquis et d'ajuster les interventions aux réalités locales. Toutefois, malgré ces avancées, les défis structurels et culturels restent nombreux. L'atteinte de l'égalité de genre nécessite des efforts soutenus, une meilleure coordination des acteurs, ainsi qu'une volonté politique ferme pour transformer les normes sociales discriminatoires profondément enracinées.

Les domaines d'action d'Onu femme au Cameroun pour la promotion du genre sont la santé, l'économie, l'élection… Les PS bénéficient d'un financement à hauteur de 3831537 US dollars et chaque PS est réalisable sur une durée de deux ans. A l'exemple, celui de 2012-2013 avait pour objectif, la promotion de l'égalité entre hommes et femmes en vue d'assurer le développement équitable au Cameroun. Il était reparti sur quatre axes à savoir le leadership et la participation, l'autonomisation économique, les violences contre les femmes, la planification et la budgétisation. Chacun des axes opte pour un mode opératoire fondé sur le plaidoyer, la sensibilisation et le renforcement des capacités, la facilitation de la propriété nationale inclusive et la synergie durable avec les autres agences du système onusien.[520]

Il est de bon ton de reconnaitre l'apport de cette institution dans le progrès d'institutionnalisation du genre car elle présente les besoins réels des femmes dans le contexte national à travers les statistiques en leur défaveur dans presque tous les domaines d'activité, sa contribution à la création du MINPROFF et son assistance à l'élaboration de la Politique Nationale Genre visant à réduire d'énormes gaps entre homme et femme. Seulement, de façon efficace, cette institution faille à sa mission car, en dehors de son adhésion à la mise en place des institutions et instruments de fonctionnement du genre, l'absence d'un diagnostic participatif de la situation réelle du pays par ONU FEMMES sur les inégalités de genre prive les analystes de données de référence permettant d'apprécier chacune des thématiques à sa juste valeur et de les prioriser objectivement dans le contexte spécifique du Cameroun.

De plus, la budgétisation des projets genre demeure un problème crucial. Les budgets alloués aux projets genre apparaissent comme une composante élitiste qui s'adresse prioritairement aux cadres ministériels majoritairement masculins. Déjà ces budgets sont

[520] Ibid., p.2.

insuffisants aux problèmes ciblés mais aussi les lenteurs dans le décaissement des fonds limitent l'accès aux projets. Et leur répartition géographique est déséquilibrée car, la plupart de ces projets est basée à Yaoundé. C'est le cas du PS 2012-2013 donc 14/19 des projets sont installés à la capitale politique et donc 13 ont été réalisés sur 19. Or il était nécessaire d'étendre le projet sur l'ensemble du territoire national pour une meilleure vulgarisation et prise en compte du genre. Le tableau ci-après l'illustre.

Tableau 27: Leadership et participation politique des femmes, PS 2012-2013.

Partenaires	**Siege**	**Financement (F/CFA)**	**Réalisation**	**Résultat en 2020**
Network for More Women in Politics(NMWP)	Yaoundé	1811050392	Accroitre la capacité du leadership féminin pour plus de participation en politique.	-Code électoral révisé -aucun quota fixé -croissance des femmes au parlement : 21% au Senat, 31% à l'AN, 16% au gouvernement
Institut Africain pour le Développement Économique et Social (INADES-FORMATION)	Yaoundé	23754000	Appui à la décentralisation à travers la promotion du leadership féminin(PADELF)	
Community Initiatives for Sustainable Development(COMINSUD)	Bamenda	20000000	Campagne pour une forte représentation des femmes dans les communes	

Source : ONU FEMME, Évaluation finale de la mise en œuvre du plan stratégie 2012-2013, adaptation.

Concernant la thématique *Leadership et participation politique des femmes*, donc l'objectif vise l'accroissement des femmes en politique pour un leadership et leur meilleure participation à la prise de décision, ONU FEMME n'a pas atteint son objectif malgré le nombre croissant des femmes dans les institutions comme le parlement. Elles constituent au sein de cette institution une masse quantitative insuffisante mais aussi non qualitative, car elles ne peuvent pas mettre ensemble leur électoral pour voter de façon majoritaire un quota fixe du fait de leur faible représentation et de leur différente affiliation politiques. Cette institution n'a pas pu gommer sur le plan administratif et politique ces inégalités. Elle se contente de l'élaboration des PS et du financement. Le suivi évaluation reste ambigu Car au niveau national, aucune pression de cette institution n'influence la volonté de celui qui nomme aux postes de décision.

Pourtant, cette volonté politique peut subir une pression internationale où les bailleurs de fonds pour améliorer l'évolution genre au Cameroun. Au regard des relations que le Cameroun entretient sur le plan international notamment avec les pays comme la France qui exercent une influence diplomatique sur leurs anciennes colonies continuant d'imposer un rythme de développement, les questions d'égalité genre dans l'administration publique devrait être une priorité pour ce partenaire international.[521] Lorsqu'on sait que le gouvernement français a atteint l'égalité de genre aux fonctions gouvernementales, le Cameroun devrait dans sa politique lui emboiter le pas. Cette idéologie française consiste à faire participer les femmes et les hommes dans les hautes sphères de l'administration publique. Dans le même sens, monsieur le Sous-Préfet pense que la nomination massive des femmes au poste de décision dans les services déconcentrés du MINAT découlerait de la pression internationale qui ne laisserait pas de choix aux chefs d'États africains, leurs obligeant à suivre le mouvement d'intégration internationale des femmes pour une égalité de genre.

Dans de nombreux contextes socio-institutionnels, la persistance des stéréotypes de genre façonne profondément la représentation du pouvoir, généralement associé au masculin. Cette construction symbolique du pouvoir, intériorisée tant par les femmes que par les hommes, continue de dominer les imaginaires collectifs. Les études de terrain menées dans plusieurs pays révèlent une constante : les agents de l'administration publique, indépendamment de leur genre, partagent la croyance selon laquelle les fonctions de leadership relèvent prioritairement des hommes. Ce biais cognitif se manifeste notamment par l'attribution de surnoms masculins à des femmes ayant démontré des compétences remarquables dans des rôles de responsabilité, ce qui suggère une assimilation du leadership à des qualités masculines.

Cette représentation sexuée du pouvoir engendre un processus d'auto-exclusion des femmes de certaines trajectoires professionnelles, en particulier dans les postes décisionnels. Nombreuses sont celles qui internalisent l'idée qu'elles sont moins aptes que leurs homologues masculins à occuper des positions de commandement ou qu'elles méritent moins de reconnaissance pour des performances équivalentes.[522]

---

[521]Bobbo Gounoko, 46 ans environ, Sous- préfet de Bandjoun, Bandjoun le 31 août 2015.

[522] Une étude publiée en 2011 par l'Institute of Leadership and Management (Europe) a révélé que les femmes sont moins confiantes que les hommes en matière de carrière : dans toutes les tranches d'âge, 70 % des hommes affichent un niveau élevé ou très élevé de confiance en soi, contre 50 % des femmes interrogées. La moitié des femmes cadres ont admis qu'elles doutaient de leurs performances et de leur carrière, contre seulement 31 % des hommes. L'étude a également montré que ce manque de confiance se traduit par une approche plus prudente lorsqu'il s'agit de postuler à des emplois ou des promotions : 20 % des hommes ont déclaré qu'ils postuleraient à un poste même s'ils ne répondaient que partiellement aux critères, contre 14 % des femmes. D'autres études citées dans l'article « The Confidence Gap » de Katty Kay et Claire Shipman, publié le 14 avril 2014 dans The Atlantic, montrent que les hommes surestiment leurs capacités et leurs performances, tandis que les femmes sousestiment les deux.

Un tel phénomène, souvent inconscient, contribue à perpétuer les inégalités d'accès au pouvoir et à renforcer l'hégémonie masculine dans les sphères décisionnelles.

Par ailleurs, la culture organisationnelle de nombreuses administrations demeure peu propice à l'émergence d'une égalité de genre réelle, en raison d'une tolérance implicite, voire explicite, à l'égard du sexisme et du harcèlement. Ces pratiques, rarement sanctionnées de manière adéquate, constituent des entraves majeures à la progression professionnelle des femmes. Le harcèlement sexuel, en particulier, est un phénomène récurrent au sein des institutions publiques, bien qu'il demeure largement sous-documenté. Les femmes occupant des postes traditionnellement masculins ou remettant en cause des normes genrées établies sont exposées à des risques accrus de stigmatisation et de violences symboliques ou physiques, 2007).

Le silence entourant le harcèlement sexuel est entretenu par plusieurs facteurs : méconnaissance des procédures de signalement, peur de représailles ou d'être discréditées, et complexité probatoire. Dans plusieurs contextes, ce sujet reste un tabou, ce qui empêche une collecte de données rigoureuses et la mise en place de politiques de prévention efficaces. En l'absence de mécanismes institutionnels fiables et accessibles, les femmes sont souvent contraintes à l'invisibilité de leur expérience, ce qui perpétue un climat de méfiance et de résignation au sein des organisations.

Ainsi, l'enracinement des stéréotypes de genre, conjugué à des environnements institutionnels peu sensibles aux dynamiques de discrimination, limite non seulement la participation équitable des femmes à la gouvernance publique, mais contribue également à la reproduction d'un ordre hiérarchique fondé sur la domination masculine.

B- Les pouvoirs publics et le retard à la promotion des femmes

L'État est le lieu par excellence de protection et promotion des droits de l'Homme. Incarné par les dirigeants ayant des pouvoirs de décision, c'est à ses derniers que revient la tâche de fonder un cadre juridique et de faire une discrimination positive pour une égalité de genre au sein de l'administration.

1- Le manque d'un cadre juridique et politique favorable.

L'analyse des obstacles à la représentation équitable des femmes dans les postes décisionnels met en évidence un facteur fondamental : l'insuffisance, voire l'absence, de cadres juridiques et politiques propices à l'égalité des sexes. Trop souvent, les explications avancées

quant à la faible présence des femmes à des niveaux de responsabilité reposent sur des interprétations réductrices de leurs choix professionnels ou d'un prétendu déficit de compétences. Ces arguments ignorent la profondeur des discriminations systémiques et des constructions sociales qui orientent, contraignent ou découragent les trajectoires féminines vers le pouvoir.Il est indéniable que la conciliation entre vie professionnelle et responsabilités familiales constitue un enjeu central pour les femmes, mais aussi, de plus en plus, pour les hommes. Toutefois, ce facteur doit être analysé à l'aune de normes socioculturelles rigides, qui assignent prioritairement aux femmes le rôle de gestionnaires du foyer, affectant ainsi leur disponibilité perçue pour les postes de haute responsabilité. Par ailleurs, bien que les compétences, la motivation et les choix individuels jouent un rôle certain dans les parcours professionnels, ils sont inégalement valorisés selon le sexe, du fait de représentations genrées profondément enracinées dans les mentalités collectives (Hakim, 2006).

Les données nationales confirment que des biais sexistes influencent les types de fonctions attribuées aux femmes. Celles-ci sont surreprésentées dans des postes à dominante administrative ou de soutien, moins valorisés, et sous-représentées dans des fonctions techniques ou stratégiques, plus susceptibles d'ouvrir l'accès à des postes décisionnels. Une fois cantonnées à ces rôles subalternes, leur progression vers des postes de direction devient limitée. Cette segmentation horizontale du marché de l'emploi est doublée d'une ségrégation verticale : les femmes occupent majoritairement des emplois temporaires, à durée déterminée ou à temps partiel, alors qu'elles sont peu nombreuses dans les postes permanents et stables, qui constituent pourtant des tremplins vers les plus hautes fonctions. Dans les pays de l'OCDE, il a été observé que moins de 1 % des femmes à temps partiel accèdent à des postes de direction de haut niveau.[523]

Cette situation est aggravée par la lenteur, voire l'ineffectivité, des politiques publiques censées promouvoir l'égalité professionnelle. Si l'existence de cadres normatifs est un préalable indispensable, encore faut-il que leur contenu soit substantiel, leur champ d'application étendu, et leur mise en œuvre effective. Il est crucial que ces politiques s'alignent sur les instruments internationaux pertinents, notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), qui engage les États signataires à éradiquer non seulement les discriminations explicites, mais aussi les formes structurelles de désavantage à l'encontre des femmes. L'article 1 de la CEDAW définit

[523] OCDE, women, Government and policy making in OECD countries: Fostering Diversity for inclusive growth, 2014, p. 12.

clairement la discrimination comme toute exclusion ou restriction fondée sur le sexe, entravant l'exercice des droits humains dans tous les domaines de la vie publique et privée.

De même, le Programme d'action de Beijing (1995), adopté par 189 États, formule des recommandations concrètes visant à renforcer la participation des femmes à la vie publique. Il appelle notamment à la fixation d'objectifs quantitatifs clairs, à la mise en place de mécanismes de suivi, et, au besoin, à l'adoption de mesures de discrimination positive pour rétablir un équilibre dans les structures administratives, judiciaires et politiques. A cet effet, la fixation des quotas doit faire objet des amendements constitutionnels dans tous les domaines de représentation (partis politiques, postes ministériels, de directions…). Si l'on observe uniquement le domaine politique, la participation des femmes ici s'observe à travers les inscriptions sur les listes électorales. En 2019, les femmes représentent 48% du taux d'inscription sur les listes électorales contre 52% pour les hommes.[524] Elles se livrent aux opérations de votes mais, très peu s'engagent effectivement dans la vie politique. Sur environ une décennie, le nombre de femmes comme dirigeant des partis politiques n'a pas considérablement évolué.

Tableau 28: Évolution par sexe des présidents des partis politiques de 2010 à 2019.

Année	Hommes	Femmes
2010	242	12
2011	261	13
2012	269	13
2013	274	13
2014	284	14
2016	286	14
2019	278	13

Sources : MINATD : Rapport de l'État du Cameroun au titre du 25ème anniversaire du programme et de la plateforme d'action de Beijing (2014-2019).

Sur 291 partis politique au Cameroun en 2019, seulement 13 connaissent la présence d'une présidente. Ceci traduit un manque d'intérêts que la femme accorde à l'enjeu politique. L'enjeu politique des partis politiques est d'une grande importance d'autant plus que c'est par rapport à l'affiliation politique que les leaders sont nommés. Lorsqu'elles vont écraser leur poids démographique derrière les hommes politiques, elles ne peuvent bénéficier que de la reconnaissance de ces derniers ou des relations (derrière leur époux, ami de parti…) pour accéder aux hautes fonctions. Pourtant leur capacité à se mobiliser est un atout pour renverser les tendances, malheureusement, la loi ne fait rien pour arrêter ce processus qui perdure.

[524] BUCREP, "Promotion de l'égalité et protection des droits de la femme à l'horizon 2020", une évaluation des progrès du Cameroun 25 ans après Beijing, 2020, p.13.

La masse de femme présente n'est pas influente, elle n'est pas en même d'imposer un vote ou une loi surtout qu'elles sont mobilisées derrières les partis de masse dirigées par les hommes et constituent leur parrainage. Elles se reconnaissent au Cameroun comme femme du RDPC et qualifiées par le président national de " gardiennes de la maison RDPC ".[525] Ce dernier, par reconnaissance à leur mobilisation, s'est investi depuis le 2ème congrès ordinaire du parti en 1996 dans une opération de rétablissement de l'équité à travers la promotion genre. Elles ne sont plus seulement mobilisatrice mais, présidentes de section, Chefs de délégation, présidentes des commissions. Elles sont fières de leur position Comme le témoigne l'une des activistes Régine Ongolo :

> Dans son discours de politique générale au 2ème congrès ordinaire du RDPC, le président national a assuré les femmes d'une meilleure représentation dans les instances de prise de décision à hauteur de 30%. Ainsi, dans son discours-programme prononcé à Maroua le 2 octobre 1997, il a promis entre autres de faire en sorte que les femmes soient représentées dans toutes les instances dirigeantes du pays. Des paroles nous sommes passés aux actes.[526]

Le soutien que les femmes apportent aux figures masculines de leurs partis ne se traduit pas toujours par une véritable émancipation politique. En effet, bien qu'elles jouent un rôle crucial dans la mobilisation des électeurs, notamment en période électorale, leur présence dans les structures décisionnelles demeure marginale. Ce paradoxe révèle une stratégie implicite d'instrumentalisation : les femmes sont souvent mobilisées non pour promouvoir leur propre agenda politique, mais pour renforcer les assises électorales des leaders masculins. Leur capacité à fédérer les couches sociales vulnérables en fait des vecteurs efficaces de communication politique, mais non des actrices décisionnaires de premier plan (Bopda, 2020).

Cette dynamique est particulièrement perceptible en milieu rural, où les femmes, généralement peu alphabétisées sur le plan politique, sont la cible privilégiée de stratégies clientélistes. À travers des dons symboliques, des manifestations festives ou des promesses vagues, elles sont sollicitées pour occuper l'espace public durant les campagnes, notamment en arborant les insignes du parti ou en assurant la logistique des grands rassemblements. Toutefois, une fois les postes convoités obtenus, ces mêmes femmes sont écartées des organes décisionnels. Leur engagement est rarement converti en capital politique, renforçant ainsi le phénomène de sous-représentation féminine au sein des gouvernements et autres institutions nationales.

---

[525] Muriel Zang, "La femme et le RDPC " consulté le 1 sept 2019 sur http://www,rdpcpdm.cm à 11h 40.
[526] Propos de Régine Ongolo, militante et conseillère au bureau national de l'Organisation des femmes du RDPC. Propos recueilli par Muriel Zang in "la femme et le RDPC " à l'occasion de la célébration des 30 ans du parti sur httpt://www,rdpcpdm.cm le 30 septembre 2022 à 13h 05.

Ce traitement asymétrique de la participation féminine met en lumière les limites d'un discours d'inclusion non accompagné de réformes structurelles concrètes. L'évolution de la condition féminine dans la sphère politique ne saurait se satisfaire d'un simple rôle de mobilisation ; elle exige une redéfinition des rapports de pouvoir au sein des partis et une responsabilisation effective des femmes leaders, y compris dans les hiérarchies internes des formations politiques.[527] Dans cette perspective, l'engagement des femmes auprès de leurs consœurs à la tête des partis devrait être intensifié, dans le but de défendre plus efficacement leurs intérêts spécifiques et de transformer durablement leur statut politique.

Le financement des partis politiques n'est pas à négliger. Plusieurs femmes manquent les moyens financiers pour faire fonctionner un parti politique car, elles attendent généralement le financement venant du mari ou des sponsors. Ce qui n'est pas chose facile pour elle surtout que la majorité des hommes par leur caractère sexiste ne leur font pas confiance. Au niveau du parlement ou les lois sont votées et adoptées, elles occupent des places quantitatives et non qualitatives. Leur place au sein de ces institutions n'est pas stratégique.

Tableau 29: Représentativité genre aux postes de décision du Parlement camerounais en 2019.

Institution	Postes occupes	Total	Hommes	Femmes	Taux de féminisation
SENAT	Président	1	1	/	00
	Secrétaire général	1	1	/	00
	1 er Vice-président	1	1	/	00
	Vice-président	4	3	1	25
	Questeur	3	2	1	33,33
	Chef de service Adjoint	141	69	72	51,06
	Secrétaire	2	2	/	00
ASSEMBLEE NATIONALE	Président	1	1	/	00
	Secrétaire général	1	1	/	00
	1er vice-président	1	1	/	00
	Vice-président	5	4	1	20
	Questeur	4	3	1	25
	Directeur et assimilé	10	7	3	30
	Directeur-adjoint et assimilé	6	5	1	33,33
	Sous-directeur et assimilé	89	52	37	41,57
	Chargé de Mission	10	8	2	20
	Chefs de service et assimilé	147	87	60	40,81
	Secrétaire	3	3	/	00
	Chef de bureau et assimilé	95	47	48	50,52

Source : MINPROFF, Palmarès genre des administrations publiques élargi aux organismes publics et parapublics, 2019.

[527] N. Nzontcha, " Femmes et participation…", p.47.

Au regard de ce tableau, la présence des femmes aux postes de décision est minimale. Seuls les chefs de bureau et assimilé de l'Assemblée Nationale et les chefs de service Adjoint du Senat ont relativement atteint la parité. Les autres postes restent la chasse gardée des hommes. Il est donc difficile, voire impossible pour les femmes parlementaires de faire passer les lois dans ce parlement en faveur de l'évolution genre. Ce cadre juridique est rigide et cantonne les femmes aux postes quantitatives insuffisantes et non qualitatives. La quantité c'est-à-dire la majorité peut influencée par son nombre les lois à voter. La qualité du poste étant l'objectif recherche pour booster l'évolution genre dans notre administration. Si elles ont la possibilité de faire passer la loi sur la fixation des quotas, ce serait un pas en avant.

Malgré des avancées juridiques et politiques en matière d'égalité entre les sexes, de nombreux dispositifs législatifs et administratifs continuent de générer, de manière indirecte, des formes persistantes de discrimination à l'encontre des femmes. Ces discriminations indirectes sont d'autant plus insidieuses qu'elles se fondent dans des normes prétendument neutres, qui ignorent les spécificités biologiques (telles que la grossesse ou l'allaitement) ou socioculturelles des femmes, ainsi que les inégalités historiques engendrées par les stéréotypes de genre. De nombreuses études de cas ont démontré que des réglementations apparemment équitables se révèlent, dans les faits, discriminatoires dans leur mise en œuvre, notamment dans le contexte de l'administration publique.

Certes, plusieurs pays se sont dotés de mécanismes juridiques de lutte contre la discrimination et en faveur de l'égalité des chances. Toutefois, l'écart entre les textes et leur application demeure préoccupant. L'exemple des mesures spéciales temporaires recommandées par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), dont l'efficacité a été maintes fois démontrée en matière d'accès des femmes aux postes décisionnels, illustre cette contradiction. Peu d'administrations publiques adoptent réellement de telles mesures, et dans certaines juridictions, leur utilisation continue d'être politiquement contestée, voire perçue comme injuste ou inappropriée.

Un autre obstacle structurel réside dans l'incapacité à harmoniser les cadres juridiques relatifs à la parité et à l'égalité de genre. Par exemple, le droit du travail peut prévoir des protections spécifiques pour les femmes, telles qu'une réduction du temps de travail post-congé de maternité ou l'interdiction du harcèlement sexuel. Toutefois, ces dispositions ne sont pas systématiquement transposées dans les régimes juridiques qui encadrent la fonction publique. Cette dissonance normative révèle un manque de cohérence législative qui entrave l'avancée

des femmes dans les carrières administratives. Par ailleurs, dans les États de droit à base juridique mixte, les avancées issues du droit international ou des réformes législatives peuvent être contrecarrées par des pratiques coutumières toujours en vigueur, bien qu'abolies par la jurisprudence nationale ou internationale. Cette cohabitation entre normes modernes et pratiques traditionnelles constitue une entrave persistante à l'émancipation juridique et professionnelle des femmes.[528]

La corruption dans l'administration publique représente un autre facteur limitant l'accès des femmes aux postes décisionnels. Les réseaux informels dominés par des hommes, souvent opaques et peu redevables, influencent fortement les décisions de recrutement et de promotion, comme le soulignent les rapports conjoints du PNUD et d'ONU Femmes. Ces réseaux favorisent ceux déjà en position de pouvoir, ce qui perpétue la marginalisation des femmes. Mona Lena Krook et Pippa Norris expliquent que cette forme de « corruption politique genrée » reproduit les inégalités structurelles au sein des bureaucraties.[529] Cette centralisation du pouvoir sans garde-fous transparents contribue à la perpétuation d'un leadership public fortement déséquilibré sur le plan du genre[530]." Dans des contextes de corruption généralisée, la sélection du personnel n'est pas nécessairement fondée sur la compétence ou le mérite, mais sur des critères informels, voire illicites, parmi lesquels figurent des échanges de faveurs sexuelles.

Ce phénomène, communément désigné sous l'expression de « promotion canapé », bien qu'informel et souvent non documenté, affecte la dignité et la sécurité professionnelle des femmes. Il concerne tant les femmes que les hommes, dans des relations hétérosexuelles ou homosexuelles, et ne se limite pas au monde politique mais s'étend au secteur public et privé. Sa banalisation dans le discours public et même dans l'humour témoigne d'un certain degré d'acceptabilité sociale préoccupant, qui renforce les dynamiques de domination.[531]

La persistance de telles pratiques, conjuguée à l'absence d'une culture de la redevabilité dans certaines administrations, limite les possibilités d'ascension professionnelle pour les femmes. Elle affaiblit également la capacité des institutions publiques à mettre en œuvre de manière effective des politiques de genre. L'influence des logiques partisanes dans le processus

[528] N. Nzontcha, "Femme et participation…", p.49.
[529] PNUD et UNIFEM, "corruption accountability and gender understanding the connection ", 2010, p.17.
[530] Wangnerud, "Gender and corruption, reversing the causal direction ", Boston, 2008, pp28-31.
[531] Blanche Gardin en présentant le prix du meilleur espoir féminin César 2018, s'est inspirée de de la comédie *promotion canapé* sorti en 1990 pour dénoncer les pratiques de celle-ci dans le monde de la cinématographie. https://fr.m.wikipedia.org consulté le 13 novembre 2021 à 13h 39.

de nomination accentue ces travers. En fin de compte, le pouvoir de nomination, concentré entre les mains de quelques décideurs, souvent masculins, reste le dernier bastion du contrôle sur les carrières publiques féminines.

Ceci conduit aux écarts entre politique et pratique sexuelle inhabituelle dans l'administration publique et contribuant à l'oppression du leadership féminin. Le pouvoir de nomination demeure alors entre les mains de celui qui nomme.

2- Le caractère discrétionnaire des nominations.

La nomination en réalité en droit public est un acte par lequel une autorité administrative affecte à un emploi ou à une fonction publique une personne remplissant les conditions d'accès.[532] Une telle définition fait appel aux thèmes essentiels comme l'autorité, l'acte, l'agent nommé et l'emploi. L'autorité ici est celui qui nomme, il fait partir du pouvoir exécutif chargé de définir la politique de la Nation et de veiller à l'exécution de cette politique. L'exécutif représente en réalité dans notre cadre d'étude le Président de la République qui a un pouvoir de nomination discrétionnaire. Ce pouvoir peut s'étendre au Premier Ministre par décret du Président de la République et les nominations faites par lui concernent les emplois civils. Le pouvoir de nomination peut être confié aux Ministres ou aux autorités subordonnées. Dans ce cas, les fonctionnaires sont nommés par voie de décret présidentiel et par arrêtés, le Premier Ministre nomme ses subordonnés.[533]

Ensuite, le pouvoir de nomination passe par la signature d'un acte juridique qui en fait est un texte légal permettant à l'agent nommé de faire valoir ces droits partout ou besoin sera. Cet acte juridique peut donc être un décret ou un arrêté. Toutefois cet acte prend en compte les exigences du métier en conformité avec l'agent. En plus, l'agent doit être un fonctionnaire placé en situation légale et règlementaire, soumis aux différents statuts de la Fonction publique, tout comme il peut être une personne privée aux aptitudes précises, appartenant à une classe d'âge déterminée. Enfin, l'emploi qui fait l'objet de nomination est défini et encadrer par le code du travail et les statuts de la Fonction publique. En plus, le pouvoir de nomination peut aussi relever d'une promotion ; c'est-à-dire qu'il peut s'agir d'une nomination à un grade ou à un échelon. Il peut également s'agir d'une nomination dans un ordre honorifique.

---

[532] Christophe Testard, "Dictionnaire d'administration publique ", 2014, pp. 344-346 sur

[533] Benoit Montay, "le pouvoir de nomination de l'exécutif sous la Ve République ", *Mutations du droit public*, bulletin N^0 11 consulté le 12 septembre 2022 sur www.juspoliticum.com/revue à 16h 45.

La nomination revêt d'un caractère formel et se concrétise par un acte qui témoigne de la confiance que l'autorité place en vous. Elle est opposée à l'élection mais ces actes de nominations ne possèdent aucun caractère particulier.[534] Ils dépendent de son auteur et des différentes formes d'encadrement du choix de celui qu'on nomme. On peut se demander, "qui nomme et qui est nommer ?" Celui qui nomme a le pouvoir et désigne aux emplois celui qui a la vocation d'occuper un poste à savoir un agent de l'État ayant une qualification dans un domaine précis, doter également d'une compétence. Deuxièmement, La personne peut être nommée également des personnes ne relevant pas du statut particulier de la Fonction Publique mais qui sont nommés par reconnaissance de leur service rendu à l'État. Dans ce dernier cas, celui qui nomme peut rendre honneur à l'heureux élu. Troisièmement, l'enjeu peut être politique, on peut nommer par affinité politique les membres de son parti politique pour demander un soutien lors des différentes consultations électorales comme l'illustre bien ces propos du chef de l'État camerounais :

> " Je tiens à rendre un hommage mérité à nos paysans, en particulier aux femmes rurales qui ne ménagent aucun effort, grâce auxquelles nous pouvons manger à notre faim /…/ Au plan social, notre Septennat sera centré sur /..../ la promotion de la condition féminine pour parvenir à l'égalité des droits entre hommes et femmes "[535].

Cet enjeu politique peut aussi permettre de témoigner sa reconnaissance. Nommer les personnes pour montrer leur importance ou le rôle joué dans le maintien des autorités au pouvoir le pouvoir. C'est à ce sujet que le chef de l'État prend cet engagement :

> " Dans le domaine de la promotion de la femme, je m'engage à veiller à l'élaboration et à la mise en route du programme spécial d'action pour la promotion des femmes, ainsi qu'à la création d'un code de la famille et à sa vulgarisation. Je ferai en sorte que votre travail soit partout reconnu et valorisé, je ferai en sorte que vous soyez représentées dans toutes les instances dirigeantes du pays. Je m'engage à faire de l'égalité entre les droits de l'homme et les droits de la femme, une réalité notamment en promulguant des lois pour punir toute violence faite aux femmes. En échange, pour réussir à créer une société plus juste, une société plus heureuse... "[536].

Au Cameroun, le poids obèse du RDPC au parlement et dans les postes nominatifs témoignent de cet enjeu politique. C'est en fait un travail d'équipe ou le chef embarque avec lui des personnes qu'il tient par des actes de nominations et dont il est pratiquement sûr de leur accompagnement et leur soutien. La masse écrasante du RDPC au parlement et les 98% des membres du gouvernement appartenant au parti au pouvoir permettent de justifier cet enjeu politique.

Toutes ces suppositions montrent que la nomination a un caractère discrétionnaire, les critères de nominations dépendent de celui qui nomme. Quelque fois ce pouvoir de nomination

---

[534] Ibid.
[535] Paul Biya, Discours de campagne de l'élection présidentielle, Maroua le 4 octobre 2011.
[536] P. Biya, discours de campagne à Maroua le 12 octobre 1997.

n'a rien à voir avec la compétence, l'expertise, l'ancienneté encore moins avec les pressions internationales des mouvements féministes. Le Chef de l'État ne nomme pas par rapport au quota fixé par Beijing par exemple. Voilà pourquoi, ce caractère discrétionnaire est un véritable obstacle à l'avancée des femmes dans la prise de décision au Cameroun.

Le caractère discrétionnaire que revêt l'acte de nomination des responsables au commandement par la tutelle justifie le fait qu'on ait soit l'un ou l'autre des deux sexes aux affaires. En effet, les propositions faites par la hiérarchie et les nominations par le Président de la République n'exposent pas les critères qui prévalent à ces décisions de responsabiliser les fonctionnaires. Le pouvoir de nomination recouvre à la fois la capacité de nommer aux emplois publics ainsi que la liberté de choisir les hommes qui exerceront les fonctions clefs au sein de la République. Il est détenu principalement par le Président de la République qui dispose d'un large pouvoir d'appréciation. A cet effet, la Préfète estime que le Président de la République responsabilise qui il veut et au moment où il le souhaite[537].

Les entraves à l'égalité genre au sein de l'administration camerounaise trouvent leur racine dans les faits socioculturel, politique et même international. Des sociétés précoloniales au machisme post colonial, les rôles des femmes ont toujours été définis par les hommes et elles ont longtemps été oppressées dans les rôles seconds. Dans l'administration camerounaise de nos jours, elles sont vues par leur collègue de service comme une mère, une épouse ou une femme de ménage a qui le commandement doit être passé. L'État pour sa part met en place un mécanisme institutionnel de promotion du genre qui ne parvient pas depuis de longues dates à gommer ces inégalités.

La communauté internationale grâce à l'initiative des projets vise plus l'autonomisation des femmes dans le domaine économique avec le financement des projets. Très peu de projets ou presque rien ne concerne le leadership féminin et la prise de décision dans l'administration. En même temps ces organismes n'ont pas de pouvoir sur les gouvernements pour leur faire appliquer les lois et textes internationaux avec exactitude.

Dans plusieurs systèmes juridiques, l'absence de définitions précises en matière de parité entre les sexes constitue un frein majeur à la mise en œuvre effective de l'égalité de genre dans la sphère publique. En effet, sans indications normatives explicites telles que l'exigence d'une représentation équilibrée – souvent exprimée par des seuils comme un minimum de 40 % de

[537] Zongo, née Nyambone Antoinette Juliette, 50 ans environ, préfet du Koung-Khi, Bandjoun le 31 août 2015.

femmes ou une stricte répartition 50/50 – les principes de parité restent souvent théoriques et difficilement applicables (Dahlerup, 2006). Ce flou normatif ouvre la voie à des interprétations restrictives et, par conséquent, à des stratégies de contournement qui en vident le sens.

L'adoption de cadres juridiques et politiques en faveur de l'égalité de genre représente certes une avancée, mais elle ne saurait, à elle seule, garantir des progrès concrets sans une volonté politique soutenue et des mécanismes clairs de mise en œuvre. Les engagements pris au niveau régional et international, tels que ceux contenus dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) ou dans les Objectifs de développement durable (notamment l'ODD 5), illustrent cette dynamique normative globale. Toutefois, ces engagements restent souvent lettre morte lorsqu'ils ne sont pas accompagnés d'actions concrètes à l'échelle nationale, faute de dispositifs de suivi, de reddition de comptes et de sanctions en cas de non-respect.[538] Il en résulte une dissonance entre les normes adoptées et les pratiques institutionnelles. Pour combler ce fossé, il est impératif que les États intègrent dans leurs dispositifs juridiques des quotas contraignants ou des mécanismes équivalents, tout en garantissant l'allocation de ressources suffisantes à la mise en œuvre de ces politiques. La transition vers une gouvernance véritablement inclusive requiert donc non seulement des instruments normatifs précis, mais également un engagement opérationnel fort, appuyé par des institutions de contrôle indépendantes et des indicateurs de performance sexués.

[538] PNUD, "Egalite des sexes dans l'administration…", p.59.

CHAPITRE VII : STRATEGIES POUR UN MEILLEUR EQUILIBRE GENRE DANS LE PROCESSUS DE DEVELOPPEMENT AU CAMEROUN.

L'intégration du genre au développement au Cameroun apparait dans les années 80 avec le mouvement international d'intégration des femmes propulsé par les Nations Unies. C'est grâce au legs de Beijing que les stratégies commencent à être appliquées au Cameroun en 1995 car, le plan d'action de Beijing invite les gouvernements à œuvrer activement au sujet de la prise en compte de la problématique genre dans leurs différentes politiques de gouvernance. Dès lors, le Cameroun met sur pied de nombreuses politiques gouvernementales genre mais, qui de nos jours n'ont pas réussi à rompre avec les inégalités hommes/femmes au sein de nos administrations publiques et à la prise de décision en particuliers. Alors on se demande, qui sont les principaux responsables de ce déséquilibre du genre dans la prise de décision au Cameroun? Quelles sont les stratégies pouvant permettre une intégration du genre dans le processus de développement au Cameroun? Pour répondre, il est nécessaire de montrer que le gouvernement Camerounais fait des avancées significatives d'une part et d'autre part, qu'il faut un système de dynamisation des institutions et des politiques mises en place pour une meilleure efficacité du processus d'intégration genre au Cameroun.

I- ETAT DES LIEUX SUR L'INTEGRATION DE L'EGALITE GENRE DANS L'ADMINISTRATION AU CAMEROUN

En matière de promotion du genre au Cameroun, les pouvoirs publics mènent des actions significatives mais l'égalité n'est jamais atteinte.

A- Bilan des avancées sur les questions de genre au Cameroun.

Après la ratification des traités, conférences et accords internationaux sur la parité genre, le Cameroun s'engage dans l'implémentation des recommandations de Beijing en mettant sur pied un mécanisme institutionnel et en élaborant les nouvelles politiques nationales du genre.

1- Le mécanisme institutionnel

La toute première institution publique au Cameroun en charge de la promotion de la femme est créée en 1950 et est connue sous le nom du Service Social. Ce service est rattaché au Haut-Commissariat de la République Française. Même si à cette époque coloniale, le terme genre n'était pas connu, les questions sur la femme faisaient déjà un objet d'analyse sur les thématiques de marginalisation des femmes. En 1956, Ce service devient Service

Social de Wouri et englobe les grandes villes telles que Nkongsamba, Yaoundé, Ebolawa, Kribi, Eseka et Dschang.[539] Lorsque le Cameroun accède à l'autonomie interne avec la formation du premier gouvernement en 1957, le Ministère de la Santé Publique et de la population abrite la Direction des Affaires Sociales et de la Population qui a pour mission la promotion de la femme. Puis le Ministère des Affaires sociale est créé le 20 mars 1975, en 1984, le Ministère de la condition féminine et en 2004, le Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille succède au Ministère des Affaires Sociales et de la Condition Féminine créé en 1989. Sa principale mission est de veiller à la disparition de toute discrimination à l'égard de la femme.

Ses missions sont relayées sur le terrain par les délégations régionales, départementales et d'arrondissements, qui offrent un encadrement de proximité aux femmes. De plus, un ensemble de structures et de services techniques sont mis en place pour soutenir les programmes d'actions du MINPROFF. Ce sont notamment :

- les Centres de Promotion de la Femme (CPF), qui sont des structures offrant un encadrement multiforme. On en comptait quatre-vingt-douze (92) à travers le territoire national en 2015 ;

- le Centre d'accueil pilote pour femmes en détresse de Yaoundé ;

- le Centre de Technologie Appropriée (CTA) basé à Maroua, dans la Région de l'Extrême Nord (inauguré en 1992), qui a pour missions de réduire la pénibilité du travail des femmes et de vulgariser les technologies appropriées ;

- les cliniques sociojuridiques organisées dans l'optique d'éduquer les femmes et les familles sur leurs droits et d'offrir une assistance juridique aux femmes en détresse ou vulnérables, telles que les veuves ou encore les " filles libres " ;

- les points focaux genre installés au sein des autres départements ministériels, et des entreprises publiques et parapubliques qui sont des interfaces avec pour missions de promouvoir les droits de la femme et de les éduquer.[540] La mise en place de Points Focaux et de Comité Genre dans toutes les administrations publiques et parapubliques, y compris à la Présidence de la République et dans les Services de Monsieur le Premier Ministre, Chef du Gouvernement à l'effet d'assurer le suivi de la prise en compte des besoins spécifiques des femmes dans la définition, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des politiques publiques et

[539] C. Abessolo, *Le genre*…, P. 101.
[540] BUCREP, "Promotion de l'égalité et protection des droits de la femme à l'horizon 2020 : dresser le bilan des actions menées, fixer un nouveau cap ", une évaluation des progrès du Cameroun 25 ans après Beijing, 2020, p.10.

les pratiques institutionnelles. Un cahier de charges a été élaboré comme guide pratique de leur intervention et comme outil de clarification des relations de collaboration inter et intra sectorielles en matière d'intégration du genre et de suivi de cette intégration dans les secteurs. Leur rôle est de servir d'interface opérationnelle entre le MINPROFF et ses homologues en matière d'intégration du genre et de veiller à la prise en compte des sexospécificités dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des politiques sectorielles. Grace à leur accompagnement, le MINPROFF a élaboré ces dernières années le manuel de vulgarisation de l'approche genre. L'objectif étant de rendre les points focaux aptes à identifier les problématiques genre et à formuler des stratégies de changement. A côté de ce mécanisme institutionnel, il faut vulgariser l'approche genre.

2- La vulgarisation de l'approche genre

Depuis la Conférence de Beijing en 1995, le Gouvernement camerounais a progressivement institutionnalisé la promotion du genre comme levier central de ses politiques publiques. Dès 1997, il a adopté une première politique en faveur de l'autonomisation des femmes, marquant ainsi une volonté politique affirmée d'inscrire l'égalité de genre dans l'agenda national du développement. Cette politique a été concrétisée par l'élaboration d'un Plan d'Action National pour le Développement des Femmes, structuré autour de sept domaines stratégiques, directement inspirés des recommandations de la Plateforme de Beijing. Il s'agissait notamment de : (1) l'amélioration des conditions de vie des femmes, (2) la réforme du statut juridique des femmes, (3) le renforcement du capital humain féminin dans les secteurs clés, (4) la participation accrue des femmes à la prise de décision, (5) la protection et la promotion des droits de la jeune fille, (6) la lutte contre les violences faites aux femmes, et (7) l'amélioration du cadre institutionnel pour une meilleure intégration des femmes dans le processus de développement (Ministère de la Promotion de la Femme, 1997).

La dynamique s'est poursuivie avec la mise à jour, en 2002, de la Politique Nationale de Population. Cette réforme s'inscrivait dans la continuité des engagements pris lors de la Conférence Internationale sur la Population et le Développement (CIPD, 1994) et du Sommet du Millénaire (2000). L'approche genre y est désormais considérée comme une composante transversale du développement durable. Cette politique vise, entre autres, l'universalisation de l'éducation primaire de qualité, la promotion de l'alphabétisation

fonctionnelle pour les deux sexes, ainsi que la réduction systématique des inégalités de genre dans les secteurs clés du développement économique et social (UNFPA, 2004).

En 2003, dans le cadre de sa Stratégie de Réduction de la Pauvreté (SRP), le Gouvernement a adopté une approche participative intégrant explicitement les dimensions liées au genre. Cette stratégie incluait plusieurs lignes directrices en faveur de l'égalité des sexes, telles que l'amélioration du statut sociojuridique des femmes, la valorisation de leur rôle économique, la promotion de l'équité, le bien-être familial, le renforcement des institutions de promotion féminine et la gouvernance inclusive.[541]

En 2009, l'élaboration de la Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) a renforcé cet engagement. Dans le volet consacré à l'égalité de genre, l'accent a été mis sur la sensibilisation des communautés, en particulier des parents, afin de garantir aux jeunes filles un accès équitable à l'éducation. Cette orientation s'inscrit dans une logique de transformation sociale par le biais de l'instruction, perçue comme vecteur fondamental d'émancipation et de participation citoyenne des femmes. Dans la même optique, le Gouvernement et les communautés se sont engagés à ce que les femmes soient représentées dans les secteurs des infrastructures étatiques, le secteur rural, l'industrie y compris les services de gouvernance, d'éducation et de santé.[542] Cet engagement se précise en ces termes :

> Les autorités continueront aussi d'œuvrer pour assurer à la femme de meilleures conditions de vie, de respect de ses droits, la reconnaissance effective de sa contribution au développement, et sa plus grande insertion dans les activités économiques. A cet effet, les autorités produiront avant fin décembre 2003 une stratégie sectorielle de promotion de la femme axée sur l'amélioration du statut socio-juridique 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 et le renforcement des structures et mécanismes institutionnels existant pour adresser les problèmes spécifiques des femmes.[543]

En 2015, le Gouvernement a adopté une Politique Nationale Genre (PNG). Ce cadre de référence national est le fruit de concertations entre plusieurs départements ministériels (promotion de la femme et de la famille, jeunesse et éducation civique, formation professionnelle, affaires sociales, justice, etc.). Il a bénéficié du soutien des partenaires au développement, en particulier le Système des Nations Unies au Cameroun. La PNG est

[541] Document de Politique Nationale Genre, p.8.
[542] L'adoption du Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) en 2009 est une innovation pour l'avancée des femmes au Cameroun car il dégage des orientations en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les sept secteurs suivants : infrastructures, rural, industrie, gouvernance, education, social et santé.
[543] Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP), Résumé exécutif, p.xx.

basée sur des valeurs telles que l'égalité, l'équité, la justice sociale et la bonne gouvernance et a pour principes directeurs[544] :

- l'égalité des sexes devrait être un élément constitutif de toutes les politiques, de tous les programmes et projets ;

- réaliser l'égalité des sexes n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques ;

- l'autonomisation des femmes est essentielle à la réalisation de l'égalité des sexes ;

- promouvoir la participation des femmes en tant qu'agents de changement dans les domaines économique, social et les processus politiques est indispensable à la réalisation de l'égalité des sexes ;

- partenariat hommes/femmes ainsi que des mesures pour éliminer les sexospécificités et la discrimination contribuent à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes.

A l'idée que la prise en compte du genre dans les postes de décision évolue lentement au Cameroun, et au regard de la nécessite de leur participation au développement, il faut rendre plus équitable la participation des hommes et des femmes à la gestion tout en éliminant les formes d'injustices ou d'écarts qui existent entre les deux catégories sociales. Il faut des changements dans les différents secteurs de la vie publique, les pratiques sociocommunautaires et institutionnelles de telle façon que la distribution des rôles et la hiérarchisation sociale des individus (hommes et femmes) bénéficient des mêmes avantages, opportunités et des mêmes chances d'autonomisation et d'affirmation de leur citoyenneté. Par ce regard, la prise en compte du genre va relever de la justice sociale, la Bonne gouvernance, l'éthique, le sens de l'État de droit, la promotion des droits de l'homme, du développement durable et de la République.[545]

Le manque de communication, de renseignement, d'information et l'insuffisance de formation en matière de genre sont à l'origine de la persistance des inégalités de genre. On pointe le doigt accusateur sur les politiques indifférenciées, neutres ou aveugles. Pour rompre avec ses inégalités, il faut vulgariser l'approche genre à travers les formations. Le gouvernement pour sa part se lance à la promotion du genre en conscientisant l'opinion public sur le changement d'attitude du à l'exclusion sociale des femmes Pour ce qui est de la societe, les moyens utilisés par les pouvoirs publics sont des messages véhiculés lors des

[544] MINPROFF, Programme National de Gouvernance, Avril 2019, pp.5-8.
[545] C. Abessolo Asseko, *Le Genre Expérience camerounaise*, Paris, l'Harmattan, 2011, p. 71.

journées commémoratives réservées à la femme, des séminaires de sensibilisation, la vulgarisation des instruments juridiques internationaux de protection des droits de la femme.

En ce qui concerne les femmes elles-mêmes, l'Action consiste à les informer de leurs droits pour mieux se défendre, c'est ce que le gouvernement envisage dans les centre de Promotion de la Femme et de la Famille, à travers les causeries éducatives, la distribution des instruments juridiques de protection des droits de la femme, les séminaires de formation et d'information, les voyages d'échange avec les pays étrangers et les émissions radiophoniques

En plus des institutions sus citées, de nombreuses organisations internationales (bilatérales et multilatérales) et nationales, y compris la société civile, travaillent aux côtés du Gouvernement, pour développer des programmes d'action en faveur de la promotion de la femme camerounaise et de sa participation, avec les mêmes chances que l'homme, au processus de développement.

B- Les Organisations internationales et la promotion de l'égalité genre dans l'administration au Cameroun.

les Nations Unies font beaucoup d'efforts pour valoriser le statut de la femme en jouant un rôle crucial dans la prise de conscience au niveau national sur la lutte contre toute forme de discrimination dont la femme pourrait être victime.

Dès sa création, l'ONU s'est engagé à faire appliquer le principe d'égalité entre l'homme et la femme, c'est-à-dire l'égalité dans la dignité et la valeur entant qu'êtres humains, de même que l'égalité des droits, des possibilités et responsabilités. Dans le préambule de la Charte des Nations Unies, les peuples se sont déclarés résolus à proclamer leur foi "dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine, l'égalité des droits des hommes et des femmes, ainsi que des nations grandes et petites."[546] L'article 8 stipule qu'aucune distinction ne sera imposée par l'organisation à l'accès des hommes et des femmes dans les conditions égales à toutes les fonctions dans ses organes principaux et subsidiaires.[547] En dehors de la Charte, l'ONU à travers la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les Pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme, la convention sur les droits politiques de la femme et la CEDEF, porte un intérêt au changement du statut de la femme en général.

[546] Charte des Nations Unies et statut de la Cour Internationale de Justice, New York, Nations Unies, 1993, p.3.
[547] Ibid., p.11.

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, adoptée le 10 décembre 1948, affirme en son préambule : " la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice, de la paix dans le monde."[548] Ici, elle énonce les libertés et les droits fondamentaux dont tous les hommes et femmes doivent jouir partout sans aucune discrimination. Le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux, civils, politiques et culturels, adopte le 16 décembre 1966 par l'Assemblée Générale dans sa résolution 2200 A (XXI), interdit la discrimination sexiologique du travail et invitent les États à s'engager à assurer le droit égal qu'ont les hommes et les femmes au bénéfice de l'exercice des fonctions administratives ou économiques. De nombreux programmes et projets sont supportés par les organisations internationales pour faire avancer la question d'égalité genre dans notre administration publique et à la prise de décision en particulier.

La promotion de l'égalité entre les sexes constitue une priorité transversale dans le système des Nations Unies, mobilisant un ensemble d'agences spécialisées selon leurs mandats sectoriels respectifs. Chaque entité intègre la dimension genre dans ses domaines d'intervention, contribuant ainsi à l'opérationnalisation d'un développement global et inclusif. Cette approche sectorielle coordonnée reflète une vision holistique de l'égalité de genre, en tant que levier fondamental pour l'atteinte des Objectifs de développement durable (ODD), en particulier l'ODD 5.

Ainsi, le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) œuvre à l'intégration du genre dans les politiques économiques, notamment à travers la promotion de l'autonomisation des femmes, la réduction des inégalités structurelles, et le soutien à la gouvernance inclusive. Le Fonds des Nations Unies pour l'Enfance (UNICEF), pour sa part, concentre ses interventions sur la protection et l'épanouissement des enfants, avec une attention particulière à la réduction des disparités de genre dès le plus jeune âge, à travers l'accès équitable à la nutrition, à la santé, et à l'éducation de base.

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) inscrit l'égalité des sexes dans le champ de la santé publique, en promouvant l'accès équitable aux soins de santé reproductive et maternelle, en combattant les violences basées sur le genre et en renforçant les systèmes de santé sensibles au genre (OMS, 2022). Par ailleurs, l'Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture (UNESCO) joue un rôle déterminant dans la promotion de l'égalité entre filles et garçons à l'école. Elle agit notamment sur les politiques éducatives,

[548] Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, New York, Nations Unies, 1989, p.2.

les contenus pédagogiques et la formation du personnel enseignant, en vue d'éradiquer les discriminations sexistes dans les systèmes éducatifs.

Cette mobilisation plurielle des agences onusiennes illustre la nécessité d'une approche intersectorielle et intégrée pour traiter efficacement les multiples dimensions de l'inégalité de genre. Elle met également en lumière l'importance de la coordination institutionnelle, tant au niveau international que national, pour garantir la cohérence et la pérennité des efforts en faveur de l'égalité hommes-femmes.

1- Le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD)

Face aux disparités persistantes en matière d'égalité de genre et à la faible représentation des femmes dans les sphères décisionnelles, le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) a lancé l'initiative mondiale Gender Equality in Public Administration (GEPA). Cette initiative vise à soutenir l'autonomisation des femmes dans les structures étatiques, tout en améliorant leur accès aux postes de direction au sein de l'administration publique. Elle poursuit également l'objectif de favoriser la disponibilité de données actualisées, d'analyses empiriques et d'informations factuelles sur la situation du genre dans la gouvernance publique, afin de guider les politiques publiques vers plus de pertinence et d'efficacité.[549]

L'égalité entre les sexes constitue à la fois une finalité du développement durable et un levier de transformation sociale. Bien que le droit international reconnaisse à chacun la possibilité de participer pleinement à la vie publique (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979), les écarts dans l'accès des femmes aux fonctions de décision demeurent notables. La promotion d'une représentation équitable des femmes dans les postes de pouvoir est donc un enjeu majeur de gouvernance inclusive. Malgré des avancées progressives observées dans certaines régions, la sous-représentation des femmes dans les postes de leadership demeure préoccupante, notamment en raison du manque de soutien institutionnel et politique à cette cause.

[549] Rapport du PNUD sur les lacunes en matière d'intérêt et d'analyse approfondie des questions relatives à l'égalité des sexes et à la parité au sein des programmes de l'administration publique sur www.undp.org, consulté août 2019 à 14h 15.

2- L'Organisation des Nations Unies pour la Femme (ONUFEMME)

La genèse d'ONU Femmes remonte à une volonté de rationaliser les efforts de l'ONU en matière de promotion du genre. À la suite de nombreuses années de plaidoyer, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté, en octobre 2009, la résolution 63/311, entérinant la création d'une entité consolidée de haut niveau spécifiquement dédiée à la problématique de l'égalité des sexes. En juillet 2010, cette entité voit le jour sous l'appellation d'ONU Femmes, issue de la fusion de quatre organismes antérieurement actifs dans ce domaine, dont l'UNIFEM (Fonds de développement des Nations Unies pour la femme), qui représentait les intérêts des femmes au Cameroun.

La transition d'UNIFEM à ONU Femmes s'est accompagnée d'une restructuration institutionnelle majeure. Cette nouvelle configuration organisationnelle a conduit à la suppression des anciens bureaux sous-régionaux au profit de deux grands bureaux régionaux, tout en renforçant la présence de bureaux pays dotés de mandats spécifiques. Dès son implantation officielle au Cameroun à partir de 2011, ONU Femmes s'est rapidement imposée comme un acteur clé dans la mise en œuvre des politiques de genre, en collaboration avec l'État et d'autres partenaires stratégiques.

Le premier Plan Stratégique (2012–2013) d'ONU Femmes au Cameroun a permis d'expérimenter un cadre d'action pour intégrer l'approche genre dans plusieurs secteurs critiques : l'administration publique, la santé, l'économie, le commerce, et les processus électoraux. Ce plan a servi de base à une évaluation critique de l'action de l'organisation et à l'identification des meilleures pratiques ainsi que des défis structurels encore à surmonter, afin de renforcer l'impact des politiques d'égalité de genre à l'échelle nationale.[550] Les objectifs de ce plan sont résumés dans le tableau ci-dessus :

[550] Rapport présenté par A. D. Amougou Atangana sur l'"Évaluation finale de la mise en œuvre du plan stratégique 2013-2013 du bureau pays Onu femmes Cameroun", décembre 2015, pp.1-3.

Tableau 30 : Les objectifs du PS 2012-2013.

Regard rétrospectif des résultats	Regard prospectif
Examiner la pertinence, la cohérence, l'efficacité, l'efficience, la durabilité et l'impact de l'implémentation du PS 2012-2013 d'ONU FEMMES vers la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au Cameroun.	Proposer des mesures correctives en vue de l'amélioration de la performance des constats attendues.
Identifier les résultats atteints (ou non atteints) en rapport avec les extrants, les objectifs visés et les facteurs de succès.	Proposer des stratégies en tenant compte du contexte sociopolitique et institutionnel du Cameroun.
Evaluer la plus-value de l'implémentation du Plan Stratégique pour ONU FEMMES	Développer une théorie de changement pour l'avenir du Plan Stratégique en rapport avec les recommandations proposées.
Identifier les principales forces, les domaines à améliorer et les leçons apprises par ONU FEMMES dans la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au Cameroun.	

Source : MINPROFF, Rapport d'evalution du PS, 2015.

Dans une perspective d'évaluation critique et prospective, les actions entreprises dans le cadre du Plan Stratégique 2012-2013 d'ONU Femmes s'inscrivent dans un processus de capitalisation des acquis, de repérage des insuffisances et de définition de nouvelles orientations stratégiques. Ce processus vise, d'une part, à enrichir la réflexion autour de l'élaboration de politiques plus cohérentes et efficaces en matière d'égalité de genre, et d'autre part, à formuler des recommandations fondées sur les leçons tirées de l'expérience camerounaise afin d'informer la conception des futurs plans stratégiques. Bien que l'utilisateur principal des résultats de cette évaluation soit ONU Femmes elle-même, les conclusions qui en découlent présentent un intérêt stratégique majeur pour le gouvernement camerounais, dans la mesure où elles contribuent à la consolidation des efforts nationaux en faveur d'une gouvernance inclusive et équitable.

L'objectif fondamental du Plan Stratégique 2012-2013 était de promouvoir l'égalité entre les sexes en tant que condition sine qua non d'un développement durable et équitable au Cameroun. Ce plan s'articulait autour de quatre composantes clés, chacune répondant à une dimension spécifique du développement genre-sensible : (1) leadership et participation des femmes, (2) autonomisation économique, (3) lutte contre les violences faites aux femmes, et (4) planification et budgétisation sensibles au genre. Cette structuration multidimensionnelle témoigne de la volonté d'ONU Femmes d'aborder les problématiques liées au genre dans une logique systémique et intégrée.

En ce qui concerne l'axe stratégique relatif au leadership et à la participation politique des femmes, des avancées notables ont été enregistrées. L'un des résultats les plus significatifs

a été l'augmentation du pourcentage de femmes siégeant à l'Assemblée nationale, qui a atteint 31 % à l'issue des élections législatives de 2013[551] Cet indicateur traduit une certaine dynamique en faveur de la parité, bien que des défis subsistent, notamment l'absence d'un quota légal contraignant en matière de représentation féminine. À cet égard, la révision du code électoral a constitué un jalon important, sans toutefois consacrer de mécanisme formel pour garantir une représentation équilibrée.

Le Cameroun bénéficie du financement de ce projet à hauteur de 3 831 537 USD pour une durée exceptionnelle de deux ans. Les détails du financement d'ONU FEMMES dont l'évaluation a eu connaissance sont présentés comme suit (annexe 5) et l'action pour la participation des femmes à la vie politique est indiquée dans le Tableau de la page ci-après.

Au regard de ce tableau, le PS 2012-2013 vise la promotion du leadership et de la participation des femmes à la vie politique en finançant les projets d'insertion. Ces projets sont gérés par les Associations de femmes telles que le NMWP, l'INADES-FORMATION, le COMINSUD. Ces associations ont pour mission d'augmenter la capacité du leadership et la participation politique des femmes aux différentes élections, de tenir compte de leur insertion dans le processus de décentralisation et de mener les campagnes de sensibilisation pour encourager leur entrée dans les structures décentralisées comme les mairies. L'évaluation de ce projet à hauteur de 1 854 804 392 USD uniquement pour la vie politique, montre l'intérêt qu' ONU FEMME porte à la promotion des femmes du Cameroun au leadership.

Tableau 31 : Conventions de financement du Plan Stratégique 2012-2013 du Bureau pays ONU FEMMES Cameroun.

Type de document	Structure	Signature	Calendrier	Budget	Titre	Centre d'intérêt
Accord de Coopération de projet	Network for More Women in Politics (NMWP)	Juillet 2012	01/07/2012-31/12/2012	18 110 503.92	Increasing Women's capacities, leadership and political participation by 2012-2013	Leadership et Participation politique des femmes
Accord de Coopération de projet	INADES-FORMATION (Institut Africain pour le développement	Septembre 2012	01/09/2012-31/08/2013	23 754 000	Projet d'Appui à la décentralisation à travers la promotion du leadership	Leadership et Participation politique des femmes

[551] Cette participation politique est considérable car, depuis l'accord de Beijing de 1995 qui recommande 30% de représentation des femmes dans toutes les instances décisionnelles, c'est en 2013 que cet accord devient applicable au Cameroun à travers l'Assemblée Nationale.

Type de document	Structure	Signature	Calendrier	Budget	Titre	Centre d'intérêt
	Economique et social)				féminin (PADELF)	
Accord de Coopération de projet	COMINSUD (Community Initiatives for sustainable Development)	Septembre 2012	01/09/2012-31/08/2013	20 000 000	Campaigning for more women in councils	Leadership et Participation politique des femmes

Source : MINPROFF, Rapport d'évaluation du PS 2012-2013.

S'agissant du contexte camerounais[552], il paraît favorable à l'Égalité du genre pour plusieurs raisons : ratification par le Gouvernement des principaux instruments internationaux (CEDEF, Protocole de Maputo, etc.) ; affirmation du principe de l'égalité des sexes dans la Constitution ; efforts pour l'atteinte des Objectifs du Millenaire pour le Developpement (OMD)[553] ; mise en œuvre du Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi ; élaboration d'une Politique Nationale Genre, etc. La ratification de ces textes, documents et décisions ont été d'une importance capitale sur l'avancée de la condition de la femme aux Cameroun.

Les initiatives appuyées par ONU FEMMES Cameroun sont pertinentes car elles adressent les besoins réels des femmes dans le contexte national illustré par des statistiques en leur défaveur dans presque tous les secteurs. La création du MINPROFF en 2004 et l'adoption récente (janvier 2014) d'une Politique Nationale Genre pour réduire les énormes gaps témoigne de la conformité des initiatives onusiennes à la politique du Gouvernement camerounais.

II- MESURES DE PROMOTION DE L'EGALITE GENRE DANS L'ADMINISTRATION CAMEROUNAISE.

L'élaboration de politiques publiques efficaces en matière d'égalité de genre dans l'administration publique repose fondamentalement sur la disponibilité et l'exploitation de données empiriques fiables. Afin de comprendre avec précision la position des femmes dans

[552] Le Cameroun est un État de droit qui, de ce fait, s'arrime aux orientations et engagements internationaux, régionaux et sous-régionaux en matière de promotion de l'égalité et de l'équité entre les sexes. A ce titre, plusieurs instruments juridiques ont été ratifiés. De même, les résolutions et recommandations issues des rencontres internationales ont été intégrées dans les documents de politiques et stratégies favorables à l'équité et l'égalité entre les femmes et hommes. (in DPNG), p.8.

[553] La conférence des Nations Unies sur le 3e millénaire tenue en 2000 donne lieu à une déclaration qui fixe les Objectifs du Millénaire pour le Développement à savoir : éliminer l'extrême pauvreté et la faim; assurer une éducation primaire pour tous; promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes; réduire la mortalité des enfants de moins de cinq ans; améliorer la santé maternelle; combattre le VIH/SIDA, le paludisme et d'autres grandes maladies; assurer un environnement durable; mettre en place un partenariat mondial pour le développement. (in DPNG), p.10.

les structures administratives de l'État, il est indispensable de mettre en place un dispositif systématique de collecte, de mise à jour et d'analyse des données sexospécifiques. Ce besoin s'avère d'autant plus crucial que les dynamiques institutionnelles et les contextes sociopolitiques varient considérablement d'un pays à l'autre, ce qui impose une approche contextualisée de l'évaluation des inégalités de genre.

Ainsi, une lecture transversale et comparative des réalités nationales permet non seulement de cerner les spécificités culturelles et structurelles qui influencent la participation des femmes à la gouvernance publique, mais aussi d'identifier les leviers d'action les plus pertinents à mobiliser. En ce sens, la recherche appliquée joue un rôle stratégique, tant pour révéler les freins systémiques à la présence féminine dans les sphères décisionnelles que pour évaluer l'efficacité des politiques et programmes mis en œuvre.

La poursuite de recherches multidisciplinaires sur les facteurs qui entravent une représentation équitable des femmes – tels que les normes sociales, les biais institutionnels ou les pratiques de recrutement discriminatoires – s'avère essentielle. Parallèlement, l'identification et l'analyse des initiatives prometteuses, innovantes ou déjà éprouvées dans d'autres contextes permettent d'envisager des réponses adaptables et transférables. Cette démarche fondée sur des données probantes constitue le socle d'une gouvernance inclusive, capable de promouvoir l'équité et la justice dans l'accès aux responsabilités administratives.

La mise en place des mesures urgentes pour rompre avec cette inégalité du genre dans l'administration et à la prise de décision en particulier est un devoir de tous. Vu l'impact que peut générer le poids de la population féminine sur le développement du pays, il est nécessaire de valoriser cet aspect pour le bien-être des populations et redonner espoir à la femme en facilitant son insertion.

A- Les engagements de la République pour une accélération de l'égalité genre dans l'administration.

Pour booster l'avancée des femmes à la prise de décision dans notre administration, l'État doit prendre des engagements plus efficaces en quittant des théories, textes et programmes pour passer à la pratique afin de rendre la représentation des femmes dans les hautes sphères de décision plus visible. Les solutions pour une meilleure intégration des femmes dans l'administration publique et à la prise de décision concerne le politique et le social.

1- Les engagements politiques

Dans *la République*, une des plus grandes réflexions politiques de tous les temps est celle de Platon qui pense que pour avoir une cité juste, il faut définir les modalités de la société dans laquelle on vit. Et pour parler de la femme, il faut définir les modalités de participation des femmes à l'administration publique. A cet effet, Platon situe la femme et l'homme au même pied d'égalité. Il affirme dit-il que la différence entre l'homme et la femme n'est effective que du point de vue quantitatif et n'est observable que lorsqu'il s'agit des capacités physiques. La femme est naturellement moins vigoureuse physiquement que l'homme mais, par les dons de l'esprit, l'homme et la femme se valent. C'est pour cela qu'il stipule que "nombre de femmes sont supérieures à nombre d'hommes, en maints travaux ".[554] Il est donc évident que les hommes et les femmes doivent remplir les mêmes fonctions sociales, recevoir les mêmes formations, être nommés à égalité aux postes de décisions afin que tous deux soient gardiens de la Cité. Il ne doit pas y avoir des postes spécifiquement masculins ou féminins.

Depuis l'adoption du Programme d'action de Beijing en 1995, le Cameroun a accompli des progrès notables dans la promotion et la protection des droits des femmes. Ces avancées se traduisent notamment par la mise en place de cadres institutionnels dédiés à l'intégration du genre dans les politiques publiques, ainsi que par l'adoption de mesures visant à renforcer la participation féminine dans les différents secteurs d'activités et aux niveaux décisionnels. Toutefois, malgré ces initiatives, les inégalités entre hommes et femmes persistent, soulignant la nécessité d'intensifier les efforts pour atteindre la parité effective, objectif fondamental du Programme de Beijing.

Sur le plan institutionnel, le Cameroun a adopté plusieurs dispositions législatives et réglementaires favorables à l'égalité de genre. Cependant, leur mise en œuvre reste entravée par des obstacles d'ordre socioculturel et structurel. En effet, les préjugés profondément ancrés, les normes traditionnelles contraignantes et les résistances au changement freinent considérablement l'application effective des politiques d'égalité. Ces facteurs agissent comme des freins systémiques, limitant la pleine jouissance des droits par les femmes et réduisant leur accès aux opportunités économiques, sociales et politiques.

Par ailleurs, un autre défi majeur réside dans l'absence d'un mécanisme institutionnel de suivi et d'évaluation continue des actions menées en faveur de la promotion du genre.

[554] Platon, *La République*, une traduction de Robert Bacevu, Paris, Editions G. Flammarion, 1966, p. 210.

Cette lacune complique la mesure précise des progrès accomplis et compromet l'ajustement stratégique des interventions. Ainsi, l'absence d'un dispositif rigoureux de monitoring empêche de capitaliser efficacement sur les acquis et de corriger les insuffisances en temps réel.

Face à ces constats, il incombe aux pouvoirs publics de renforcer les mécanismes d'accompagnement et de contrôle, tout en menant des actions ciblées pour déconstruire les stéréotypes et promouvoir une culture de l'égalité. Seule une approche intégrée, conjuguant volonté politique, sensibilisation communautaire et suivi rigoureux, permettra de surmonter les résistances actuelles et de concrétiser les objectifs du Programme d'action de Beijing, notamment la parité 50-50 dans toutes les sphères de la société.

Les pouvoirs publics constituent la porte d'entrée dans le domaine d'intégration du genre car, par la force des lois, les pratiques institutionnelles, l'organisation des règles de fonctionnement des ménages et communautés, les us et coutumes, les traditions et perceptions sociales sur les différenciations entre les hommes et les femmes peuvent changer. Puisqu'ils élaborent les programmes et projets de développement, ils doivent en même temps orienter ces projets vers une approche genre. Le politique doit revoir les méthodes d'intégration du genre en passant par les méthodes descendantes vers celles ascendantes, en disposant de la compétence en genre dans l'équipe d'identification et bannir toutes les spécificités discriminatoires à l'égard des femmes.

Concernant les méthodes d'intégration dans l'administration, il est nécessaire de passer de la méthode *top down* à la méthode *bottom up.* D'expression anglaise, Ce sont deux modes de gouvernance diamétralement opposées et utilisées dans le jargon politique et économique pour signifier descendant et ascendant. L'approche *top down*, descendant en français peut encore vouloir dire verticale ou hiérarchique. Cette approche reflète une conception traditionnelle du pouvoir ou les ordres émanent d'en haut pour être appliquer à chaque échelon par les autorités subalternes. Sa représentation graphique a la forme d'un organigramme pyramidal, avec des flèches descendant du sommet (*top*) vers la base (*bottom*).[555] En politique, il s'agit de l'État centralisé. Les limites d'un tel État est sa rigidité et sa faible capacité à prendre en compte certaines spécificités et réalités sociales.

[555] S. Silberstein, "top-down Vs bottom-up: What's the difference? ", consulté le 5 octobre 2022 sur https://www investopedia.com à 17h 35.

C'est à cette structure que se trouve l'État du Cameroun. Les ordres viennent d'en haut et sont dicter à la majorité féminine qui constitue ici la base. L'intérêt de protéger cette base pour une égalité genre est indéniable. Coiffer le problème de l'égalité genre au sommet de l'État ne fait vraiment pas avancer la situation or, lutter contre les spécificités en établissant des politiques plus alléchantes à l'intégration des femmes permettrai de promouvoir cette égalité genre. La politique gouvernementale d'intégration des femmes aux prises de décision établit un taux de 30%, ceci n'est pas équitable et en plus jamais atteint si ce n'est au parlement avec les députés.

Par contre, l'approche *Bottom up*, ascendante ou encore horizontale se présente généralement comme une solution au critiques de la méthode descendante car, les idées et les innovations émanent de la base pour être transférer aux composantes de l'entité centrale. Dans ce cas, le sommet joue le rôle de courroie de transmission entre les parties et d'enregistrement. C'est la caractéristique de l'État Fédéral où la décentralisation fait partir du fonctionnement et contribue à l'autonomisation des populations locales.[556]

La particularité de cette approche est qu'elle permet d'optimiser la priorisation des changements à mettre en œuvre pour améliorer les performances. Une histoire des femmes ne peut se faire sans les femmes. Les consultations participatives sont importantes dans la planification équitable et donc indispensables et fondamentales à l'initiative de développement. La méthode *Bottom up* vise la participation des hommes et des femmes à l'identification de leurs besoins et des politiques visant la satisfaction de ces besoins, par opposition à la méthode *top down*.

Les pouvoirs publics doivent être sans ignorer que l'égalité de tous est un principe sacré, c'est un principe reconnu tant par les textes nationaux telle que mentionné dans le préambule de la constitution camerounaise du 18 janvier 1996, qu'internationaux à savoir la DUDH, le Pacte International des Droits Civils et Politiques, la CEDEF. Par conséquent, plusieurs mesures doivent être adoptées par l'État camerounais pour accélérer la participation des femmes à la prise de décision.

A cet effet, il faut une mise sur pied de la politique du " gender " au sein de toutes les administrations. C'est-à-dire que dans tous les cercles de décision, le principe de parité hommes- femmes doit être respecté. Les femmes doivent être représentées de la même manière que les hommes. Protéger et promouvoir l'égalité des droits entre les hommes et

[556] D. Giband, "Le pouvoir institutionnel local et la question sociale aux Etats Unis", *Politique Américaine*, Eté, Automne, 2007, n^0 8, pp 113-131.

les femmes engagées dans les activités politiques afin d'éviter la promotion des postes par reconnaissance a un parti politique. Ainsi, l'État doit tout mettre en œuvre pour que les hommes et les femmes aient les mêmes chances pour participer aux consultations électorales ou pour accéder aux grands postes de décisions. Éviter de cantonner les femmes dans les ministères relevant de leur condition uniquement et confier la gestion des ministères stratégiques aux femmes puisqu'elles ont aussi le potentiel pour diriger ces ministères.

L'exemple du MINPROFF et du MINAS donnent toute l'impression que la condition de la femme est abandonnée entre ses propres mains, l'effectif des femmes qui s'y trouvent montre que les hommes ne s'impliquent pas au projet d'égalité genre, comme quoi c'est l'affaire des femmes, on ne s'en mêle pas.[557]

De toutes les administrations, l'État doit bannir l'idée qu'elles sont considérées comme le " sexe faible " en adopter une disposition dans la constitution qui instaure un système de quota au sein du parlement. Sur ce point, le réseau de soutien à la participation politique de la femme a organisé une marche en avril 2008 lors de l'amendement constitutionnelle. Malheureusement leurs doléances n'ont pas été prises en compte par l'assemblée nationale. Il faut également que le Cameroun applique la politique du gender en cas de proposition des candidats pour des hautes fonctions au sein des organisations internationales tels que l'ONU, la CEMAC, l'Union Africaine, les ambassades et consulats. Inscrire le nom des femmes dans ces échiquiers internationaux en grand nombre ne ferai pas du mal.

La mise sur pied d'un fonds spécial qui permettant de financer et de soutenir les campagnes des femmes car, leur faible présence à la tête des partis politiques est aussi souvent lié à un manque de moyens financiers. Elles femmes peinent à recueillir les fonds nécessaires pour leurs campagnes puisqu'elles sont généralement issues des milieux de santé, enseignement ou affaires sociales difficiles. C'est ce qui explique en réalité leur mobilisation massive dans les partis politiques dirigés par les hommes. Nul n'ignore l'importance de ces partis politiques. Les partis politiques sont le lieu où doit s'incarner le principe d'égalité presque unanimement proclamé. C'est là que tout se joue, qu'il s'agisse de l'élaboration de programmes, de la prise en compte des besoins des femmes et de l'impact de toutes mesures sur leur situation. C'est encore à l'intérieur de ceux - ci que les propositions des nominations aux postes de décisions se déclenchent. Il est nécessaire de supprimer toutes les barrières pouvant entraver directement ou indirectement la

[557] Voundi Henri Nestor, employé au MINFI, 41 ans, Yaoundé le 19 juillet 2018.

participation politique des femmes en instaurant le concept de genre au sein de toutes les formations politiques et en adoptant un quota de candidature.

Les associations féminines doivent à leur tour : promouvoir le leadership féminin à travers le développement de l'estime en soi et l'encouragement à la prise d'initiatives tout en encourageant les femmes politiques à se constituer en réseau pour influencer les décisions. Faire une discrimination positive, si le bureau de l'Assemblée Nationale est constituée de plusieurs femmes, les mesures législatives prendront facilement en compte les besoins spécifiques des femmes et les lois en leur faveur seront adoptées à savoir telles que l'accès à l'information politique des femmes et aux actes d'état civil, la fixation d'un quota des responsables des partis politiques pour permettre une intégration des femmes aux grands postes au sein du parti, la formation des femmes en leadership politique en organisant des campagnes d'information publiques sur la nécessité et l'importance de la participation de la femme à la vie politique pour la consolidation de la démocratie.

2- La disposition d'une compétence en genre

Pour une équité dans la sélection et l'identification des politiques genres, il faut faire participer les femmes. Pour le faire, il faut prévoir un cadre institutionnel adéquat qui prend en compte la notion genre. L'État prévoit déjà les institutions de promotion du Genre à savoir le MIPROFF et ses institutions secondaires mais, il faut les moderniser et passer du stade théorique à la pratique. Pour cela, il faut renforcer et améliorer les ressources humaines; c'est-à-dire recruter et former des moniteurs capables d'analyser les questions de genre et recycler le personnel déjà en services dans ces institutions. Ce n'est que par un personnel compétent que les questions sur le genre pourraient connaitre une évolution. Ainsi, la sous-scolarisation et les blocages socio-culturels trouveront leur solution.

Pourtant, la Déclaration de Paris est claire sur le principe de l'orientation d'aide au développement. Elle prévoit cinq engagements qui ont de principes directeurs, à savoir, l'appropriation, l'alignement, l'harmonisation, la gestion axée sur les résultats et la responsabilité mutuelle. En ce qui concerne l'alignement, La Déclaration précise que les donneurs font reposer l'ensemble de leur soutien sur les stratégies nationales de développement, les institutions et les procédures des pays partenaires.[558] Conformément à cette déclaration, les pays bénéficiaires de l'aide au développement doivent mettre en place

[558] Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide au développement du 2 mars 2005 sur https.//www.oecd.org, consulté le 10 Août 2022 à 9h.

des mécanismes institutionnels adaptés afin de mieux gérer les fonds d'aide au développement. Cette Déclaration intègre les engagements tels que l'appropriation, l'alignement, l'harmonisation, la gestion axée sur les résultats et la responsabilité mutuelle. Ses points d'entrée sont l'élaboration des stratégies nationales de développement, des programmes opérationnels axés sur les résultats, la mise en place des cadres d'harmonisation et d'évaluation des performances des partenaires. Les acteurs sont constitués des gouvernements, la société civile, les Donneurs et des pays partenaires[559] (Annexe IV).

Les gouvernements et les parties prenantes peuvent s'associer aux médias pour influencer l'opinion publique générale et s'attaquer aux stéréotypes. En Ukraine par exemple, des efforts de sensibilisation à la problématique hommes-femmes dans les médias ont été réalisés dans le cadre du programme *Equal Opportunities and Women's Rights*.[560] Égalité des chances et droits de la femme, soutenue par le PNUD et la Communauté européenne. Signalons, entre autres, l'établissement de normes sur la publicité non discriminatoire. Or au Cameroun, les émissions diffusée sur les chaines de télévision au sujet des femmes concernent la beauté, l'habillement, les astuces de cuisine qui continuent de les conserver aux rôles seconds.

Par ailleurs, les femmes qui ont marqué l'histoire politique et administrative du Cameroun sont citées uniquement dans les documents de nomination, ces documents sont carrément classés dans les archives. On n'a jamais entendu au Cameroun parler d'une rue dédiée à une femme ou alors d'un monument exposé au musée national ou construit à un carrefour. La reconnaissance des modèles à suivre constitue également une stratégie de plaidoyer efficace. Au Royaume-Uni, les *Women in Public Life Awards* sont décernés aux femmes dirigeantes dans les sphères de la politique, des affaires et de la fonction publique et au sein des communautés. Ces awards reconnaissent et promeuvent le parcours de femmes remarquables qui constituent un modèle à suivre.[561] Cet exercice pourrait galvaniser les femmes et les encourager à la recherche d'un leadership. Quelques photos peuvent illustrées la fierté des femmes et leur engouement.

[559] C. abessolo, *Le genre*…, pp.88-91.
[560] Rapport du PNUD sur l'"Equal opportunities and Women's Rights Programme ", 2010.
[561] Women in Public Life Awards, Royaume Uni sur https//www.womeninpubliclifeawards.co.uk du 05 decembre 2022 à 20h 48.

Photo 27 : les Awards féministes dans l'entreprenariat.

Source: https://www bestinbizawards.com consulté le 05 decembre 2022 à 20h 48.

En Afrique également certains pays comme la cote d'ivoire ont commencé à faire des distinctions aux meilleures lauréates depuis 2021 dans les différents domaines de l'entreprenariat. C'est le cas de la première édition des awards de la femme tenue le 31 juillet 2021 à Cocody à Abidjan au cours de laquelle, 18 femmes sont récipiendaires.

Photo 28 : Récipiendaires des awards femmes Ivoiriennes.

Source : Abidjan.net, consulté le 22 mai 2022 à 10h 45.

Il est a noté que ces awards penchent plutôt vers l'autonomisation économique de la femme, délaissant ainsi le secteur administratif qui lui, est la cheville ouvrière de toute initiative de développement C'est l'administration qui encadre les services économique et social afin

d'éviter des dérives. Le Cameroun pour sa part peut s'impliquer dans ce domaine et organiser des éditions de détections des meilleures femmes administratrices pour en faire des distinctions honorifiques. Dans toutes les procédures d'intégration des femmes, il faut les valoriser, leur redonner espoir et les encourager à aller de l'avant. C'est pour cela que les pouvoirs en place doivent faire des discriminations positives en faveur des femmes pour une égalité de genre au sein de l'administration.

B-Féminisation des postes de décision

Adopté une stratégie de féminisation est nécessaire pour une meilleure insertion des femmes aux postes de décision dans l'administration. Ainsi, l'égalité de genre au sein de cette administration devient une éventualité.

1- Monopolisation et valorisation des emplois " féminisés "

Simone de Beauvoir affirme qu'"on ne nait pas femme, on le devient".[562] Si l'on entend par-là que c'est la société globale qui confine la catégorie féminine dans certains rôles précis, alors on est obligé d'admettre avec la compagne de Jean-Paul Sartre que cette assertion peut être aisément vérifiée dans la société africaine de nos jours. Exclues ou presque, comme on vient de le constater, de la catégorie des décideurs officiels de l'appareil administratif, les femmes se voient confinées, pour l'essentiel, à des activités subalternes impliquant l'exécution de tâches matérielles qui ne demandent pas souvent un génie conceptuel : il s'agit de la dactylographie et de d'autres taches de bureau. Cette stratégie vise d'une part, à assurer un quasi-monopole féminin sur lesdits emplois et, d'autre part, à les valoriser dans la réelle pratique administrative.

Cette valorisation se fait par l'acquisition d'une influence réelle sur les détenteurs du pouvoir de décision tels que les ministres, secrétaires généraux ou directeurs au sein du département ministériel. Or lorsqu'on observe l'appareil administratif, on dénote une prépondérance du sexe féminin exécutant des tâches telles que : frappe des correspondances confidentielles du ministre ou de l'autorité administrative, préparation et introduction des demandes d'audiences, contrôle du classement des dossiers dans les parapheurs et introduction de ceux-ci aux fins de lecture ou de signature par l'autorité administrative compétente.

Une priorité à la satisfaction des besoins de base, notamment l'éducation et la formation préalables indispensables à la participation politique des femmes est à encourager. Quel que

[562] S. de Beauvoir, Le deuxieme sexe…, p. 195.

soit les pays concernés, le constat est le même, la Fonction publique est toujours considérée comme un secteur prioritaire qui se doit d'être exemplaire. L'égalité professionnelle hommes-femmes est un sujet au cœur des préoccupations politiques dans le monde entier et apparait dans de nombreux programmes dédiés à la performance des administrations[563]. Le taux de féminisation à la prise de décision dans l'administration jusqu'ici reste très faible et est une illustration d'une importante disparité observable qui s'explique en partie par un vivier trop peu féminisé.

En effet, les nominations aux postes de décision dans les services centraux de l'Etat se font à partir de la confiance que celui qui nomme place à l'égard du nommé et des affinités politiques. Alors qu'à l'administration territoriale le recrutement se fait à partir d'un vivier ENAM dans lequel les femmes restent sous représentées même si les lauréates à ces concours sont en nette augmentation ces dernières années. Il existe une grande concentration des femmes aux échelons inférieurs des corps de métiers et aux postes de niveaux inférieurs et intermédiaires tels que : chefs de bureaux ou chefs de services. En outre, les domaines d'emplois jadis réservés excluant les femmes (gouverneurs, préfets) commencent à observer la désignation des femmes. Il peut être révélé les nominations des femmes aux postes de deuxièmes adjoints préfectoraux et même de préfet[564].

La situation des femmes par rapport à celle des hommes demeure une préoccupation quel que soit le domaine considéré, ce qui empêche de tirer le maximum de ses ressources humaines et de ses forces vives dans la quête d'un développement durable. Dans le contexte camerounais, l'égalité entre hommes et femmes est loin d'être une réalité. Les promotions aux différents postes de responsabilité dans les organisations du secteur public se font par nomination et le pouvoir de nomination discrétionnaire doit préciser ses critères pour permettre de comprendre celles qui pourront disqualifier les femmes.

L'éducation et l'égalité entre hommes et femmes sont depuis longtemps reconnues comme des droits humains fondamentaux. Renforcer l'autonomie des femmes par l'éducation se justifie également sur le plan économique car c'est en accédant au savoir que les femmes seront en mesure de contribuer pleinement au développement[565]. Le recrutement est une question essentielle à prendre en compte en vue d'assurer une meilleure représentativité des femmes par rapport aux hommes. Les critères peuvent ainsi être influencés en évitant des jurys

[563] C. F. MEBADA, "Le développement de la carrière des femmes dans les organisations publiques du Cameroun : Enjeux et défis", 2009, p.3.
[564] F. Guegot, "L'égalité professionnelle homme-femme dans la fonction publique", 2011, p. 4, consulté le 18/07/2015 à 04 heures 08 sur https://www.org .
[565] Ibid., p.77.

entièrement masculinisés qui sont tentés d'appliquer le principe : "on recrute celui qui nous ressemble le plus"[566]. Une politique de communication et de sensibilisation mérite d'être instaurée pour lutter contre les préjugés sociaux de longue date qui reviennent chaque fois comme une évidence. Les représentations des femmes sont à changer car, il existe une grande distance entre ce qu'on pense d'elles et ce qu'elles sont réellement.

Le renforcement du dispositif statistique existant pour mieux identifier les obstacles dans le déroulement des carrières des femmes et la mise en place de nouveaux indicateurs est important. Par exemple, la mise sur pied des points focaux genre au sein des administrations publiques pour la collecte des données genre doit pouvoir établir les rapports et les acheminés auprès des institutions nationales et internationales du genre pour une meilleure visibilité de l'évolution des questions d'égalité genre au Cameroun. Pour ce faire, ils auront besoin d'un accompagnement matériel et financier pour étendre leur projet au-delà des institutions centrales. Ce renforcement permettra de mieux piloter l'action en faveur d'une meilleure égalité professionnelle hommes-femmes et de veiller à la restitution systématique de statistiques genrées dans l'ensemble des services publiques.

Ce dispositif peut être consolidé dans l'ensemble des écoles relevant du réseau du service publique, afin d'identifier les obstacles empêchant l'enregistrement des jeunes filles aux concours qui donnent accès à la Fonction publique[567]. Il est question de fixer des objectifs clairs et contraignants de proportion de femmes aux postes de rangs élevés, ceci passe par l'obligation qu'a l'administration à employer de façon égale les deux sexes. Un système de parrainage des femmes qui veulent accéder à des postes de direction peut être organisé dans chaque administration. Le "mentorship" permet d'accompagner les femmes à un moment spécifique de la carrière, comme la préparation à une candidature ou à une prise de poste de direction. Se faire parrainer par un homme ou une femme qui occupe déjà ce type de fonction devient ainsi un atout.

Garantir un accès équitable des femmes à la fonction publique, exempt de toute discrimination fondée sur le sexe, demeure un défi majeur, notamment lorsque celles-ci ignorent les dispositifs nationaux destinés à encourager leur participation. En effet, plusieurs obstacles structurels freinent leur entrée et leur progression dans l'administration publique. Parmi ceux-ci, l'absence fréquente de mentions explicites tenant compte du genre dans les annonces et descriptions des postes, ainsi que la domination masculine au sein des jurys de

[566] F. Guegot, "L'égalité professionnelle homme-femme …, ", p. 26.
[567] Ibid., p. 30.
.

recrutement, souvent peu sensibilisés aux enjeux de genre, contribuent à perpétuer les inégalités. De ce fait, il est crucial que les politiques, procédures et mécanismes de recrutement intègrent systématiquement une perspective d'égalité des sexes, visant à favoriser une représentation équilibrée. Certains États ont d'ores et déjà adopté des mesures concrètes pour surmonter ces barrières, telles que la fixation de quotas de recrutement féminins ou la composition paritaire des comités de sélection, initiatives qui pourraient inspirer des contextes comme celui du Cameroun.

Un exemple révélateur provient de la province du Baloutchistan, au sud-ouest du Pakistan. Les autorités locales, y compris des femmes occupant des postes élevés, affirmaient traditionnellement l'absence de candidates disponibles pour les postes vacants dans la fonction publique. Pourtant, les données fournies par la Balochistan Public Service Commission ont infirmé ce préjugé : sur les six années précédentes, 8 613 femmes avaient postulé pour 2 779 postes ouverts, malgré un taux d'alphabétisation féminin rural ne dépassant pas 11 %.[568]

Une autre idée reçue voulait que les femmes privilégient les secteurs dits féminins, comme la santé et l'éducation, réputés offrir des conditions de travail plus favorables. Cependant, il est apparu que, sur les postes effectivement ouverts, seuls trois provenaient de départements extérieurs à ces secteurs, limitant ainsi les opportunités pour les candidates d'accéder à des fonctions diversifiées.

Pour pallier ces obstacles, la formation des agents en charge du recrutement à la dimension genre est essentielle. Par ailleurs, des campagnes de recrutement doivent inclure des activités de sensibilisation ciblées et veiller à ce que les descriptifs des postes comportent des mentions explicites favorisant la candidature féminine. L'embauche active de membres du sexe sous-représenté constitue également une pratique exemplaire. Plusieurs pays ont mis en œuvre des dispositifs encourageants en ce sens.

Par exemple, au Burundi, la commission nationale de recrutement dans l'administration publique intègre parmi ses neuf membres un représentant du ministère chargé de l'égalité des sexes, assurant ainsi la prise en compte institutionnelle de la parité dans les décisions stratégiques. Au Viet Nam, l'introduction en 2007 de concours externes pour les postes de direction dans la province de Da Nang a favorisé une augmentation significative du nombre de femmes, y compris de jeunes femmes, dans l'administration publique, avec une transparence renforcée améliorant la sélection sur la base du mérite.[569]

---

[568] PNUD, "Achieving gender equality in public offices in Pakistan ", 2007, pp37-38.
[569] PNUD, "Assessing gender empowerment in Vietnam's public sector ", 2010.

L'Ouganda a quant à lui adopté une politique complète encadrant le recrutement dans la fonction publique : les descriptions de postes doivent explicitement encourager tant les femmes que les hommes à postuler, les équipes de recrutement doivent être mixtes et formées aux enjeux de genre, les entretiens doivent prendre en compte le sexe du candidat, et la discrimination positive est appliquée lors de la sélection, du recrutement et de la promotion[570]

En Azerbaïdjan, la création en 2005 d'une nouvelle commission de la fonction publique, soutenue par le PNUD, l'UNFPA et le gouvernement norvégien, a inclus un volet important de renforcement des capacités des agents sur les questions de genre et d'intégration de ces enjeux dans la législation nationale. La collecte systématique de données ventilées par sexe sur les candidats a permis une analyse fine des processus de recrutement. Il en est ressorti que le nombre de femmes recrutées était proportionnel à leur taux de candidature, mais que ce dernier restait inférieur à celui des hommes. Le projet a donc renforcé les activités de sensibilisation pour encourager plus de femmes à postuler, avec un accroissement notable du nombre de candidates, passant de 584 en 2009 (24,7 %) à 1 496 en 2011 (28,32 %), la majorité postulant à des postes à haute responsabilité (UNDP, 2012).

D'autres pays tels que le Soudan du Sud et l'Afghanistan ont également ciblé les campagnes de recrutement pour augmenter la représentation féminine dans des secteurs où leur présence est historiquement faible, illustrant la diversité des approches possibles.

Au-delà du recrutement, le développement des compétences professionnelles des femmes est indispensable. Il s'agit notamment de proposer des programmes de formation continue et de recyclage adaptés, afin de faciliter leur progression vers les postes à responsabilité au sein des administrations. Ce besoin est particulièrement crucial pour les femmes qui, malgré leur insertion, restent confrontées à des lacunes en matière de formation et d'expérience, freinant leur évolution professionnelle.

Le Programme d'action de Beijing (1995) souligne d'ailleurs l'importance stratégique de l'accès des femmes à la formation. Il recommande aux gouvernements de restructurer les processus de recrutement et les parcours professionnels afin de garantir aux femmes, notamment aux jeunes, un accès égal aux formations en gestion, en leadership, en création d'entreprises ainsi qu'aux tâches techniques. Ce programme appelle également à la mise en place de dispositifs de promotion professionnelle intégrant la planification de carrière, le tutorat, le conseil ainsi que les formations et recyclages adaptés à tous les âges.

[570] Ministry of publics services, Republic of Uganda, "Guidelines for gender mainstreaming in human resource management ", circular standing instructions n^0 2 of 2011.

2-La mise en œuvre de la dualité " conscience sexuelle et conscience d'action "

La philosophie qui soutient le positionnement des femmes aux postes de décisions dans l'administration constitue une opportunité qui peut s'offrir aux décideurs pour améliorer la présence des femmes dans les environnements de décision. Pour obtenir un avantage substantiel dans l'administration ou pour amener les décideurs officiels à édicter une norme juridique qui va dans le sens de leurs intérêts, certains groupes de pression au sein de la machine administrative n'hésitent pas à utiliser les atouts qui sont les leurs, ce sont notamment la corruption matérielle, le recours à l'instinct tribal tour à tour développés par les uns et les autres. C'est dans cette perspective qu'il apparait de plus en plus clairement qu'au-delà de sa position privilégiée dans l'antichambre décisionnelle, la catégorie féminine prend conscience de ses atouts physiques et sexuels pour orienter les décisions à prendre.

Il s'agit d'une donnée aujourd'hui constante dans la vie administrative de nos jeunes États, qui autorise à l'élever. C'est la différence qui fait la richesse, plus le monde que l'on affronte est incertain et inattendu, bigarré et complexe, plus il faut une multiplicité de regards.[571] Il n'existe pas de méthodes "clé en main" pour progresser sur la question. Sans doute chaque administration devrait trouver sa propre voie de changement. Et ce, en fonction de son histoire, de sa culture, des particularités concernant les facteurs constitutifs de son plafond de verre.[572]

La prise de conscience invite les deux sexes à une collaboration purement professionnelle. L'homme ne doit pas observer sa collègue de service comme son épouse ou voir en elle un objet sexuel. Tout comme, la femme doit éviter des harcèlements dus aux provocations qui découlent dans la plupart des cas des habitudes vestimentaires. Sinon on se bute à "la promotion canapé"[573] et la compétence est remise en cause, l'environnement de travail devient triste pour chacune des personnes compétentes. Pour une collaboration franche, la collègue de service peut être vu comme une sœur enfin d'éviter les déviances qui clouent au stade premier la femme dans l'exercice de ses fonctions. Que les femmes nous épargnent des "madame la secrétaire" la plus aimée du patron, qu'elles évitent de plaire au patron en fin de bénéficier des privilèges atténuantes.

---

[571] Maslach et Jackson, "L'accès des femmes aux postes de décisions dans les entreprises : entre nécessité et opportunité, une problématique dans la perspective de la Responsabilité Sociétale des Entreprises" p.64 consulté le 17 juillet 2015 à 20h34 sur https://www.org .

[572] Ibid.

[573] La promotion canapé est une expression du langage familier qui consiste pour des femmes désirant de faire carrière dans l'administration à offrir leur corps en acceptant des rapports sexuels avec un chef hiérarchique de l'administration publique, comme condition sine qua non pour être embauchée. Dans Africaineblance " Victimes de la promotion canapé ", actualité du 7 août 2013 à 18h 09 sur https://terreafricaine.eklablog.com.

Le rendement est la seule satisfaction qu'un Homme puisse utiliser comme preuve de sa compétence dans un milieu professionnel. Les "madame " la directrice, secrétaires, chefs de services qui font prévaloir leur nature humaine pour obtenir les postes sont celles qui contribuent encore de nos jours au sabotage de la femme en général. Elles permettent de pointer les autres femmes d'un doigt accusateur en disant : La femme se caractérise par la faiblesse, la fragilité, la paresse et surtout la facilité et l'émotion. Pourtant sa nature endurante peut être utile à sa promotion.

La participation active des femmes à la vie politique repose d'abord sur une prise de conscience de leur devoir citoyen, tel que défini par les textes législatifs et normatifs. Il est impératif qu'elles développent une confiance en elles-mêmes et qu'elles ne restent pas indifférentes aux enjeux qui les concernent directement. La mobilisation féminine dans le champ politique ne doit pas être perçue comme une simple option, mais comme une responsabilité collective. Ainsi, les femmes doivent s'engager avec persévérance et détermination dans les processus politiques, qui constituent des espaces cruciaux où se construisent des réseaux relationnels, s'expriment des ambitions et se dessinent les trajectoires menant aux postes décisionnels majeurs.

Il importe également qu'elles rejettent l'idée préconçue selon laquelle la politique serait inévitablement marquée par des pratiques déviantes et immorales, et qu'elles devraient à ce titre limiter leur action aux seuls domaines associatifs ou communautaires. La formation politique, l'acquisition d'une culture politique approfondie et l'éducation continue dans ce domaine sont des leviers essentiels pour renforcer leur crédibilité et leur influence. En effet, l'insuffisance des connaissances et des compétences politiques constitue un obstacle majeur à leur pleine participation.

Par ailleurs, la solidarité entre femmes représente un facteur déterminant dans la dynamique politique féminine. Il est fréquemment observé que, parfois, les femmes ne soutiennent pas suffisamment leurs pairs, que ce soit par rivalité, jalousie ou crainte de concurrence, ce qui fragilise la cohésion et affaiblit leur poids collectif. Le renforcement des liens de solidarité et la mise en place de réseaux de soutien mutuel sont donc indispensables pour consolider leur présence dans l'arène politique.

En parallèle, la responsabilité masculine dans cette dynamique ne saurait être négligée. Les hommes ont un rôle crucial à jouer, notamment en encourageant leurs épouses à s'intéresser activement aux questions politiques et en leur garantissant la liberté d'exercer leur droit de vote. De plus, ils doivent accompagner les femmes dans l'équilibre entre engagements politiques et responsabilités familiales, une condition souvent déterminante de leur réussite. La

pratique politique exige un investissement en temps important, ce qui peut représenter un frein pour les femmes assumant simultanément des charges familiales. Beaucoup d'entre elles ne s'engagent politiquement qu'à un stade avancé de leur carrière, souvent après avoir élevé leurs enfants. D'autres, malheureusement, doivent renoncer à la maternité pour se consacrer pleinement à la politique. Dans ce contexte, l'appui des conjoints dans la gestion quotidienne de la famille apparaît comme un soutien indispensable, permettant aux femmes de concilier vie privée et responsabilités publiques.

Cet appel à la solidarité masculine est ainsi fondamental pour faciliter l'accès des femmes aux postes de décision au Cameroun, en leur offrant un environnement propice à leur épanouissement politique et personne.

Au total, la question de l'égalité dans l'administration publique au Cameroun fait l'objet d'une préoccupation gouvernementale qui depuis l'année 2000 s'est lancé dans le processus d'institutionnalisation du genre. Plusieurs institutions du genre ont été créées et sont accompagnées des Politiques Nationales Genre. L'effectivité de ces structure n'a pourtant pas permis au gouvernement d'atteindre la parité genre dans l'administration et à la prise de décision en particulier. C'est pour cela que des stratégies nouvelles proposées peuvent accélérées le processus de nomination des femmes dans les hautes sphères de décision au Cameroun. Il s'agit entre autre pour le gouvernement de prendre de nouveaux engagements pour booster ce processus, en disposant d'une compétence genre qui consiste à former un personnel genre capable d'analyser les problématiques genre, d'encourager les femmes à travers les éditions *awards* femme dans l'administration publique. Aussi, il faut une féminisation des postes en procédant aux discriminations positives en faveur des femmes, fixer les quotas en faveur des femmes lors des recrutements, tout en valorisant leur compétence.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Antonio Guterres, Secrétaire Générale des Nations Unies affirme que : “ si l’on accroit la proportion des femmes dans les institutions publiques, on aura l’assurance que celles-ci seront plus représentatives, mais ce sera aussi un gage d’innovation et d’amélioration de la prise de décisions dans l’intérêt de la société dans son ensemble. ” [574] Cette déclaration du secrétaire général de l’ONU montre combien l’intérêt d’intégration de la femme à la gestion des affaires administratives au Cameroun devient une nécessite de développement. Au regard de leur nombre croissant dans la société, il est urgent de les intégrer à la prise de décision dans l’administration pour le développement du Cameroun. A cause de leur poids démographique, leur participation en masse et surtout aux points de décision intéresse le champ d’action de ce travail.

De 1960 à 2020, les effectifs de femmes au sein de l’administration au Cameroun vont certes croissants mais, n’ont jamais égalés ceux des hommes, encore moins dans les hautes sphères de décision. Leur présence au sein des services centraux et déconcentrés de l’Etat fait lieux d’une quantité et qualité insuffisantes. La quantité représentant ici un nombre abondant pouvant permettre de jogger l’égalité genre au sein de cette administration et la qualité permettant d’analyser le pouvoir de décision. Cette faible représentativité est à l’origine du déséquilibre genre et par conséquent au sous-développement du Cameroun car, les femmes, plus nombreuses, sont cantonnées dans les postes mineurs et l’absence de leur percée constitue une entrave à l’évolution du pays. Ce qui frappe le plus c’est la place qu’elles occupent dans cette administration et les départements ministériels dans lesquelles elles sont cantonnées. Cet aspect laisse la place à plus d’interrogations.

Cette recherche qui portait sur *Genre et administration publique au Cameroun 1960-2020* a permis d’ analyser cette faible représentation des femmes dans les hautes sphères de décision de l’administration et de comprendre que ce résultat est la conséquence d’un phénomène historique que le pays a connue. A son accession à l’indépendance, les fonctionnaires devant relayés la France dans l’administration n’étaient déjà pas qualifiés. On avait en face des subalternes de l’administration incapables de prendre en main la gestion du jeune État. C’est ce qui explique les politiques d’administrations adoptées par le gouvernement. Celles-ci visaient à recruter parmi les fonctionnaires, les diplômés des écoles étrangères reconnues par l’État. Il était nécessaire de rompre avec les fonctionnaires français encore en service au Cameroun au lendemain de l’indépendance.

[574] Message d’Antonio Guteres à l’ occasion de la journée internationale de la femme 2017 sur https://www.iknowpolitics.org le 19 juillet 2022 à 16h 54.

Dans cette administration, les hommes n'avait pas de véritables postes encore moins les femmes, car occupés pour la plupart par les Européens. Aussi les femmes n'ont pas eu au même titre que les hommes, les mêmes chances d'intégration. La société africaine et particulièrement camerounaise n'a pas facilité l'accession de la jeune fille à l'école. Son éducation se limitait à l'apprentissage de l'art culinaire en vue de sa préparation pour un éventuel mariage. Par contre chez le jeune garçon, l'accent était mis sur l'intégration à la vie active, car il chemine aux côtés de son père, apprenant les faits et gestes de la vie. Il apprend par conséquent à se défendre de lui-même grâce aux activités telles que la chasse, la pêche et va même au champ de combat en cas de besoin. Cette formation lui inculqua la notion de la vigueur, l'ardeur au travail.

Partant de ce fait le jeune garçon avait pris de l'avance sur la jeune fille. Cette formation va s'intensifier avec l'arrivée des Européens qui portaient les fruits de la colonisation. Dès leur arrivée, les colons ont continué à intégrer uniquement les jeunes garçons aux tâches administratives, même pour les simples rôles d'intermédiaires, la jeune fille n'était pas interpelée. La colonisation n'a donc pas pu gommer les systèmes d'inégalité et de domination auxquels ont fait face les Africaines de l'époque précoloniale. Elles poursuivent leur devenir historique et se trouvent transposées au sein des appareils politiques et économiques de l'Etat.

Il se pose dès lors un problème de représentation au sein des institutions républicaines et notamment au sein des services centraux et déconcentrés de l'Etat : d'où l'inégale répartition des deux sexes aux postes de decision dans cette administration. Ce qui remet en cause la notion de genre tant défendue par la communauté internationale à travers les conférences, traités et conventions ratifiées par les Etats respectifs. Zeleza trouve egalement que la domination de la gent masculine au commandement est un fait colonial. Il pense qu'en mettant sur pied des structures d'administration, le colonisateur a établi la distinction entre la sphère publique et la sphère privée, ce qui a permis aux administrateurs coloniaux, aux missionnaires et aux chefs indigènes d'imposer davantage le contrôle masculin du travail. Les idéologies patriarcales coloniales associées à celles des autochtones eurent à renforcer la subordination, l'exploitation et l'oppression des femmes. Nombre d'élites féminines furent progressivement marginalisées et perdirent de ce fait leur pouvoir politique et leur contrôle sur les activités commerciales et manufacturées.[575]

Mais, il faut cependant relever que la prise dedecision dont on parle de nos jours n'était pas un terme nouveau dans la société camerounaise. Puisqu'à l'époque précoloniale, le peuple

[575]T. Zeleza, "Discriminations de genre dans l'historiographie africaine", in Sow-Fall, *l'ex-père de la nation*-p.54

des sociétés centralisées recevait les ordres venant directement du chef ou du lamido, selon qu'on soit dans les grassfields ou dans les lamidats du Nord. Aussi les sociétés égalitaires assuraient le pouvoir de decision à travers les aînés et les sages de la communauté communément appelés "patriarches". Ceux-ci géraient la société et n'étaient détenteurs de ce pouvoir que lorsqu'une situation précise se posait, après quoi, il redevenait simple membre de la communauté. Ce pouvoir fut depuis toujours le seul apanage des hommes, les femmes n'étant qu'observatrices et exécutrices des résolutions prises.

Dès la pénétration européenne au Cameroun, le pouvoir central fut exercé par les gouverneurs (Kamerun allemand), commissaires et Hauts commissaires (du mandat à la tutelle). Dès la formation du tout premier gouvernement du Cameroun en 1957, les Camerounais remplaçaient les autorités françaises progressivement à la prise de décision. C'est ainsi que sur autorisation du Haut- commissaire Pierre Messmer, André Marie Mbida forme le tout premier gouvernement à l'intérieur duquel les femmes sont absentes.

Tableau 32 : Gouvernement du 16 mai 1957.

Postes	Fonctions
Premier Ministre, Chef du gouvernement	André Marie Mbida
Vice Premier Ministre de l'intérieur	Ahmadou Ahidjo
Ministre d'Etat charge des Affaires	Mathias Djoumessi
Ministre de la sante	Adama Haman
Ministre de l'Education nationale	Ahanda Vincent
Ministre de l'agriculture	Mandon
Ministre du travail et des lois sociales	Marigoh Mboua

Source : Services du premier ministère sur https://www.spm.gov.cm consulté le 20 juillet 2022 à 18h.

Dans un contexte aussi difficile, les puissances colonisatrices avaient du mal à libérer leur anciennes colonies, même l'insertion des hommes étaient difficile à plus forte raison celle des femmes. Cette résistance à vouloir garder les peuples sous leur hégémonie se démontre à travers ce minuscule gouvernement.

Concernant les services déconcentrés de l'Etat, le commandement traditionnel connait davantage des modifications. L'entrée des Allemands en 1884 permit un bouleversement dans la façon de gérer les choses de la cité. Après de vives résistances, les Allemands instituèrent les postes à chaque chef-lieu et le territoire fut divisé en circonscriptions administratives où

régnaient les chefs traditionnels à extra clan désignés par eux; à travers ces chefs, l'Allemagne allait administrer le territoire et exploiter ses richesses. Ces chefs traditionnels étaient choisis entre les membres de la communauté et demeuraient essentiellement des hommes et rendaient compte au chef hiérarchique.

Après le départ de l'Allemagne du Cameroun, la France qui devait par la suite prendre les commandes au Cameroun oriental va continuer l'administration du territoire en le remodelant à sa façon. Elle change le système de gouvernance et amplifie la marginalisation des femmes au poste de prises de décisions. Cette puissance coloniale recruta parmi les anciens porteurs uniquement les jeunes garçons qui avaient côtoyé le pouvoir et leur donna le pouvoir de diriger chacune sa communauté respective. Durant tout leur mandat, aucune confiance n'a été accordée à une femme en matière de commandement. La jeune fille qui avait pour éducation principale, l'entrainement à l'art culinaire et qui continuait son éducation auprès de sa mère en vue d'une préparation éventuelle au mariage, n'a pas connu un support de la part de l'administration coloniale dans le sens de faciliter son accès dans l'administration. Cette administration coloniale qu'elle soit britannique ou française, avec leur système d'administration indirecte et directe respectif, choisissait parmi les collaborateurs ou ceux qui allaient assurer l'intermédiaire entre l'administration et les populations uniquement les personnes de sexe masculin.

Cependant, il ressort que le commandement territorial au Cameroun a été monopolisé par la gent masculine dans le temps et dans l'espace. La question de l'égalité des sexes aux fonctions de sous-préfets, de préfets ou de gouverneurs n'a pas connu un grand succès au Cameroun. C'est pourquoi, la représentativité à ces postes de responsabilité a connu une très lente évolution et n'a pas encore atteint ne serait-ce que la moyenne. Mais pour en arriver là, nous avons montré étape par étape que les deux sexes n'ont pas toujours eu les mêmes chances mais qu'après les indépendances ils ont bénéficié des circonstances liées au processus de développement du pays.

Les circonscriptions administratives créées par l'administration allemande, transformées plus tard par la France et la Grande Bretagne ont constitué après l'indépendance les dix unités administratives en vigueur au Cameroun appelées communément les provinces. Les 10 provinces qui deviennent en 2012 les régions sont constituées de 58 départements eux aussi divisés en 360 arrondissements. C'est dans ces structures administratives que le pouvoir central du chef de l'État sera respectivement représenté par le gouverneur, le préfet, et le sous-préfet.

Lorsqu'on observe la représentativité du genre dans l'administration camerounaise en générale et à la prise de décision en particulier, la gent féminine est très faiblement représentée et ce phénomène ne permet pas d'établir un équilibre au sein des postes de décision. Et on est en même de se poser autant de questions ou de s'inquiéter. On sait bien que l'administration coloniale a contribué à l'enracinement de la marginalisation de la femme au poste de responsabilité, car elle côtoyait plutôt les hommes dans l'exercice de la collaboration avec l'administration. Ce fait a permis de maintenir l'écart entre les hommes et les femmes, ces dernières sont restées renfermer dans leurs rôles seconds. Mais alors, 60 ans après les indépendances, qu'a-t-il fait le Cameroun pour changer cette situation ?

Pour sa part, le Cameroun s'est introduit dans le processus de création des écoles d'administration pour avoir un vivier des administrateurs à partir desquels le pouvoir peut s'établir. Ainsi, l'École Camerounaise d'Administration créée en 1959 est mise sur pied par l'administration française dans le but de former les cadres qui allaient prendre les commandes de l'administration après les indépendances. Elle forme les Camerounais de tous les sexes sans distinction de tribus ou d'ethnies, les textes sont clairs. Pourtant on constate une absence totale des femmes au sein des promotions de l'ECA.

Cet absence résulte du fait que le gouvernement face aux exigences de développement a été obligé de rendre obligatoire l'enseignement primaire de tous les enfants en âge scolaire. Alors, les parents qui jadis privilégiaient l'enseignement chez le jeune garçon vont avoir la pression et l'obligation d'envoyer désormais leur fille à l'école. Ce retard qu'a connu la jeune fille a marqué une lente insertion de cette dernière dans la gestion des affaires de sa nation au détriment du jeune garçon qui continue à prendre de l'avance sur elle.

En plus, ce retard est mari des faits sociaux tels que le poids des traditions et le regard que la société porte sur la jeune fille ; comme quoi, elle doit être vouée à l'art culinaire et aux tâches ménagères qui devront la préparer pour le mariage. L'homme est le chef de famille, il doit travailler et nourrir sa famille. Cependant il ne faut pas négliger le caractère passif de la femme, car au fil des années, elle n'a su ni se faire violence, ni se détacher des habitudes qui allaient compromettre son avenir. Elle pouvait modifier le regard que la société a toujours porté sur elle. Elle s'est contentée de demeurer femme au foyer malgré les frustrations qu'elle endurait. Et même une fois à l'école, après le cycle primaire, elle se contentait de regagner un foyer pour confirmer enfin le qualitatif de " sexe faible" dont on lui attribue. Ainsi donc son absence à l'ECA est liée au poids des traditions, à sa lente scolarisation et surtout à sa passivité et au recul qu'elle marque devant une moindre difficulté.

A partir de 1964, l'ECA devient l'ENAM. Cette dernière est différente de l'ECA par sa structure qui associe à la division administrative la division judicaire et la grandeur des bâtiments devant contenir des effectifs plus importants qu'à l'ancienne école. Les textes restent les mêmes mais avec une large ouverture pour les candidats de la zone anglophone qui bénéficient d'une phase préparatoire visant à faciliter leur intégration. A la différence de l'ECA on note une entrée progressive des femmes à l'ENAM à partir de 1966.

A cet effet, l'importance des conférences internationales dans le processus de représentation des femmes à l'ENAM est à relever. Ce qui ne signifie pas que cette présence fut déclenchée par ces conférences mais plutôt que leur entrée fut plausible grâce à la pression que celles-ci ont exercé sur les gouvernements. De Mexico à Beijing en passant par Nairobi les pouvoirs publics ont subi la pression des conférences, des sociétés civiles et associatives, car les programmes et les objectifs recommandés par ces mouvements visaient l'intégration de la femme aux prises de décisions pour une égalité de genre. On note des lors la sortie massive des femmes de l'ENAM, tout simplement parce que le gouvernement avait inscrit cette intégration dans la page d'or de son programme d'action. Tout de même l'action des sociétés civiles telles que le mouvement MWP, l'ACAFEJ et bien d'autre ont joué une pression sociale inédite dans la revendication de la représentation des femmes aux sphères de prise de décision pour une égalité de genre. Partir sur les mêmes bases de formation à l'ENAM, la femme tout comme son congénère homme a fait preuve de bravoure devant les épreuves et s'est parfois imposée parmi les meilleurs des promotions sorties de cette école.

Pour analyser la place de la femme à la prise de décision dans l'administration camerounaise, nous somme remonter à l'indépendance pour comprendre la prise en compte de celle-ci dans l'administration publique par la première République. Chemin faisant, on s'est rendu compte que le Président Ahmadou Ahidjo avait pensé à l'intégration de la femme dans l'administration avant la toute première conférence mondiale sur les femmes. Les premières femmes de la République furent Delphine Tsanga Tsogo, Dorothy Njeuma, Julienne Keutcha[576] qui ont fait leur entrée dans l'administration publique entend que ministre et à l'Assemblée Nationale. Leur faible représentation s'est expliquée par les freins socioculturels et l'incapacité psychophysique de la femme, la colonisation qui a renforcé la masculinisation de l'administration. Malheureusement, le départ du Président Ahmadou Ahidjo laisse le pays dans une situation de crise qui va s'accentuer sous la deuxième République.

[576] Il faut le dire, ces dames ne sont pas des lauréates de l'ENAM, elles ont poursuivi leur études à l'extérieur. Leur sélection ou recrutement au sein de l'administration par rapport à leur background est une preuve de ce que l'administration au Cameroun indépendant reconnaissait les diplômes extérieurs.

La récession économique qui plane sur le Cameroun entre 1980 et 1990 contribue à la dégradation de l'économie national impactant ainsi la vie des producteurs qui ont perdu le pouvoir d'achat et ont ainsi vu leur incapacité à scolariser leur progéniture. De la période coloniale à l'indépendance, l'administration coloniale avait entamé la scolarisation et au départ des allemands du Cameroun, l'école primaire publique et privée comptait un effectif de 36823 élèves. Apres la levée de tutelle de l'ONU sur le Cameroun, le taux de scolarisation est passe a 45%.[577] Mais lorsque cette crise survient, les parents ont donné la priorité à l'éducation du jeune garçon au détriment de celle de la jeune fille. Ce phénomène a contribué au renforcement d'une administration masculinisée.

Dès lors, les écarts entre l'homme et la femme dans l'administration devenaient évidents. La sous scolarisation et l'analphabétisme se sont enracinés chez la jeune fille, compromettant ainsi son insertion dans la vie active de l'Etat. Le deuxième plan quinquennal (1966-1971) avait mis l'accent sur l'éducation comme facteur de développement, ce qui rendait obligatoire l'école pour tous les enfants en âge scolarisable sans distinction de sexe. Ainsi le taux de scolarisation passa à 65 %. Jusqu'en 2000, malgré les efforts du gouvernement à vouloir améliorer l'éducation pour tous, dans le Grand Nord 69% de filles sont scolarisées contre 98% de garçons. En 2004, à la sortie de la crise, au niveau primaire par exemple, le nombre de fille scolarisée est de 1329106 contre 1577626 garçons. Njiale affirme que les filles réussissent dans leurs études autant, sinon mieux, que leurs condisciples masculins.[578] Il fallait donc faire un pas en avant, réunir les méthodes nécessaire pour faire avancer la participation de la femme au développement.

Pour envisager leur meilleure représentation et l'égalité de genre, La société camerounaise doit jouer son rôle selon Claude Abé car, le Cameroun peut aller de l'avant en termes de mise en route du développement et de la construction d'une modernité de notre pays qui peut être cité en exemple.[579] Tout le monde gagnerait à faire le partage du pouvoir à tous les niveaux entre l'homme et la femme. Ce partage doit commencer dans les foyers par une éducation qui n'aura pas, par exemple les tâches qui reviennent au jeune garçon et celles qui reviennent à la jeune fille. Et qu'une fois à l'âge adulte, qu'on ne ressente plus cette inégalité structurelle. Les pouvoirs publics doivent valoriser les emplois féminisés dès la base ; en

[577] Pierre Marie Njiale, "Crise de la société, crise de l'école : le cas du Cameroun " Avril 2006, pp53-63 sur https://journals.openedition.org, le 16 octobre 2022 à 21h 44.
[578] Ibid.
[579] Claude Abé, sociologue et enseignant à l'Université Catholique d'Afrique Centrale, propos recueillis par Assiatou Ngapout M, dans *Cameroun tribune* du mercredi 30 mars 2016 sur le thème "Famille: peut-il avoir deux chefs?, p. 22."

encourageant la scolarisation et la formation équitable aux effectifs égalitaires. C'est dans cette nouvelle philosophie que le Cameroun se jette sous l'égide de la deuxième République.

Comme autre facteur de l'absence des femmes dans les hautes fonctions de l'administration est la lenteur des mouvements d'insertion des femmes. Le processus d'intégration a pris trop de temps pour se mettre en marche et a commencé en occident où les réalités sont toutes différentes qu'en Afrique. Et même les conférences internationales (Mexico, Copenhague, Beijing, Pékin etc.) et les conventions telles que la CEDEF, les Droits de l'Homme, la Charte de l'ONU n'ont fait qu'établir théoriquement les décisions et les résolutions en faveur de l'intégration de la femme en générale. Il a fallu du temps pour que l'Afrique prenne en main ses responsabilités en mettant sur pieds ses organismes tels que le CODESRIA. Parallèlement, chaque pays devrait relayer à la participation des femmes dans le processus de développement. C'est ainsi qu'au Cameroun, l'exigence au développement économique va emmener le président Paul Biya à développer les stratégies d'intégration de la femme à la construction de la Nation camerounaise. A cet effet, Il met en place un mécanisme institutionnel avec la création du MINPROFF, chargé de coordonner toutes les actions visant à intégrer la femme dans tous les secteurs d'activité. Il dote cette institution ministérielle des moyens nécessaires pour une prise en compte du genre dans les institutions de l'Etat.

En outre la pression faite à l'échelle internationale, africaine et nationale par les conférences, les organismes non gouvernementaux en faveur de la promotion de la femme vont enclencher son intégration progressive dans la sphère publique. Et dès lors, l'administration camerounaise va implémenter la prise en compte des femmes aux postes de décisions. Au Cameroun, le nombre de femmes élues ou nommées à des postes de décisions a augmenté depuis l'accession à la magistrature suprême du Président Paul BIYA. La parité absolue étant l'idéal à atteindre, on remarque néanmoins que la représentation féminine est encore insuffisante aux postes de direction dans les services centraux et déconcentrés de l'État.

Dans les services centraux de l'État, plus précisément dans les institutions ministérielles, les femmes occupent les hautes fonctions au Cameroun. La représentativité genre dans les services centraux de l'État est une effectivité au Cameroun. Des postes de Ministre et Assimilés aux Secrétaires Généraux, Directeurs, Directeurs Adjoints, Sous-directeurs, chefs de service et chefs de bureau, les hommes et les femmes sont représentés. Concernant les Ministres et Assimilés, on compte 16,42 % de femmes contre 83,58% d'hommes en 2020. Le constat demeure au niveau de la disparité de l'égalité genre dans ces services centraux. Les femmes n'atteignent même pas encore le quota de Beijing qui est de 30%. L'Etat du Cameroun a consacré tout un ministère en charge de la promotion de la femme, un constat s'impose, plus de

70% de l'effectif du MINPROFF est féminine.[580] Est-ce à dire que la situation de la femme est abandonnée à elle-même ? Le débat reste ouvert.

Dans les services déconcentrés du MINAT, on compte également des femmes aux postes de commandement dès 2004 avec la nomination de trois sous-préfètes et en 2008, on note l'entrée progressive des femmes sous-préfets atteignant sept en 2012. Pour ce qui est des préfètes, ce n'est qu'en 2012 que le chef de l'État nomme la toute première femme préfet dans le département du Khoung-khi, Région de l'Ouest. En 2020, 4,17% de femmes occupent le poste de Sous-préfet contre 95,83% d'hommes. A la préfecture, 3,44% de femmes contre 96,56% pour les hommes. Les postes de gouverneurs restent encore réservés uniquement aux administrateurs civils de sexe masculin.

Ces inégalités de représentation ont mérité un questionnement dont les résultats propulsent au-devant de la scène les obstacles politiques, économiques et socioculturels comme responsable de ce phénomène. La recherche montre que le critère de nomination relève encore du secret de celui qui nomme, Il est claire que les femmes à qui la confiance a été accordée n'ont pas causé de scandale dans l'exercice de leurs fonctions. Mais qu'au contraire, certaines parmi elles ont une ascension pendant la nomination. On peut noter ici le cas de Mme Zongo et Mme Zongo qui sont passées de sous-préfet à préfet. Ou alors de Mme Madeleine Tchuenté, Dorothy Njeuma… pour leur longévité au poste ministériel. On leur reconnait malgré tous les valeurs et des compétences, pourtant le gap de représentativité reste tout de même important.

Tout de même, le caractère discrétionnaire des nominations soutien l'idée d'une administration masculinisée, soutenue par un dirigeant masculin. C'est pour cela que la position d'Ondoua Biwole au sujet de la pluralité masculine dans les hautes fonctions de l'État est illustrative. "On n'est pas obligé d'être ministre ou directeur mais, cela ne nous empêche pas de servir notre pays" Pour elle, "il vaut mieux agir par conviction et non pas toujours par calcul".[581] Une telle facon de faire perpétue dans nos administrations des discriminations.

Il faut aussi relever que les exigences du métier (l'autorité administrative réside au territoire de commandement, les situations d'urgences, et les risques du métier) font du commandement une affaire d'homme. Il est difficile pour une femme de concilier cette fonction à celle de la famille ou alors pour un homme de demander un regroupement familial pour rejoindre sa femme. C'est à cet effet que la préfète nous affirme que la tâche n'est pas facile, mais qu'elle conviendrait mieux aux femmes ayant déjà une situation familiale allégée, c'est

[580] Atangana Vincent, 49 ans, chef du département genre au MINPROFF, 23 avril 2022.
[581] V. Ondoua Biwole, " Une femme camerounaise pour succeder à Paul Biya, consulté sur https://vivianeondouabiwole.com le 2 mai 2023 à 18h.

à dire celles qui ont terminé les maternités. Nous pouvons témoigner par notre visite à son lieu de service que le métier est sollicitant, car de 8 heures du matin à 17heures, nous nous bousculons dans la salle d'attente de la préfecture pour qu'elle puisse nous accorder une interview. La fonction de commandement n'a pas de congé encore moins de week-end, il faut être présent au poste. La compétence seule ne suffit pas pour être nommée, la disponibilité et la rigueur du travail doivent s'associer à elle.

Elles sont nombreuses qui sont au-delà de la quarantaine, qui ont pris la retraite sans pouvoir occuper les postes d'adjoints préfectoral ou d'arrondissement, ceci aussi peut s'expliquer par ce que le Pr Claude Abé a dénommé, *les femmes qui n'arrivent pas elles-mêmes à se donner du "madame la directrice ou de madame le ministre".*[582] A cet effet, les considérations au niveau de l'égalité de sexe restent une question d'actualité qui fait couler d'encre et salive, néanmoins les femmes doivent se réveiller de leur long sommeil et reprendre leur destin en main, car la bataille ne saurait être la seule préoccupation des pouvoirs publics. Elles doivent comme leurs collègues hommes mériter les aptitudes à même de les propulser au poste de commandement.

On peut effectivement penser que le véritable problème des inégalités aux hautes fonctions administratives relève de la peur que les hommes éprouvent face à la croissance des femmes dans les administrations publiques et à la confiance que le chef de l'État leur accorde en les nommant au commandement. C'est clair que pendant des siècles, la fille ou la femme a reposé sur la souveraineté divine de son père ou de l'homme, doté de tous les droits. Aujourd'hui, la gent masculine reproche aux femmes de constituer un danger pour le pouvoir masculin. Dans ce cas de figure, le debat ne serait-il pas deplacer ? L'on pourrait se tromper d'ailleurs en l'abordant sous cet angle. Pourquoi faut-il voir la femme comme un ennemi à soumettre à tout prix ? Les hommes qui ont fait preuve de sagesse en traitant d'égal à égal avec leur épouse peuvent témoigner qu'ils ont davantage fait des progrès, et plus rapidement, que les autres. C'est certainement pour cette raison qu'un prête de la paroisse de la cité verte, à Yaoundé, rappelait récemment dans une homélie que : "Pour créer la femme, Dieu n'a pas pris l'os de la tête pour qu'elle ne soit pas au-dessus de l'homme, ni celui du pied pour qu'elle ne soit pas sous l'homme, encore moins écrasée par lui. Il a pris l'os de la côte afin que la femme soit à côté de l'homme et l'accompagne." Ajoute t- il "Que celui qui a des oreilles pour

[582]Claude Abé, Communication sur le thème "Famille: peut-il avoir deux chefs ?", *Cameroun tribune* du mercredi 30 mars 2016, p. 22.

entendre, entende"[583]. On peut tout de même croire que malgré les inégalités qui continuent à perdurer en matière de représentativité de genre à la prise de décision, une lueur d'espoir se profile à l'horizon.

Comme nous l'avons mentionné tout au long de cette recherche, pour obtenir des résultats systématiques et durables en matière de promotion de l'égalité des sexes au sein de l'administration publique, il faut élever au rang de priorité les efforts permettant d'arriver à cette fin, assurer leur déploiement et leur coordination et les rendre plus visibles.

Compte tenu des interrelations et des complexités des obstacles auxquels se heurtent les femmes et les gouvernements à cet égard, des approches complètes, multipartites et à long terme s'imposent si l'on veut instaurer une égalité des sexes durable au sein de l'administration publique et, en particulier, assurer la représentation équitable des femmes aux postes décisionnels. Toute initiative visant à susciter des changements doit également aborder la discrimination systémique exercée à l'encontre des femmes, les stéréotypes et les préjugés sexistes (conscients ou non) qui influencent les mentalités au sein de l'administration publique, dans la vie publique et dans la société en général.

Il est admis que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ne bénéficient pas seulement aux femmes mais à leur famille, leur communauté et leur pays. De même, l'autonomisation des femmes au sein de l'administration publique n'est pas seulement avantageuse pour elles-mêmes mais pour l'ensemble de la fonction publique et de la société. Il est donc important de souligner les droits des femmes et les avantages que leur participation équitable et leur présence aux postes de direction apportent à l'administration publique.

Étant donné que la majorité des décideurs sont actuellement des hommes, ceux-ci doivent être encouragés et doivent avoir les moyens de s'engager davantage en faveur de la représentation équitable des femmes, en formant un corps de défenseurs mixtes de l'égalité des sexes et de la parité au sein de l'administration publique. Il est crucial que les efforts de plaidoyer et de sensibilisation ciblent spécifiquement et incluent les fonctionnaires et les dirigeants de sexe masculin au sein et en dehors de l'administration publique.

À l'échelle mondiale, de nombreux progrès ont été accomplis sur la voie de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, inscrites dans la CEDAW. Cependant, il reste encore beaucoup à faire, notamment dans l'administration publique des pays en développement. Une volonté politique forte et la priorisation aux niveaux national, régional et mondial sont nécessaires. Tout comme la collaboration et le soutien actif d'un éventail de parties prenantes,

[583] Ibid., p.23.

dont les administrations publiques, les fonctionnaires, les mouvements de femmes, les législateurs, les donateurs, les organismes pertinents des Nations Unies, les organisations de la société civile et d'autres partenaires est attendu.

Si nous poursuivons nos efforts et nos investissements à long terme, la représentation équitable des femmes et leur présence à des postes de direction au sein de l'administration publique peuvent devenir une réalité. Les femmes elles-mêmes, leur famille et leur communauté, ainsi que l'administration publique et leur pays, en récolteront les fruits.

ANNEXES

Annexe 1: Évolution du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative (MINFOPRA)

Le MINFOPRA est l'institution chargée de la gestion de la carrière des agents publics et de la modernisation de la fonction publique camerounaise. L'histoire de la structure est marquée par de nombreuses évolutions, relatives à sa dénomination, sa direction, et son organigramme. Ainsi, peut-on relever la création de deux organismes principaux178 placés sous la tutelle du ministère, qui ont joué un rôle décisif dans l'histoire de la réforme administrative au Cameroun : l'ENAM et l'ISMP.

I. Le MINFOPRA

De sa création en 1957 jusqu' à 2013, le ministère compte 08 dénominations différentes, pour 29 ministres.

Tableau : Évolution du MINFOPRA

Période	Dénomination	Direction
1957-1988	Secrétariat d'État à la Fonction Publique	Germain TSALLA MEKONGO (16-05-1957/20-02-1959)
	Ministère de la Fonction Publique, des Postes et Télécommunications	ADAMA Haman (20-02-1959/18-06-1959)
	Ministère de la Fonction Publique : 1959-1963	- Médard Ngaba (18-061959/16-05-1960) - Elie Tsoungui (16-051960/20-06-1961) - Talba Malla (20-061961/1962) - Charles Onana Awono (1962/23-06-1963)
	Ministère de l'Administration Territoriale et de la Fonction Publique	-Enoch Kwayeb (1963-1965)
	Ministère auxiliaire de la Fonction publique	-Enoch Kwayeb (1965-1966) Secrétaire d'Etat à la Fonction Publique : 1966-1972

	- BTB Foretia (Cameroun Occidental) : 1968-1970	- W. N. Mouchia (Cameroun Occidental): 1970-1972 -Emmanuel Mpouli (Cameroun Oriental) : 1970-1972
	Ministère adjoint de la Fonction publique : 1967-1970	Victor Ateba
	Ministère de la Fonction Publique : 1972-1988	- Maikano Abdoulaye (1970-1972) et ((19781980) - Félix Sabal Lecco (0306-1972-/ 07-06-1974) - Vroumsia Tchinaye (0706-1974/ 1978) - Sadou Daoudou (07-071980/ 07-06-1982) - Youssoufa Daouda (0706-1982/ 18-06-1983) - Réné Ze Nguele (04-021984/ 24-08-1987) - André Booto A Ngon (04-12-1987/ 16-051988)
1988-1992	Ministère de la Fonction Publique et du Contrôle supérieur de l'État	- Joseph Owona (16-051988/07-09-1990) - Gargan Haman Hadji (07-11-1990/27-081992)
1992-2013	Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative	-Hamadjodja Adjoudji (30-08-1992/ 04-091992) - Sali Dairou (04-091992/ 18-03-2000) - Réné Ze Nguele (18-032000/ 09-12-2004) - Benjamin Amama Amama (09-12-2004/ 26-09-2006) - Emmanuel Mbonde (2609-2006/ 09-12-2011) - Michel Ange Angouing (en service depuis le 0912-2011)

Source : archive MINFOPRA.

II. L'École Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM)

Succédant à l'ECA, l'ENAM est créée en 1961. Ainsi, depuis sa fondation, on compte 02 dénominations et 13 directeurs et directeurs généraux différents.

Tableau: évolution de l'ENAM

Période	Dénomination	Direction
1957-1961	ECA	Jacques Meunier, Frank Laurencin, Philippe Sourdilla
1961-1986	ENAM	Philippe Darge, Jean Durand, Jean Olivier, Philippe Moutapa, Joseph Ingwat II, Ngalle Eyoum
1986-2013	ENAM	Dion Nguté, Benjamin Amama, Benoît Dong Soumhet, Linus Toussaint Mendzana

Source : Bibliothèque ENAM.

III. L'Institut Supérieur de Management Public (ISMP)

Depuis sa création en 1985, l'ISMP n'a pas changé de dénomination. En outre, 05 directeurs généraux s'y sont succédé.

Tableau : évolution de l'ISMP

Période	Dénomination	Direction
1985-1988	ISMP	Luc Maillot
1988-1994	ISMP	Suzanne Fafin
1994-1997	ISMP	Atangana Mebara
1997-2000	ISMP	Léon Betrand Ngouo
2000-2010	ISMP	Effiom Lawrence
2010	ISMP	Monkwe Edward Misime

Source : ISMP

IV. Le Centre National d'Administration et de Magistrature/ L'Institut des Techniques Administratives et Financières (CENAM/ITAF)

Tableau: CENAM/ITAF

Période	Dénomination	Direction
1986-1992	CENAM	Samuel Ebo'o
1984-1989	ITAF	Njitessi
1989-1992	ITAF	Kago Lele

Annexe 2: Les entreprises publiques au capital faible et moyen.

ENTREPRISE À DISSOUDRE	COUT ANNUEL EN MILLIONS/FCFA	ENTREPRISES À RESTRUCTURER	COUT ANNUEL EN MILLIONS/FCFA
CENADEC (centre national de développement des entreprises)	850	MIDENO (Mission de développement de la province du Nord- Ouest)	1480
CENADOR et ONAREF (centre national de développement des forêts et office national de génération des forêts)	2820	CDC (Cameroon Development Cooperation)	1850
WADA (Wum Area Development Authority)	320	HEVECAM (société de développement Hévéa- Cameroun)	700
MIDO (mission de développement d'Ombessa)	500		
ONPD (office national de participation au développement)	1200	SODECAO (société de développement du cacao)	10100
SODERIM (société de développement de riziculture dans la plaine de Mbo)	980	SODOCOTON (société de développement du coton)	13720
UNVDA (Upper Nun valley development authority)	600	SEMRY (société d'expansion et de modernisation de la riziculture à Yagoua)	8600
ZAPI-EST (société régionale de développement des zones d'action prioritaires intégrées de l'EST)	800		
ONDAPB (office national de développement de l'aviculture et du petit bétail)	850		
CENEEMA (centre national d'étude et d'expérimentation du machinisme agricole)	900		
Office Céréalier	580		
SODENKAM (société de développement du Nkam)	770		
ONAREF	3330		
MIDEVIN (mission de développement des semences et des cultures vivrières)	3930		

***Source** : PNUD*

Annexe 3: Liste complète du gouvernement du cameroun en 2020.

Le Président de la République vient de former le premier gouvernement du septennat des Grandes opportunités. A la suite du réaménagement, voici le premier gouvernement du septennat des Grandes opportunités.

Premier ministre, Chef du Gouvernement, M. Joseph Dion Nguté

Ministres d'Etat

- Ministre d'Etat, Ministre du tourisme et des loisirs : M. Bello Bouba Maïgari.
- Ministre d'Etat, Ministre de la justice, garde des sceaux : M. Laurent Esso.
- Ministre d'Etat, Ministre de l'Enseignement supérieur : Jacques Fame Ndongo
- Ministre d'Etat, Secrétaire Général de la Présidence de la République : Ferdinand Ngoh Ngoh
- Ministre Secrétaire général-adjoint : M. Elung Paul Che
- Ministre Secrétaire général-adjoint : M. Mohamadou Moustapha

Cabinet civil

- Directeur : M. Samuel Mvondo Ayolo
- Directeur-adjoint : M. Oswald Baboké

Ministres

- Ministre délégué à la Présidence, chargé de la Défense : M. Joseph Beti Assomo
- Ministre délégué à la Présidence, chargé des Relations avec les assemblées : Francois Wakata Bolvine
- Ministre délégué à la Présidence chargé du contrôle supérieur de l'État : Mme Mbah Acha Fomundang Rose Gwari.
- Ministre délégué à la Présidence chargé des marchés publics : M. Ibrahim Talba Malla.
- Ministre de l'administration territoriale : M. Paul Atanga Nji.
- Ministre des affaires sociales : Mme Kendeck Pauline Irène née Nguéné.
- Ministre de l'agriculture et du développement rural : M. Gabriel Mbairobé.
- Ministre des arts et de la culture : M. Bidoung Kpwatt Ismaël.

- Ministre du commerce : M. Mbarga Atangana Luc Magloire.
- Ministre de la communication : M. René Emmanuel Sadi.
- Ministre de la Décentralisation et du Développement local : Georges Elanga Obam
- Ministre des domaines du cadastre et des affaires foncières : M. Henri Eyebé Ayissi.
- Ministre de l'eau et de l'énergie : M. Gaston Elondou Essomba.
- Ministre de l'économie, de la planification et de l'aménagement du territoire : M. Alamine Ousmane Mey.
- Ministre de l'éducation de base : M. Laurent Serge Etoundi Ngoa.
- Ministre de l'élevage, des pêches et des industries animales : Dr Taiga.
- Ministre de l'emploi et de la formation professionnelle : M. Issa Tchiroma Bakary.
- Ministre des enseignements secondaires : Mme Pauline Egbe Nalova Lyonga.
- Ministre de l'environnement, de la protection de la nature et du développement durable : M. Helé Pierre.
- Ministre des finances : M. Louis Paul Motaze.
- Ministre de la fonction publique et de la réforme administrative : M. Joseph Anderson LE.
- Ministre des forêts et de la faune : M. Jules Doret Ndongo.
- Ministre de l'habitat et du développement urbain : Mme Célestine Ketcha Courtès.
- Ministre de la jeunesse et de l'éducation civique : M. Mounouna Foutsou.
- Ministre des mines, de l'industrie et du développement technologique : M. Gabriel Dodo Ndonké
- Ministre des petites et moyennes entreprises, de l'économie sociale et de l'artisanat : M.Achille Bassilikin III.
- Ministre des postes et télécommunications : Mme Minette Libong Li Likeng.
- Ministre de la promotion de la femme et de la famille : Mme Abena Ondoa née Obama Marie-Thérèse.
- Ministre de la recherche scientifique et de l'innovation : Mme Tchuinté Madeleine.
- Ministre des relations extérieures : M. Lejeune Mbella Mbella.
- Ministre de la santé publique : M. Manaouda Malachie
- Ministre des sports et de l'éducation physique : M. Narcisse Mouelle Kombi
- Ministre des transports : M. Ngallé Bibehe Jean Ernest Masséna.
- Ministre du travail et de la sécurité sociale : M. Owona Grégoire.
- Ministre des travaux publics : M. Nganou Djoumessi

Ministres délégués

- Ministre délégué auprès du Ministre de l'agriculture et du développement rural chargé du développement rural : Mme. Ananga Messina née Beyene Clémentine A.
- Ministre délégué auprès du Ministre de l'environnement, de la protection de la nature et du développement durable : Dr Nana Aboubakar Djalloh.
- Ministre délégué auprès du Ministre de l'économie, de la planification et de l'aménagement du territoire chargé de la planification : M.Paul Tasong Tchoutang .
- Ministre délégué auprès du Ministre des finances : M. Yaouba Abdoulaye.
- Ministre délégué auprès du Ministre de la justice, garde des sceaux : M. Jean de Dieu Momo.
- Ministre délégué auprès du Ministre des relations extérieures chargé de la coopération avec le Commonwealth : M. Felix Mbayu.
- Ministre délégué auprès du Ministre des relations extérieures chargé de la coopération avec le monde islamique : M. Adoum Gargoum.
- Ministre délégué auprès du Ministre des transports : M. Njoya Zakariou

Ministres chargés de mission à la Présidence de la République

M. Paul Ghoghomu Mingo
M. Benoit Ndong Soumhet
M. Hamidou Moustapha
M. Mengot Victor Arrey Nkongho.
M. Mbarga Mboa Philippe.

Secrétaires d'Etat

- Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de la Défense, chargé de la Gendarmerie Nationale : M. Yves Landry Etoga.
- Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de la Défense, chargé des anciens combattants et victimes de guerre : M. Koumpa Issa.
- Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'éducation de base : Mme Kilo Vivian Asheri.
- Secrétaire d'Etat auprès du Ministre des enseignements secondaires, chargé de l'enseignement normal : M. Bayola Boniface.

- Secrétaire d'Etat auprès du Ministre des forêts et de la faune : Mme Koulsoumi Alhadj ép. Boukar.
- Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'habitat et du développement urbain, chargé de l'habitat : Mme Dibong née Biyong Marie Rose.
- Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de la justice, garde des sceaux, chargé de l'administration pénitentiaire : M. Dooh Jérome Penbaga.
- Secrétaire d'Etat auprès du Ministre des mines, de l'industrie et du développement technologique : M. Fuh Calistus Gentry.
- Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de la santé publique chargé de la lutte contre les épidémies et les pandémies : M. Alim Hayatou.
- Secrétaire d'Etat auprès du Ministre des travaux publics chargé des routes : M. Armand Ndjodom.

Source : Danielle Mouadoume, cameroon radio television.mhtml!https://www.crtv.cm.

Annexe 4 : Tableau récapitulatif sur l'efficacité de l'intégration des femmes

Engagements	Points d'entrée	Action à mener	Auteurs
Appropriation	-Élaboration des stratégies nationales de développement -Formulation des programmes opérationnels axés sur les résultats	-Inscrire la Thématique de l'égalité de genre au rang des priorités nationales en matière de développement. -Inscrire l'égalité de genre comme axe transversal dans la formulation et le déroulement des programmes et des cadres de dépense à moyen terme. -Intégrer les spécialistes des questions de genre et le Ministère compétent dans l'équipe d'élaboration des politiques de développement national. -Développer les capacités techniques dans l'analyse et d'intégration du genre. -Participer à la formulation, à l'exécution et au suivi/évaluation des politiques et des plans de développement, en veillant à la prise en compte des intérêts spécifiques des femmes.	**-Gouvernement** **-societe civile**
Alignement	-Système et procédures nationaux. -Mise en place des cadres définis d'un commun accord. -Cadres harmonisés d'évaluation des performances des pays partenaires.	-Appui à la réforme et/ou consolidation des systèmes et procédures pour la prise en compte de genre antérieure à l'alignement. -Inscription des questions de l'égalité des sexes comme élément -clé de ces cadres. -Inscrire la prise en compte des questions dans les termes de référence de l'évaluation.	**-Donneur** **-Gouvernement**
Harmonisation	-Dispositifs communs pour la planification, le financement, les versements, le suivi, l'évaluation et la notification aux pouvoirs publics des activités et rapports d'aide. -Harmonisation des activités. -Dialogue politique -Contrats de travail, stratégies d'assistance conjoints et programmes pays.	-Faire apparaitre le genre comme une thématique transversale qui se reflète dans la capitalisation des avantages comparatifs, dans tous les secteurs auxquels l'aide est destinée et dans les différents types de soutien orientes vers les pays destinataires d'aide. -Inscrire le genre au rang des clauses contractuelles. -Identifier et considérer la prise en compte du genre comme critère commun d'attribution de l'aide et d'éligibilité des politiques nationales candidates à l'aide. -Inscrire les questions de genre dans l'agenda du dialogue politique, au besoin en faire une des conditionnalités de l'aide.	**-Donneur**

Gestion axée sur les résultats	-Cadre d'évaluation et de notification.	-Faire figurer la prise en compte effective des questions liées à l'égalité des sexes, notamment les indicateurs de réalisation de l'OMD3 (Objectif du Millénaire pour le Développement) parmi les critères de performance. -Affecter une note spéciale aux initiatives spécifiques positives de promotion de l'égalité de genre (discrimination positive). Fixer ou exiger un pourcentage raisonnable de ressources d'aide affectables à la promotion de l'égalité des sexes, en veillant à faire apparaitre cette option dans la définition des indicateurs de performance et les TDR (Termes de Référence) de l'évaluation des stratégies nationales de développement.	
Responsabilité mutuelle	Engagements et responsabilités des parties prenantes.	-Inscrire la promotion de l'égalité de sexe comme responsabilité partagée. -Adopter, de façon consensuelle, des sanctions en cas de sous-estimation des questions liées à l'égalité de sexe dans l'exécution des cahiers de charges respectifs des parties prenantes. -Inscrire les indicateurs genre sensibles dans les TDR de l'évaluation. -Reconsidérer la Déclaration à travers un avenant prévoyant l'inclusion d'un engagement relatif au genre comme thématique transversale et critère d'évaluation de performance des politiques et des économies nationales. -Affecter une note spéciale en faveur des pays ayant réalisé des avancées significatives dans l'intégration du genre et de l'approche participative dans l'élaboration, l'exécution et le suivi/évaluation des politiques internes de développement. -Créer un groupe thématique de veille, de contrôle et d'impulsion en matière de genre.	**-Donneurs** **-Pays partenaires**

Source : Calice Abessolo, *Le genre, expérience camerounaise*, l'Harmattan, 2011, pp 88-91.

Annexe 4: Tableau sur les Conventions de financement du Plan Stratégique 2012-2013 du Bureau pays ONU FEMMES Cameroun.

Type de document	Structure	Signature	Calendrier	Budget	Titre	Centre d'intérêt
Accord de Coopération de projet	Network for More Women in Politics (NMWP)	Juillet 2012	01/07/2012-31/12/2012	18 110 503.92	Increasing Women's capacities, leadership and political participation by 2012-2013	Leadership et Participation politique des femmes
Accord de Coopération de projet	INADES-FORMATION (Institut Africain pour le développement Economique et social)	Septembre 2012	01/09/2012-31/08/2013	23 754 000	Projet d'Appui à la décentralisation à travers la promotion du leadership féminin (PADELF)	Leadership et Participation politique des femmes
Accord de Coopération de projet	COMINSUD (Community Initiatives for sustainable Development)	Septembre 2012	01/09/2012-31/08/2013	20 000 000	Campaigning for more women in councils	Leadership et Participation politique des femmes
Accord de Coopération de projet	Groupe des Volontaires Chrétiens (GVC)	Juillet 2012	01/07/2012-31/12/2012	11 770 000	Promotion de l'Insertion Socio-économique des Femmes Prisonnières de la Région du Centre	Autonomisation économique
Accord de Coopération de projet	LUKMEF (Luther King Jr. Memorial Foundation)	Septembre 2012	01/09/2012-31/08/2013	20 000 000	Women moving Communities and changing lives	Autonomisation économique
Accord de Coopération de projet	IRESCO (Institut pour la Recherche le Développement Socioéconomique et de la communication)	Septembre 2012	01/09/2012-31/08/2013	24 046 000	Appuyer et encadrer l'Association des Bayam Sellam	Autonomisation économique
Accord de Coopération de projet	CAFOR (Cellule d'Appui et de Formation)	Septembre 2012	01/09/2012-31/08/2013	24 925 000	Projet d'Appui aux Groupes des femmes de la région de l'Extrême-nord Cameroun pour la culture et la commercialisation de l'oignon	Autonomisation économique
Accord de Coopération de projet	BPW-Mfoundi (BUSINESS AND PROFESSIONAL WOMEN)	Mars 2012	20/03/2012-20/08/2013	Données non disponibles	Projet d'appui à la participation des Buyam Sellam au Sialy 2013 et à la	Autonomisation économique

Type de document	Structure	Signature	Calendrier	Budget	Titre	Centre d'intérêt
					foire agricole de la sous-région à Kyé-ossi en juillet 2013	
Accord de Coopération de projet	CNOPCAM (Concertation Nationale des Organisations paysannes du Cameroun)	Octobre 2010	10/10/2012-9/10/2013	Données non disponibles	Projet d'appui au plaidoyer pour l'autonomisation économique des femmes rurales au Cameroun	Autonomisation économique
LoA	MINCOMMERCE (Ministère du Commerce)	Octobre 2010	03/10/2012-03/03/2013	14 260 000	Programme d'Appui aux Femmes Impliquées dans le Commerce Informel Transfrontalier (PAFICIT)	Autonomisation économique
Accord de Coopération de projet	Horizons Femmes	Juillet 2012	01/07/2012-31/12/2012	11 235 000	Programme revalorisation socio-juridique de l'emploi domestique au Cameroun.	Violences faites aux femmes
Accord de Coopération de projet	CHRAPA (Center for Human Right and Peace)	Septembre 2012	01/09/2012-31/08/2013	20 000 000	Rights based approach to capacity development on traditional leaders /Authorities to end VAW	Violences faites aux femmes
Accord de Coopération de projet	ALDEPA (Action Locale pour un Développement Participatif et Autogéré)	Septembre 2012	01/09/2012-31/08/2013	20 000 000	Lutte contre les violences faites aux filles à l'école	Violences faites aux femmes
Accord de Coopération de projet	CNDHL (Commission Nationale des Droits de l'Homme et des Libertés)	Novembre 2012	01/11/2012-28/02/2013	20 642 250	Rolling out Africa UNiTE Campaign to End Violence against Women and Girls	Violences faites aux femmes
Accord de Coopération de projet	CONGEH (Coalition des ONG et Organisations Communautaires de Base œuvrant dans le domaine des Etablissements Humains)	Août 2012	31/08/2012-30/08/2013	60 000 USD	Clinique de consultation foncière pour la réduction des inégalités envers les femmes infectées ou affectées par le VIH/SIDA dans leurs Droits successoraux en matière foncière	Violences faites aux femmes

Type de document	Structure	Signature	Calendrier	Budget	Titre	Centre d'intérêt
LoA	MINPROFF (Ministère de la promotion de la Femme et de la Famille)	Juin 2012	30/06/2013-30/11/2013	Données non disponibles	Appui à la feuille de route 2013	Planification et budgétisation
LoA	MINSANTE (Ministère de la Santé Publique)	Mars 2012	26/03/2012-25/03/2013	Données non disponibles	Renforcement des capacités des Responsables de la chaine PPBS et de l'Unité SWAP du MINSANTE en Genre et BSG	Planification et budgétisation
LoA	MINEPAT (Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire)	Octobre 2012	30/10/2012-31/12/2013	Données non disponibles	Appui à l'élaboration des indicateurs statistiques Genre au Cameroun pour une intégration dans la planification et la budgétisation	Planification et budgétisation
Accord de Coopération de projet	Dynamique Citoyenne (Réseau des OSC sur le suivi indépendant des politiques publiques et SC)			Données non disponibles	Prise en compte du genre dans la programmation l'exécution et les résultats de l'APD (Santé, Agriculture)	Planification et budgétisation

Source : ONU Femme Cameroun.

Annexe 5: Liste des partenaires d'ONU FEMMES

Thématiques	Nombre de partenaires	Dénomination et siège de chaque institution/organisation partenaire
Leadership et Participation politique des femmes	03	Network for More Women in Politics (NMWP), Yaoundé.
		INADES-FORMATION (Institut Africain pour le développement Economique et social), Yaoundé
		COMINSUD (Community Initiatives for sustainable Development), Bamenda.
Autonomisation économique	07	Groupe des Volontaires Chrétiens (GVC), Yaoundé.
		LUKMEF(Luther King Jr. Memorial Foundation), Bamenda.
		IRESCO (Institut pour la Recherche le Développement Socioéconomique et de la communication), Yaoundé
		CAFOR (Cellule d'Appui et de Formation), Maroua.
		BPW-Mfoundi (BUSINESS AND PROFESSIONAL WOMEN), Yaoundé.
		CNOPCAM (Concertation Nationale des Organisations paysannes du Cameroun), Yaoundé.
		MINCOMMERCE (Ministère du Commerce), Yaoundé.
Violences faites aux femmes	05	Horizons Femmes, Yaoundé.
		CHRAPA (Center for Human Right and Peace), Bamenda.
		ALDEPA (Action Locale pour un Développement Participatif et Autogéré), Maroua.
		CNDHL (Commission Nationale des Droits de l'Homme et des Libertés), Yaoundé.
		CONGEH (Coalition des ONG et Organisations Communautaires de Base œuvrant dans le domaine des Etablissements Humains), Yaoundé.
Planification et budgétisation	04	MINPROFF (Ministère de la promotion de la Femme et de la Famille), Yaoundé.
		MINSANTE (Ministère de la Santé Publique), Yaoundé.
		MINEPAT (Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire), Yaoundé.
		Dynamique Citoyenne, Yaoundé.

Source : PNUD

Annexe 6: **Dix pays africains ont déjà confié la Primature aux femmes**

Des anciennes Premières ministres africaines et l'actuelle Première ministre de la Namibie, Saara Kuugongelwa-Amadhila.

Le nombre des femmes à la Primature est aussi modeste que celui des présidentes sur la planète, mais on note toutefois une évolution. En tout, 93 Premières ministres ont exercé à travers le monde, dont 15 en Afrique.

Treize femmes sont actuellement cheffes de gouvernement, dont trois en Afrique. Il s'agit de la Togolaise Victoire Tomégah-Dogbé, la Gabonaise Rose Christiane Ossouka Raponda et Saara Kuugongelwa, qui dirige le gouvernement namibien.

I- Les trois dames en exercice

Togo: Victoire Tomegah-Dogbé

Victoire Tomegah-Dogbé, nommée Première ministre le 28 septembre 2020 par le président Faure Gnassingbé, est devenue la première femme à diriger le gouvernement togolais. Gestionnaire de formation, cette ancienne cadre de l'ONU a succédé à Komi Sélom Klassou qui avait remis sa démission quatre jours avant.

"J'ai une pensée pour toutes ces filles qui travaillent dur pour réaliser leur rêve, avait déclaré Mme Tomegah-Dogbé, en remerciant le président *"pour le choix historique d'une femme à la Primature et pour son engagement à promouvoir le leadership féminin.* "

Dans le précédent gouvernement, elle avait la charge des portefeuilles du Développement, de l'Artisanat et de la Jeunesse, tout en cumulant la fonction de directrice du cabinet de la présidence.

Mme Tomegah-Dogbé, 61 ans, a joué un rôle fédérateur au sein de la jeunesse togolaise, qu'elle est parvenue à rassembler autour de projets innovants, y compris dans la lutte contre la maladie COVID-19, notamment en matière de sensibilisation et de production de matériel de protection.

Quatre jours après sa nomination, la Première ministre a nommé le nouveau gouvernement, le 1er octobre 2020, dont une femme à la tête du ministère de la Défense. Son équipe ministérielle est composée de 33 membres dont 10 femmes et plusieurs jeunes. Le précédent gouvernement comptait 7 femmes pour 26 ministères.

La correspondante de VOA Afrique à Lomé, Kayi Lawson, a rapporté que plusieurs organisations avaient fait campagne pour avoir 35% de femmes et 15% de jeunes dans le nouveau gouvernement. Bien que l'on frôle encore ce chiffre, c'est un premier pas encourageant pour le Togo, selon les féministes.

Une amorce qui annonce d'autres ouvertures pour les femmes au sein du gouvernement car les associations féminines ont engagé des échanges avec la présidente de l'Assemblée nationale, Yawa Djigbodi Tségan, pour faire adopter une loi sur un quota des femmes en politique.

Gabon: Rose Christiane Ossouka Raponda

Quelques semaines avant la nomination de Mme Tomegah-Dogbé au Togo, le Gabon avait déjà opté pour une femme à la tête de son gouvernement. Il s'agit de Rose Christiane Ossouka Raponda, 56 ans, nommée le 16 juillet 2020.

Rose christiane Ossouka Raponda, candidate du Parti démocratique gabonais (PDG) aux élections locales, vote dans un bureau de vote à Libreville, le 6 octobre 2018.

Cette économiste spécialisée dans la finance publique, avait fait son entrée au gouvernement en 2012 comme ministre du budget. Deux ans plus tard, en 2014, elle est élue maire de la capitale gabonaise, Libreville. Elle occupe ensuite les fonctions de ministre de la Défense, de février 2019 à juillet 2020.

Durant son mandat de cinq ans à l'hôtel de ville, elle a notamment mené d'importantes réformes et assaini les finances de la mairie, laissant un excédent budgétaire de 27 milliards de francs CFA.

Namibie: Saara Kuugongelwa-Amadhila

La troisième Première ministre en Afrique en poste actuellement est Saara Kuugongelwa-Amadhila, 53 ans. Auparavant, elle a été ministre des Finances durant 12 années sous les présidents Sam Nujoma, Hifikepunye Pohamba et Hage Geingob, l'actuel président de la Namibie, qui l'a nommée à la tête du gouvernement le 21 mars 2015.

Sa carrière dans la fonction publique a débuté en 1994 lorsqu'elle travaillait comme responsable du bureau de Sam Nujoma, premier président de la Namibie. En moins d'un an, elle est nommée directrice générale de la Commission nationale de planification de cette jeune république en 1995. Saara Kuugongelwa-Amadhila, Première ministre de la Namibie, à Windhoek, le 21 mars 2015.

Son mandat au ministère des Finances a été applaudi pour ses objectifs ambitieux et sa discipline qui a permis de limiter les dépenses publiques et de maximiser les revenus. Elle est aussi devenue la première chef de gouvernement à présenter un excédent budgétaire sur trois ans.

II-Les anciennes Premières ministres

Sénégal: Mame Madior Boye et Aminata Touré

Mame Madior Boye, née en 1940 à Saint-Louis, a été la première femme Premier ministre du Sénégal, après sa nomination par l'ancien président Abdoulaye Wade, le 3 mars 2001. Elle est issue d'une famille d’avocats qui l’a encouragée à poursuivre une carrière en droit et a passé une grande partie de sa carrière professionnelle au sein de l'administration de la justice, plaidant pour l’autonomisation et les droits des femmes.

Après que M. Wade a renvoyé tout son cabinet en novembre 2002, Mme Boye a poursuivi ses idéaux féministes grâce à un poste à l’Union africaine pour la protection des civils dans les conflits armés et la promotion des droits des femmes et des filles.

Aminata Touré a été la seconde femme Première ministre du Sénégal, du 1er septembre 2013 au 8 juillet 2014, après avoir été ministre de la justice, période durant laquelle elle a géré plusieurs affaires de corruption impliquant d'anciennes personnalités du gouvernement. Elle a été surnommée "Dame de fer " en raison de ce combat et s'est aussi consacrée aux droits des femmes dans sa carrière comme Mame Madior Boye.

Aminata Touré est une personnalité qui vaut le détour anecdotique: en 2017, alors qu'elle était envoyée spéciale du président Macky Sall, elle a écrit une lettre ouverte au maire de Montréal de l'époque, Denis Coderre, qui avait publiquement apporté son soutien au maire de Dakar, Khalifa Sall, arrêté en mars pour une affaire de fausses factures.

Ce coup de gueule avait défrayé la chronique au Sénégal. L'ancienne Garde de Sceaux y ressortait les affaires de corruptions de la mairie de Montréal, affirmant que "*les conclusions sulfureuses* " de la commission Charbonneau mettaient "*en exergue un vaste système de corruption basé sur des appels d'offres truqués au sein de la mairie de Montréal avec versement de pots de vin à divers politiciens*. "

"*Monsieur le Maire de Montréal",* poursuivait-elle dans sa lettre, *"Les affaires qui ont secoué les mairies de Montréal et de Laval ressemblent comme deux soeurs jumelles à celles de la mairie de Dakar. Pour autant, avez-vous eu à adresser des vidéos de soutien aux maires Applebaum et Vaillancourt? Avez-vous eu à suggérer un seul instant que la Justice canadienne est politisée et cherche à régler des comptes politiques? "* Et de conclure: *"la corruption des élites est tout aussi inacceptable à Montréal qu'à Dakar.* "

Mali: Mariam Kaïdama Sidibé Cissé

Mariam Kaïdama Sidibé Cissé a été Première ministre du Mali du 3 avril 2011 au 22 mars de l'année suivante, lendemain du coup d'Etat de 2012. Elle a occupé trois postes ministériels entre 1991 et 2002 et été plusieurs fois conseillère à la présidence.

Elle a également été secrétaire exécutive du Comité Inter-Etats de Lutte contre la Sécheresse au Sahel (Cilss) et ambassadrice de l'Autorité du Bassin du Niger à la COP21 qui s'est tenue à Paris en 2015. Le 26 mai 2011, Mme Sidibé Cissé était l'un des principaux orateurs du lancement du Partenariat mondial de l'UNESCO pour l'éducation des filles et des femmes.

Mozambique: Luísa Diogo

Luísa Diogo a été Première ministre du Mozambique pendant six ans, du 17 février 2004 au 16 janvier 2010, tout en continuant d'occuper le poste de ministre des Finances jusqu'en février 2005. Mme Diogo s'est attaquée à la pauvreté et a oeuvré pour la croissance économique.

Entrée dans le monde de la finance à l'âge de 22 ans, cette habile négociatrice est parvenue à obtenir de nombreuses aides extérieures qui ont permis le développement des télécommunications, l'augmentation de la production agricole et une lutte efficiente contre le VIH/sida. Ses réformes ont permis à l'économie du Mozambique de redémarrer progressivement.

Luísa Diogo, ancienne Première ministre du Mozambique.

Elle s'est notamment engagée à développer les services de santé et d'éducation, recrutant chaque année des centaines d'enseignants et de personnels soignants. Elle a par ailleurs effectué une refonte du système judiciaire et des forces de police.

Pour rendre son cabinet redevable, Mme Diogo avait créé une plateforme composée de citoyens et de journalistes qui évaluaient périodiquement les stratégies gouvernementales. Et comme ses homologues africaines, la Première ministre mozambicaine s'est concentrée sur l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes, notamment à travers le Réseau des femmes ministres et parlementaires.

São Tomé et Príncipe: Maria das Neves et Maria do Carmo Silveira

Tout comme le Sénégal, São Tomé et Príncipe a déjà eu deux femmes Premières ministres. Il s'agit de Maria das Neves (du 3 Octobre 2002 au 18 September 2004), et Maria do Carmo Silveira (du 8 juin 2005 au 21 Avril 2006). Neves et Carmo Silvera sont toutes deux issues du milieu de la finance de cet archipel, avec quelque 220.000 habitants, isolé dans l'Atlantique.

Maria do Carmo Silveira, ancienne Première ministre de São Tomé et ancienne secrétaire exécutive de la Lusophonie.

La seconde aura été capable de réaliser des prouesses lors de son très court mandat, notamment la résolution d'un différend salarial avec les syndicats du secteur public et la signature d'un accord de coopération pétrolière avec l'Angola, entre autres succès.

Primatures à haut risque

Rwanda: Agathe Uwilingiyimana

Agathe Uwilingiyimana a été Première ministre au Rwanda, du 18 juillet 1993 au 7 avril 1994, jour de son assassinat au début du génocide. Mme Uwilingiyimana était une pionnière des droits des femmes et de l'éducation des filles, et, comme Sylvie Kinigi pour le Burundi, elle a tenté de réconcilier Tutsis et Hutus, en vain. En sa mémoire, le Forum des Educatrices Africaines (FAWE) a créé le prix Agathe Innovatrice, qui finance des projets générateurs de revenus visant à améliorer les perspectives des filles en Afrique.

Cette mère de cinq enfants a enseigné la chimie et les mathématiques au niveau universitaire et a promu ces matières auprès des filles. En 1989, elle a été nommée directrice du ministère du Commerce et ministre de l'Education en 1992.

Elle a aboli le système de quotas ethniques universitaires, attribuant les places et les bourses d'études dans les écoles publiques en fonction du mérite. Ce qui lui a valu l'hostilité des extrémistes durant la guerre civile. Alors qu'elle voulait démissionner, d'éminentes personnalités l'en ont dissuadée.

Sous la présidence de Juvenal Habyarimana, Agathe Uwilingiyimana a eu la tâche ardue de négocier les accords d'Arusha le 4 août 1993, mais les pourparlers entre le président et le Front Patriotique Rwandais n'ont jamais abouti et l'avion du président sera abattu le 6 avril 1994. C'est ainsi qu'Agathe Uwilingiyimana est devenue chef de l'État et du gouvernement pendant environ 14 heures.

Son parcours présente des similitudes avec celui de la Burundaise Sylvie Kinigi. Mais celle qu'on appelait "Madame Agathe" aura eu une fin tragique, au lendemain de la mort d'Habyarimana. Le 7 avril 1994, Agathe Uwilingiyimana et son mari ont été tués par la garde présidentielle rwandaise dans l'enceinte de l'ONU, selon des témoins.

Madagascar: 48h pour Cécile Manorohanta

Cécile Manorohanta est nommée Premier ministre intérimaire par le président Andry Rajoelina le 18 décembre 2009, alors que Madagascar traverse une crise politique majeure. Elle remplace l'éphémère Eugène Mangalaza, limogé après deux mois en poste. Elle quitte la Primature deux jours plus tard. Avant ce rôle Mme Manohoranta était ministre de la défense. Elle annonce sa démission en février 2009 après des actes de violence perpétrés par les forces de l'ordre contre des civils. Selon le quotidien L'Express de Madagascar, elle a écrit dans sa lettre de démission qu'en tant que mère, elle "ne pouvait accepter la violence qui a eu lieu". Elle fut rectrice de l'Université malgache d'Antsiranana, Cécile Manorohanta a fait ses études postdoctorales à l'Université de Californie à Los Angeles en 1993.

Centrafrique: Elisabeth Domitien, pionnière

La Centrafricaine Elisabeth Domitien s'est engagée dans le mouvement d'indépendance à l'âge de 20 dans les années 50. Cette jeune charismatique et entreprenante s'est imposée en tant que leader communautaire, devenant rapidement populaire en milieu rural.

Nommée Première ministre par Jean Bedel Bokassa, le 2 janvier 1975, cette agricultrice et femme d'affaires a placé son mandat sous le sceau de l'agriculture, le commerce et la promotion de la femme. Elisabeth Domitien a été la première femme à occuper un poste de Premier ministre en Afrique.

Alors que Bokassa s'affairait à envoyer en prison les voix dissidentes, elle s'évertuait à les faire libérer. Elle a été remerciée le 7 avril 1976 pour avoir conseiller au futur *"empereur"* de ne pas faire de la Centrafrique un royaume.

Après le renversement de Bokassa en septembre 1979, Mme Domitien purge une peine de prison et se voit interdire de retourner en politique. Treize ans plus tard sous le président Ange-Félix Patassé, elle a reçu une compensation pour le traitement injuste auquel elle avait été exposée. Elisabeth Domitien est décédée le 26 avril 2005, à l'âge de 80 ans.

Source : Nathalie Barge, "Dix pays africains qui ont déjà confié la primature aux femmes" sur https://www.voaafrique.com du 23 janvier 2021.

Annexe 7: les féministes qui ont fait avancer la question des droits de la femme.

Au sommet d'une élection présidentielle américaine qui pourrait couronner la première femme noire américaine en tant que vice-présidente, ainsi que déterminer la préservation de la décision *Roe vs. Wade* sur l'avortement, les droits des femmes sont empêtrés dans une décision politique de haut niveau. De plus, le récent décès de la juge féministe **Ruth Bader Ginsburg** et la confirmation ultérieure de l'élue d'extrême droite **Amy Coney Barrett** à la Cour suprême ont conduit de nombreuses Américaines à s'interroger sur le statut des droits pour lesquels tant de pionnières se sont battues. Alors que la prochaine génération de femmes transformatrices est déjà en marche, il est également intéressant de noter le chemin parcouru dans l'histoire. Zoom sur 21 féministes célèbres du monde entier qui se sont battues pour faire avancer les droits des femmes.

Emmeline Pankhurst. Emmeline Pankhurst est une femme politique britannique féministe. En 1903, elle fonde, avec ses deux filles, l'Union Féminine Sociale et Politique, un groupe de femmes britanniques rapidement nommé suffragettes. Leur slogan: "deeds, not words" traduit "des actions, pas des mots".

Elizabeth Cady Stanton était une autrice, une universitaire et l'une des figures de proue du mouvement pour les droits des femmes au milieu et à la fin du XIXe siècle. Leader de la première vague de féminisme, elle a organisé la convention de Seneca Falls en 1848, la première convention sur les droits des femmes aux États-Unis, qui a conduit directement au suffrage des femmes en Amérique.

Rose Scott était une militante australienne des droits des femmes qui, dans les années 1880, tenait des réunions hebdomadaires chez elle pour discuter de questions comme le droit de vote et le droit à l'éducation avec des politiciens, des philanthropes et des écrivains. En 1902, elle a fondé la Women's Political Education League, qui a réussi à faire passer l'âge du consentement sexuel à 16 ans. **Scott** a également veillé à l'amélioration des droits des femmes en matière de travail et des conditions de vie des femmes incarcérées.

Les écrits prolifiques de l'autrice française **Simone de Beauvoir** sur les questions féminines ont fait d'elle une figure importante et bien étudiée de la théorie féministe. L'un de ses titres les plus populaires, publié en 1949, "Le Deuxième Sexe", est considéré comme le point de départ de la seconde vague du féminisme.

Le **Dr Grace Lee Boggs** était une autrice, militante, philosophe et féministe américaine d'origine asiatique. Elle et son mari, **James Boggs**, étaient deux des personnalités les plus en vue de la scène des droits civils à Detroit dans les années

Gloria Jean Watkins, plus connue sous son nom de plume **Bell Hooks** (nom qu'elle a adopté de son arrière-grand-mère) est une théoricienne féministe afro-américaine acclamée. Ses travaux, d'une grande ampleur, couvrent l'intersection entre des facteurs tels que la race, le sexe et la classe sociale.

Gloria Steinem est l'un des visages les plus marquants du féminisme américain de la deuxième vague, et son activisme se poursuit encore à ce jour. Journaliste dans l'âme, elle a cofondé *Ms. Magazine* en 1971, un magazine féminin libéral en papier glacé qui s'est éloigné des récits sexistes des autres publications destinées aux femmes de l'époque. Fervente partisane de l'amendement sur l'égalité des droits, qui élimine la discrimination légale fondée sur le sexe, **Mme Steinem** a contribué à organiser les femmes autour du mouvement. Elle est restée active depuis lors, donnant des conférences et organisant les questions sociales des femmes.

Au milieu de son travail d'activiste afro-américaine, **Angela Davis** est très impliquée dans le monde universitaire. Influencée par son éducation des années 50 à Birmingham, en Alabama - l'une des villes les plus marquées par la ségrégation à l'époque - elle s'est plongée dans les mouvements politiques d'extrême gauche, rejoignant les Black Panthers et le parti communiste dans la vingtaine. Depuis lors, l'abolition du complexe industriel carcéral est restée l'un de ses principaux combats, et ses écrits comme "Are Prisons Obsolete?" ont connu un regain de popularité au cours du mouvement Black Lives Matter de 2020.

Marsha P. Johnson était une militante pour la libération des homosexuels et la lutte contre le sida, qui a fait partie intégrante du Greenwich Village de New York. En tant que femme noire transsexuelle, elle a été l'une des principales figures des émeutes de Stonewall en 1969, et l'une des membres fondatrices du Front de libération gay. Elle a également joué un rôle important sur la scène artistique new-yorkaise, en tant que mannequin pour **Andy Warhol** dans les années 1970.

Audre Lorde

Audre Lorde était une autrice lesbienne noire qui s'est battue pour les droits des femmes, des civils et des homosexuels dans son travail. Après avoir publié son premier poème dans le magazine *Seventeen* au lycée, elle a continué à écrire des recueils de poésie et des mémoires. Tout au long des années 1970, elle a défendu les droits des femmes dans les médias, en travaillant pour le Women's Institute for Freedom of the Press. L'un de ses ouvrages les plus remarquables, "The Cancer Journals", décrit en détail son parcours avec le cancer du sein.

À 17 ans, **Malala Yousafzai** est devenue la plus jeune lauréate du prix Nobel pour son activisme en faveur de l'éducation des filles. En 2013, elle a écrit "I Am Malala", qui détaille son militantisme et la tentative d'assassinat qui en a résulté. Aujourd'hui âgée de 23 ans, elle est diplômée de l'université d'Oxford depuis le début de l'année 2020.

Connue pour ses ouvrages comme "Bad Feminist" et "Hunger", **Roxane Gay** est une autrice et éditrice américaine dont les ouvrages traitent de sujets comme la race, les droits des femmes et l'image corporelle. Elle a remporté de nombreux prix pour ses écrits sur les questions féministes et raciales en Amérique.

Ruth Bader Ginsburg a été juge à la Cour suprême des États-Unis de 1993 jusqu'à son décès en 2020. Son combat incessant pour les droits des femmes a été l'une de ses caractéristiques, puisqu'elle a voté contre des restrictions plus strictes en matière d'avortement dans l'affaire *Whole Woman's Health v. Hellerstedt* en 2016.

Tarana Burke est une militante américaine qui a lancé le mouvement Me Too en 2006. Le mouvement a été re-popularisé grâce au hashtag #MeToo en 2017, utilisé par des célébrités pour mettre à jour les abus sexuels à Hollywood et ailleurs.

Largement connue pour ses initiales AOC, **Alexandria Ocasio-Cortez** est actuellement la représentante des États-Unis pour le 14e district du Congrès de New York. Fervente partisane de la sensibilisation à l'environnement, des soins de santé universels et de la réforme de l'immigration, elle n'est pas étrangère aux critiques qui lui sont adressées pour avoir tenu tête à ses opposants à Washington D.C.

Ancienne première dame des Etats-Unis, **Michelle Obama** a poursuivi son travail de défense des jeunes femmes, de l'éducation et de la nutrition depuis qu'elle a quitté la Maison Blanche. Son récent mémoire, intitulé "Devenir", détaille son parcours pour trouver sa voix et sert d'inspiration à d'autres femmes pour faire de même.

Chimamanda Ngozi Adichie est une autrice nigériane primée qui défend les droits des femmes dans le monde entier. Son discours de 2012 au TEDx, "We Should All Be Feminists", a ouvert une conversation très nécessaire sur la reconquête des véritables racines du féminisme, et a été publié sous forme de livre sous le même nom en 2014.

Outre son répertoire d'écriture prolifique, comprenant des œuvres comme son roman "The Handmaid's Tale", acclamé par la critique, **Margaret Atwood** est une activiste et une inventrice. Elle est une conférencière passionnée et aborde fréquemment des sujets liés au féminisme, au pouvoir et à l'environnement.

Rokhaya Diallo est une militante antiraciste et féministe, éditorialiste et réalisatrice française. Cofondatrice de l'association Les Indivisibles, elle est l'autrice de plusieurs livres et documentaires engagés, comme "Ne reste pas à ta place: Comment s'accomplir en ne faisant rien de ce qui était prévu", "La France tu l'aimes ou tu la fermes", ou encore *Où sont les Noirs*. Selon *Slate*, **Rokhaya Diallo** est classée en 2013 en 36e position parmi les 100 Françaises les plus influentes et figure parmi les 30 personnalités noires les plus influentes d'Europe selon le classement du britannique *Powerful Media*.

Alice Coffin est une journaliste et militante féministe et LGBT, cofondatrice de la Conférence européenne lesbienne et de l'Association des journalistes LGBT (AJP). Elle est élue écologiste au Conseil de Paris depuis 2020. Dès le mois de mars 2020, pendant la campagne des municipales, elle prend position auprès d'**Anne Hidalgo** contre la nomination de **Christophe Girard** au sein de l'exécutif parisien. Avec **Raphaëlle Rémy-Leleu** elle prend la tête du mouvement qui dénonce le soutien de ce dernier, alors adjoint à la Culture, envers l'écrivain pédophile **Gabriel Matzneff**. **Christophe Girard** démissionnera par la suite de son poste d'adjoint, en raison de cette dénonciation et de la révélation de l'existence de trois notes de frais payées par la Ville de Paris pour des dîners avec **Gabriel Matzneff**.

Née dans une famille juive aux origines lorraines, **Simone Veil** est déportée à Auschwitz à l'âge de 16 ans, durant la Shoah, où elle perd son père, son frère et sa mère. Rescapée avec ses sœurs, elles aussi déportées, elle entre dans la magistrature comme haut fonctionnaire, après des études de droit et de science politique. En 1974, elle est nommée ministre français de la Santé par le président **Valéry Giscard** d'Estaing, qui la charge de faire adopter la loi dépénalisant le recours à l'interruption volontaire de grossesse (IVG), loi qui sera ensuite couramment désignée comme la "loi Veil". Elle apparaît dès lors comme icône de la lutte contre la discrimination des femmes en France.

Avocate, militante féministe et femme politique franco-tunisienne, **Gisèle Halimi** est morte le 28 juillet 2020 à Paris. Figure du féminisme en France, elle est la seule avocate signataire du "manifeste des 343" de 1971 réunissant des femmes qui déclarent avoir déjà avorté et réclament le libre accès à l'avortement, alors réprimé en France. Dans la foulée, elle fonde le mouvement Choisir la cause des femmes, aux côtés notamment de **Simone de Beauvoir** et de **Jean Rostand**. En 1972, lors du "procès de Bobigny", son action en tant qu'avocate de femmes accusées d'avortement illégal permet l'acquittement de trois des accusées ainsi qu'un sursis pour la quatrième, et contribue à l'évolution vers la loi Veil sur l'interruption volontaire de grossesse, en 1975.

Source : Google**,** les grandes fugures du feminisme international**,** *wikimedia commons*.

SOURCES ET REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

A- GUIDES METHODOLOGIQUES, DICTIONNAIRES, RAPPORTS ET TEXTES.

1- Guides, Dictionnaires et textes.

Anonyme, Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948.

Anonyme, *Guide méthodologique pour la rédaction des thèses, mémoires, ouvrages et articles*, Yaoundé, Ceper, 2006 (publication du département d'histoire, Falsh, Université de Yaoundé I.

Beaud, M., *L'art de la thèse*, Edition la Découverte, Paris, 1993.

Dictionnaire Hachette, Paris, 1986.

Dictionnaire Larousse, Paris, Messageries ADP, 2004.

Dictionnaire Le Robert illustré, 2014.

Dictionnaire Universel des États d'Afrique et de l'océan indien, Paris, Edicef, 1999.

Dictionnaire universel des États d'Afrique et de l'Océan Indien, Edicef, 1995.

Encyclopedia Universalis, corpus I, Paris, 1988.

La Bible de Jérusalem, Edition du Cerf, 2013.

La Constitution de la République du Cameroun du 2 juin 1972.

La constitution de la République du Cameroun du 18 janvier 1996.

2- Rapports

ACDI, Rapport annuel, *Revue annuelle de l'aide*, Ottawa, 1980-1985.

Amnesty International, "les missions et Actions ", dépliant.

Amougou Atangana, A. D., "Évaluation finale de la mise en œuvre du plan stratégique 2012-2013 du bureau pays Onu femmes Cameroun ", Rapport ONU FEMME, 2015.

Charte des Nations Unies et statut de la Cour Internationale de Justice, New York, Nations Unies, 1993.

Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, New York, Nations Unies, 1989.

L'Union Africaine(UA), *Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples* du 01 juin 1981.

Le Nouvelle, E., "L'intégration de la dimension genre dans une intervention de développement : mythe ou réalité ?" *Rapport de (PNUD),* 2010.

Loi n^0 1/28 portant statut général des fonctionnaires, République du Burundi, 2006.

Ministry of publics services, Republic of Uganda, "Guidelines for gender mainstreaming in human resource management ", circular standing instructions n^0 2 of 2011.

OCDE, women, Government and policy making in OECD countries: Fostering Diversity for inclusive growth, 2014.

ONU, "Les quatre conférences mondiales sur les femmes 1975-1995", un rapport de Womenwatch publié par le département de l'information de l'ONU, DPI/2035/M. 00-39711, avril 2000.

ONU, *La convention relative aux droits de l'enfance* du 20 novembre 1989.

ONU, *Le pacte international relatif aux droits civils et politiques*, New York, 16 décembre 1966.

Organisation de l'Unité Africaine (OUA), *Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant,* Addis Abéba, Éthiopie, juillet 1990.

PNUD et UNIFEM, "corruption accountability and gender understanding the connection ", 2010.

PNUD, "Achieving gender equality in public offices in Pakistan ", 2007.

PNUD, "Assessing gender empowerment in Vietnam's public sector ", 2010.

PNUD, "Le genre : un outil nécessaire, introduction à une problématique" note n°5, in *Rapport mondiale pour le développement humain*, Paris, Economia, 1995.

Poverty reduction strategy paper, Yaoundé, 2003.

Rapport d'Amnesty International pour l'examen périodique universel de l'ONU, Cameroun, Avril-mai 2013.

Rapport de l'UNICEF, "Girl's education in Cameroon ", October 2003.

Rapport des Nations Unies sur le "Contrôle et méthodes d'exécution des plans ". Aspects administratifs suite à la conférence des planificateurs africains tenue à Addis Abeba en Éthiopie du 4-15 décembre 1967, (E/CN.14/CAP/23).

Rapport du PNUD au Kirghizistan sur une étude du GEPA sur l'égalité des sexes dans l'administration publique, 2010.

Rapport du PNUD sur l'"Equal opportunities and Women's Rights Programme ", 2010.

UA, *La Charte africaine de la démocratie, des élections et de la gouvernance*, Addis Abeba, 30 janvier 2007.

UA, *La politique de l'Union Africaine en matière de genre*, 2008.

World Tables 1980-1985, " Évolution économique rétrospective et perspectives macroéconomiques à l'horizon de 1995 ", mars 1991.

B- SOURCES D'ARCHIVES

1- Archives écrites

a- Archives Nationales.

ANY, 2AC (7035), note du 4 septembre 1954 portant sur la résolution des revendications

ANY, 2AC (7035), UDEFEC, congrès de l'UDEFEC du 4 septembre 1954.

Archive nationales d'Outre-mer, lettre du ministre de la France d'Outre-mer au gouvernement du Camerou, 20 fevrier 1946.

Biya, P., Discours de campagne, Maroua, 04 octobre 2011.

Biya, P., Discours d'ouverture du premier conseil national du RDPC tenu du 24-26 novembre 1988.

Biya, P., discours de "résolution de la politique générale", *Cameroun tribune* n° 4670, Yaoundé, Sopecam, 1990.

Bulletin d'information du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme administrative "École Nationale d'Administration et de Magistrature", Yaoundé, Directeur pub Managing Editor, 2002.

Décret $N^0$61-100 du 21 juin1961/arrêté $N^0$8-A-CAB-ATF-FPF du 03 juin 1964.

Décret $N^0$68-DF-235 du 10 juin 1968.

Décret $N^0$80-44-du 02 février 1980.

Journal officiel de l'État du Cameroun "décret n°59/123 du 27 juillet 1959", Yaoundé, Imprimerie du gouvernement, n° 1320.

Rapport on the Cameroon province, February 1920 BA (1920)5, Archives Nationals de Buéa.

b- Archives du MINATD

Annuaire statistique du MINATD, Évolution du nombre de femmes dans le commandement territorial de 2011 à 2012, Yaoundé, 2013.

Arrêté du 8 avril 1935 substituant le terme région à celui de circonscription.

Arrêté n° 202 du 29 décembre 1965 fixant l'uniforme des chefs des circonscriptions administratives.

Cameroun Tribune n°10205/6406 du mardi 23 octobre 2012, portant nomination de secrétaires généraux des services des gouverneurs".

Cameroun tribune n°10206/6407 du vendredi 24 octobre 2012, " la percée des femmes".

Décret n° 72/349 du 24 juillet 1972 portant organisation administrative de la république unie du Cameroun.

Décret n° 78/485 du 9 novembre 1978 fixant les attributions des chefs de circonscriptions administratives.

Décret n° 83/390 du 22 aout 1983 portant création des nouvelles provinces.

Décret n° 2004/009 du 29 janvier 2004 portant nomination des sous-préfets.

Décret n° 2004/009 du 29 janvier 2004 portant nomination des sous-préfets.

Décret n° 2008/335 du 18 septembre 2008 portant nomination des sous-préfets.

Décret n° 2011/011 du 18 janvier 2011 portant nomination des sous-préfets. MINATD,

Décret n° 72/DF/172 bis portant réorganisation administrative des arrondissements de Yaoundé et de Douala.

Décret n° 74/193 du 11mars 1974 portant création de nouvelles unités administratives.

Décret n° 74/194 du 11mars 1974 portant organisation administrative des départements du Mfoundi et de la Mefou.

Décret n°78/485 du 9 novembre 1978, fixant attributions des chefs de circonscriptions administratives et des organismes et personnels charges de les assister dans l'exercice de leurs fonctions.

c- Archives du MINFOPRA

Anonyme, "École Nationale d'Administration et de Magistrature" dans Bulletin d'information du Ministère de la fonction publique et de la réforme administrative, Yaoundé, directeur pub Managing édition, 2002.

Bulletin d'information du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme administrative "École Nationale d'Administration et de Magistrature", Yaoundé, Directeur pub Managing Editor, 2002.

Décret n° 59/123 portant création de l'ECA, journal officiel de l'état du Cameroun, Yaoundé, imprimerie du gouvernement.

École Camerounaise d'Administration (organisation 1963-1966) 1AA/319

MINFOPRA, Cartographie des postes de responsabilité de l'Administration publique camerounaise (Services Centraux), Yaoundé, 2008.

Statut général de la Fonction publique du 28 août 2012.

d- Archives du MINPROFF

Discours sur le "Ministère de la promotion de la femme et de la famille face aux défis de gouvernance", Yaoundé, MINPROFF, 2010.

"Déclaration finale de Yaoundé sur la place de la femme dans la constitution révisée du Cameroun" in network for more women in politics, 2008.

Décret n° 84/29 du 4 février 1984 portant création du MINCOF.

Décret n° 88/772 du 16 mai 1988 portant fusionnement du Ministère de la Condition Féminine.

Décret n° 95/00 du 9 juin 1995 portant attribution des Fonctions du MINASCOF.

La convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard de la femme (CEDEF), 1979.

La loi n^0 90/056 du 19 décembre 1990 portant création des partis politiques, chapitre II, article 11.

Loi n^0 98/004 du 04 avril 1998 sur l'orientation de l'éducation au Cameroun.

MINPROFF, "Contribution du Cameroun à l'évaluation décennale de la mise en œuvre de la plateforme de Beijing ", 2015.

MINPROFF, "Document de politique nationale Genre ".

MINPROFF, "Document de politique nationale genre ", 2010.

MINPROFF, "Historique de la création du MINPROFF ", 2018.

MINPROFF, Brochure de l'ACAFEJ portant sur " L'intégration de la femme au sein de la constitution camerounaise : mythe ou réalité ?", 2008.

MINPROFF, Cadre juridique régissant les droits de la femme et de la fille au Cameroun, préface de madame le ministre Abena Ondoa Marie-Thérèse, mai 2018.

MINPROFF, Cahier de charges des points focaux genre des administrations, 2005.

MINPROFF, Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 aout 1789, article 6.

MINPROFF, document Publié par le Département de l'information de l'ONU DPI/2035/M - 00-39711- avril 2000.

MINPROFF, Palmarès genre des administrations publiques élargi aux organismes publics et parapublics, UNESCO, 2019.

Rapport des Nations unies sur la conférence international de Mexico, décembre 1975.

2- **Sources orales**

Informateurs	**Age**	**Statut social**	**Rapport avec le thème**	**Lieu et date de l'entretien**
Ahieton Simon	49ans	Avocat	Homme de loi	Yaoundé, 13 mars 2018
Akeum Pierre Marie	52ans	Directeur de la promotion du bien-être et de la famille au MINPROFF	Connaissance sur la promotion de femme	Yaoundé, 23 août 2011
Anonyme	43ans	Agent du MINFOF	Regard porté sur la femme	Yaoundé, 4 avril 2018
Anonyme	36ans	Administrateur civil	Fonctionnement de l'administration	Yaoundé, 16 janvier 2014
Assembe Jean bosco	19ans	Etudiant	Scolarisation des jeunes	Yaoundé, 21 decembre 2019
Atangana Vincent	49 ans	Chef département genre MINPROFF	Maitrise du genre	Yaoundé, 23 avril 2022.
Bekono	45ans	Conseiller technique n^0 2 au MINPROFF	En fonction à la direction Genre du MINPROFF	Yaoundé, 03 août 2011
Bobbo Gounoko	46ans environ	Administrateur civil	Sous-préfet	Bandjoun, le 31 août 2015
Dikoum Nkongo Catherine	63ans	Administrateur civil à la retraite	Femme administrateur civil	Yaoundé, 25 août 2011
Djuissi Sandrine	36ans	Enseignant	Conseiller d'orientation	Yaoundé, 2 decembre 2021

Ebayah Assiene Basilisse	55ans	Directeur de la promotion sociale de la femme au MINPROFF	Chargé de la direction Genre au MINPROFF	Yaoundé, le 13 octobre 2011
Ebele Seraphine	60ans	Administrateur civil a la retraite	Femme administrateur civil	Nkongsamba, 05 août 2011
Eboué Mathurin	82ans	Ancien catéchiste		Santchou
Eboukelé Guillaume	29ans	Elève à l'ENAM	Promotionnaire des administrateurs femmes	Yaoundé, 23 octobre 2010
Enyengue Alvine	29ans	Agent de l'État	Femme et administration	Yaoundé, 26 juillet 2021
Epenté Guillaume	74 ans	producteur de café	Victime de la crise économique	Manjo, 26 mai 2021
Essoulou Albert	34ans	Lauréat de l'ENAM	Promotionnaire des administrateurs femmes	Nkongsamba, 04 août 2011
Etock Maguerite	58ans	Administrateur civil à la retraite	Femme administrateur civil	Yaoundé, 03 septembre 2011
Ewane Pascal	31 ans	Elève administrateur civil	Homme administrateur	Yaoundé, 11 novembre 2010
Eweck Raphael	62 ans	Préfet à la retraite	Homme du commandement	Yaoundé, 15 octobre 2011
Eyinga Bidjan	17ans	Élève	Fille et éducation	Yaounde,14 decembre 2021
Haoua Mahama	33ans	PLEG	Femme émancipé	Yaoundé, 15 novembre 2022
Jeazet Edwige	35 ans	Adjoint d'administration	En fonction à la sous-préfecture de Bandjoun	Bandjoun, le 31 août 2015

Lhu Canicious Numfor	40 ans environ	Senior Executive officer	Préfecture de Bandjoun	Bandjoun, le 31 août 2015.
Mbia Assuh Elisabeth	47ans	Enseignant	Femme collaborant avec l'administration	Yaoundé, 4 novembre 2021
Mbo'o Bidjan Nadine	22ans	Etudiant	Scolarisation des jeunes	Yaoundé, 21 decembre 2019
Mbouazock Diane Mirabelle	45 ans	Femme au foyer	Sous-scolarisé	Santchou, 15 avril 2020
Minwane Dieudonne	72ans	Chef traditionnel	Auxilliaire de l'administration	Santchou, 18 decembre 2021
Mungambo Ekema William	50 ans environ	Administrateur civil	Sous-préfet de Bayangam	Bandjoun, 31 août 2015
Ndjana Eugenie	37ans	Enseignant	Femme dans l'administration	Yaoundé, 26 juillet 2019
Ndonkou Bibiane epse Konchipe	88ans	Reine-mère de chefferie	Marginalisation du commandement	Nkongsamba, 21 juillet 2019
Ngazang Rachel	51 ans environ	Sous-préfet	Femme du commandement	Bertoua, le 16 août 2012
Ngo Basse Emilienne	40 ans	Cadre juriste au comité des droits de l'homme	Promotrice des droits de la femme	Yaoundé, 27 août 2011
Ngono Bengono Anasthasie	46 ans	Présidente nationale des femmes Huissiers de justice(FHUJCC)	Promotrice des droits de la femme	Yaoundé, le 11 septembre 2011
Njille Ehode Lucky Adrien	42 ans environ	Administrateur civil	1er Adjoint prefectoral du Koung-khi	Bandjoun, 31 août 2015

Sanga Robert	52 ans	Chef traditionnel	Auxiliaire de l'administration	Nkongsamba, 02 octobre 2011
Voundi Henri Nestor	41ans	Agent de l'État	Homme et administration	Yaoundé, 19 juillet 2018
Zang Elisabeth	35 ans	Femme au foyer	Leadership féminin	Yaoundé, 6 mars 2020
Zingui Albert	46ans	Documentaliste aux archives du MINATD	Maitrise en sociologie	Yaoundé, 15 mars 2016
Zongo Antoinette née Nyambone	50 ans environ	Préfet du Koung-khi	Femme du commandement	Bandjoun, 31 août 2015

C- OUVRAGES

Abessolo Asseko, C., *Le Genre Expérience camerounaise*, Paris, l'Harmattan, 2011.

Abwa, D., *Cameroun, histoire d'un nationalisme. 1884-1961*, Yaoundé, Éditions clé, 2010.

Barthélémy P., Africaines et diplomées à l'époque coloniale (1918-1957), Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2010.

Bayart, J.F., *L'État du Cameroun*, Paris, Presses de la Fondation nationale des Sciences politiques, 1985.

Beauvoir, S., *Le deuxième sexe, faits et mythes*, Paris, Gallimard, TomeI, 1976.

Ben Yahmed, D. et als., *Atlas de l'Afrique "Cameroun "*, Paris, Edition J.A., 2010.

Champaud, J., *Villes et campagnes du Cameroun de l'ouest*, Paris, Orstom, 1983.

Chazelas, V., *Territoires africains sous mandate de la France: Cameroun et Togo*, Paris, Societe Éditions Géographies, Maritimes et coloniales, 1931.

Cooper, F., *Français et Africains? Être citoyen au temps de la décolonisation*, Paris, Payot, 2014.

Defebvre, C., et al, *Éducation civique*, Paris, Hachette, 1987.

Delaveau, B. et al, *Décolonisation et problèmes de l'Afrique indépendante*, Paris, Edicef, 1991.

Diaw, A. et Touré, A., *Femme, éthique et politique*, Dakar, Fondation Friedrich Herbert, 1998.

Djamen, J-Y., *Gouvernance et intelligence artificielle: bâtir une administration performante*, Afrédit, 2008.

Djamila, R., *La place de la parole noire*, Éditions Anacaona, 2019.

Dumas fils, A., *L'homme-femme : réponse à Henri d'Ideville*, Paris, Michel Levy frères, 1872.

Ediafric, *Les élites africaines*, Paris, 1972.

Encyclopédie Universalis, Corpus 9, SA, Paris, 2002.

Essomba Ph. B. et al., *Indépendance du Cameroun, libérons la mémoire*, Douala, Graphics System, 2023.

Eyinga, A., *Introduction à la politique camerounaise*, Paris, L'Harmattan, 1984.

Fame Ndongo, J. et al., *La femme camerounaise et la promotion du patrimoine culturel*, Yaoundé, Éditions Clé, 2002.

Faure, C., *Encyclopédie politique et historique des femmes*, Presses Universitaires de France, 1997.

Gaillard, Ph., *Le Cameroun*, tome I, Paris, Edition du Seuil, 1978.

Geschiere, P., *Paysans, régime national et recherche hégémonique. L'implantation de l'U(N) C, le "Grand parti national" dans les villages maka*, Paris, Karthala, 1986.

Gill Kirton, G., and Greene, N-M., *The dynamics of managing diversity, a critical approach*, 3rd edition, 2010.

Gwanfogbe, M. et al, *Nouvelle géographie*, Edicef, 1992.

Halimi G., *Ne vous résignez Jamais*, Bussières, CPI, 2009.

Joseph, R., *Le mouvement nationaliste au Cameroun*, Paris, Khartala, 1986.

Kamto, M., *Pouvoir et droit en Afrique noire. Essai sur les fondements du constitutionnalisme dans les états d'Afrique noire francophone*, Paris, LGDJ, 1987.

Kpwang Kpwang, R., *La chefferie "traditionnelle" dans les zones forestières du sud-Cameroun*, tome I, Paris, l'Harmattan, 2010.

Kuma'a Ndumbé, *L'Afrique et l'Allemagne de la colonisation à la coopération 1884-1986 (le cas du Cameroun)*, Yaoundé, Éditions Africavenir, 1986.

Lautman, F., *Ni Ève ni Marie : Luttes et incertitudes des héritières de la Bible*, Labor et Fides, 1998.

Le Goff, J., *La nouvelle histoire*, Paris, Ed. RETZ CPEL, 1978.

Le Vine, V.T., *Le Cameroun du mandat à l'indépendance*, tome I et II, Paris, les Éditions internationales, 1970.

Lekunze, D., *Les bâtisseurs : femmes dans l'évolution de la nation*, Yaoundé, PACCOR, 2007.

Leroux, R., *Histoire et sociologie en France : de l'histoire-science à la sociologie durkheimienne*, Paris, Presses universitaires de France, 1988.

Lombard, J., *Autorités traditionnelles et pouvoirs européens en Afrique noire*, Paris, Armand colin, 1967.

Mattei, F., *Le code Biya*, Paris, Balland, 2009.

Mayi Matip, T., *L'univers de la parole,* Yaoundé, Edition clé, 1983.

Mbanga Eyombwan, D., *La veuve d'Embolla*, EDI-Douala, Aout 1968, pp. 31-35.

Mbango, A., *La femme : Découvrir ses indispensables rôles*, Douala, Éditions Mercury, 2005.

Michalon Th., *La décentralisation les régimes d'administration locale*, Paris, Éditions Syros, 1988.

Michalon, Th., *La décentralisation des régimes d'administration locale*, Paris, Éditions Syros. 1988.

Mont Reynaud, F. et als., *Le XX^e^ siècle des femmes*, Poitiers, Ligugé, 1992.

Mouelle Kombi, N., *La politique étrangère du Cameroun*, Paris, l'Harmattan, 1996.

Mveng, E., *Histoire du Cameroun,* volume II, Paris, Ceper, 1984.

Ndam Ndjoya, A., *Le Cameroun dans les relations internationales*, Paris LGDJ, 1976.

Ndam Njoya, A., *Njoya réformateur du royaume Bamoun*, Paris, ABC/NEA, 1977.

Ngapeth Biyong, M-I., *Cameroun, Combats pour l'independance*, Paris, l'Harmattan, 2010.

Ngoh, V.J., *Cameroun de 1884-1985 cent ans d'histoire*, Yaoundé, Ceper, 1990.

Ngué, W. et al, *Le Cameroun dans les relations internationales, Éducation à la citoyenneté*, classe de Terminale, Yaoundé, Éditions LUPEPPO, 2016.

Nlep, R.-G., *L'administration publique: "contribution à l'étude des systèmes africains d'administration publique*", Paris, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1986.

Okala, J-T., *La décennie Biya au Cameroun. De la grâce à la disgrâce*, Paris, l'Harmattan, 1996.

Oyono, D., *Un parcours vital, essai sur le Renouveau camerounais*, Copyright, 1996.

Penda Mbow, *Hommes et femmes dans la sphère publique et privée*, Dakar, Imprimerie graphiplus, 2005.

Platon, *La République*, une traduction de Robert Bacevu, Paris, Éditions G. Flammarion, 1966.

Randall, V., *Women in politics*, London, the Macmillan Press, 1982.

Schaeffer, E., *Droit économique en Afrique noire francophone*, Paris, Ronéotypé, 1977.

Sow-Fall, A., *L'ex-père de la nation, collection encres noires*, Paris, L'Harmattan, 1997.

Tahafo Fonguieng, D., *Histoire des femmes célèbres du Cameroun*, Yaoundé, Éditions Cognito, 2008.

Tardits, C., *Contribution à l'étude des populations Bamiléké de l'Ouest Cameroun*, Paris, Éditions Berder-Levrault, 1960.

Tchuinté, M., *Grandes figures féminines du Cameroun*, Yaoundé, ministère de la recherche scientifique et de l'innovation, février 2014.

Touko, A. et al, *Étude de la compréhension des camerounais, de quelques concepts de base de la démocratie moderne*, Yaoundé, Fondation Hanns Seidel, 1993.

Vidrovitch, C., *Les africaines : histoire des femmes d'Afrique noire du 19e au 20e siècle*, Paris, Desjonquères, 1994.

Wilbois, J., *Le Cameroun*, Paris, Payot, 1935.

D- ARTICLES ET REVUES

Aguessy, D., " Femmes et démocratie", *Démocraties africaines*, n 01, pp.58-60.

Ausbrook, R., "La condition de la femme au Cameroun ", soccer politics blog, Duke university, 2015, pp.21-27.

Bayard, J-F., "La problématique de la démocratie en Afrique noire : La Baule, et puis après ? ", *Politique africaine* 43, pp.5-20.

Bayart, J-F., " L'Union Nationale Camerounaise ", *Revue française de science politique 4*, 1970, pp.681-718.

Bezes, Ph., " Les rationalités politiques dans la réforme de l'État: le cas de la Ve République ", *Revue d'histoire moderne et contemporaine* 5 (56-4 bis), 2009, pp.54-74.

BUCREP, "Promotion de l'égalité et protection des droits de la femme à l'horizon 2020", pp 1-31.

Cafrad, "la place et rôle des femmes dans les administrations africaines", étude et documents, No 7, 1993, pp.1-2.

Capdevila B. L. et Zancarini-Fournel., "Femmes genre et colonisations" Clio, in *Histoire, Femmes et sociétés*, n0 33, 2011, pp.7-22.

Chiabi, E., "Administration britannique et nationalisme dans le Southern Cameroon 1914-1954" in Njeuma, M-Z., (sous dir), *Histoire du Cameroun (XIXe siècle- début XXe)*, Paris, l'Harmattan, 1989, pp.243-284.

Daloz, J.P., "L'émergence des femmes politiques au Nigeria", in Politique Africaine, n° 42, 1991, pp.126-131.

Delancey, M. D., “Histocical dictionary of the Republic of Cameroon ”, Lanham, Maryland, *the scarecrow press,* 3e Ed., 2000, pp.162-176.

Ebalé, R., “Pouvoir colonial et autorité traditionnelle dans la région de Sangmélima sous administration française : le cas des chefferies supérieures Bulu (1916-1945)” in Kpwang Kpwang R., (Ed), *La chefferie “traditionnelle” dans les zones forestières du sud-Cameroun*, tome I, Paris, L’Harmattan, 2010, pp.185-216.

Essomba, Ph-B., “Les mouvements migratoires et la problématique de la chefferie traditionnelle au Sud-Cameroun sous la colonisation allemande (1884-1916)”, in Kpwang Kpwang R., (Ed), *La chefferie “traditionnelle” dans les zones forestières du Sud-Cameroun*, tome I, Paris, L’Harmattan, 2010, pp.117-136.

Etoga Eyili, S., “Pour une implication accrue des femmes dans l’administration publique camerounaise”, in B. Amana (dir) *20 propos sur l’administration publique camerounaise,* Yaoundé, MINFOPRA, 2003, pp.189-.292.

Etong, H., “Quelques aspects techniques de la décentralisation fonctionnelle dans l’administration publique camerounaise: le cas du centre national d’Administration et de Magistrature ”, *Revue juridique et politique* 42(4), 1988, pp 922-937.

Fomin, E.S.D., “Chiefs, trade and politics along the coast of Cameroon: a historical perspective”, in Kpwang Kpwang R., (Ed), *La chefferie “traditionnelle” dans les zones forestières du sud-Cameroun*, tome I, Paris, L’Harmattan, 2010, pp.101-116.

Fraise, G., “Féminisme : appellation d’origine ”, *Vacarme* N° IV et V du 2 septembre 1997, p.52.

Friedl, E., “La prééminence masculine est-elle inévitable ?”, in Mendras H. (dir.), *Éléments de sociologie. Textes,* Paris, A. colin, 1978, pp.23-44.

Frijhoff, W., “L’université à l’époque moderne (XVe-XIIIe siècle), réflexions sur son histoire et sur la façon de l’écrire” in Attal F. et al (eds.), *Les universités en Europe du XIIIe à nos jours. Espaces, modèles et fonctions*, Paris, publications de la Sorbonne, 2005, pp.164-181.

Georges et Courade, C., “L’école du Cameroun Anglophone: de l’école coloniale à l’école nationale ”, *Revue Tiers Monde,* 1978, pp.743-769.

Giband, D., “Le pouvoir institutionnel local et la question sociale aux États Unis”, *Politique Américaine*, Été, Automne, 2007, n0 8, pp 113-131.

Gonidec, F., “De la dépendance à l’autonomie: l’État sous tutelle du Cameroun ”, *Annuaire français de droit international*, tome III, 1957, pp 597-626.

Kellerman, B. et Rhode, D. L., "Women and leadership ", in *The state of play and strategies for change* (dir.) Jossey-Bass, 2007, pp.109-122.

Kpwang Kpwang, R., "Pouvoirs traditionnels et notion de "chefferies" au Cameroun : de la période précoloniale à l'ère de la mondialisation (1850-2010)", in Kpwang Kpwang R., (Ed), *La chefferie "traditionnelle" dans les zones forestières du sud-Cameroun*, tome I, Paris, L'Harmattan, 2010, pp. 37-70.

Larrère, C., " Le sexe ou le sang? La condition des femmes selon la philosophie des lumières " in Christine Fauré, *Encyclopédie politique et historique des femmes*, Presses Universitaires de France, 1997, pp.158-174.

Loppa ngassou, "Iconigraphie genrée dans les manuels scolaires francophones au Cameroun 1951-2010", érudit, 2020, pp 120-140.

Massan d'Almeida, " Genre et féminisme " in ROFAF, Tribune N° 14, avril 2014, pp 15-23.

Mazrui, A.A., "The warrior Tradition and the masculinity of war" journal of Asian and African studies, 1977, pp 69-81.

MEBADA, C. F., "Le développement de la carrière des femmes dans les organisations publiques du Cameroun : Enjeux et défis", 2009, pp.3-19.

Menono Weutemdie, M.P., "Colloque International sur les enjeux de la participation politique des femmes", Yaoundé, Fonds de développement des Nations Unies pour la femme, 2007.

Mfaram Atchang., "Droit des femmes au Cameroun et leur citoyenneté politique", propos lors de la conférence internationale sur Femmes actrices de développement pour les enjeux mondiaux, Liège (Wollonie), 2008.

Mvogo, D., "Femme, travail et pouvoir au Cameroun in Jacques Fame Ndongo et al, (s/d.) *La femme camerounaise et la promotion du patrimoine culturel*, Yaoundé, Éditions CLE, 2002, pp.102-111.

Ndengue, R., "Mobilisations féminines au Cameroun français dans les années 1940-1950. L'ordre du genre et l'ordre colonial fissurés" in *mouvement social*, n^0 255, 2016/2, pp.71-85.

Ngane, S., "La décentralisation au Cameroun : un enjeu de gouvernance ", Afrédit, mai 2008, pp30-36.

Nzontcha, N., "Femmes et participation politique en Afrique francophone: le cas du Cameroun ", in *ROFAF*, Tribune N° 14, 2014, pp 43-54.

Offen, K., "Defining feminism: A comparative historical approach ", Vol 14, N° 1, 1988.

Pokam, J. et Sunderlin, W.D., "L'impact de la crise économique sur les populations, les migrations et le couvert forestier du sud-cameroun", publish by *Center for international forestry research*, 1999, pp. 2-19.

Rivieccio, J-P., Recueil de textes officiels, " trente ans de contrôle de l'État au Cameroun1958-1988", 1990, pp.1-17.

Sassi N., "Les femmes algériennes aujourd'hui, quels choix politiques ?", in Ephesia, *La place des femmes, les enjeux de l'égalité et de* l'identité *au regard des sciences sociales*, Paris, La découverte, 1995, pp.509-513.

Sikombe Kayo, A., " L'institutionnalisation de l'évaluation publique dans l'administration publique camerounaise " in Abouem, D., et al, *50 ans de réforme de l'État au Cameroun. Stratégies, bilans et perspectives*, Yaoundé, l'Harmattan, 2013, pp. 302-323.

Sow, F., " Les relations genre " in *Afrique et Développement*, CODESRIA, Vol XXXIII, N° 3 et 4, 1998.

Temgoua, A. P. et Saha, Z., "Un statut colonial particulier " , in Kengne Fouop, (sous dir), *Le Cameroun, Autopsie d'une exception plurielle en Afrique*, Paris, l'Harmattan, 2010, pp. 76-112.

Testard, C., "Dictionnaire d'administration publique ", 2014, pp 344-346.

Touko, A. et al., "Étude de la compréhension des camerounais, de quelques concepts de base de la démocratie moderne", Yaoundé, Fondation Hans Seidel, 1993.

Wangnerud, "Gender and corruption, reversing the causal direction ", Boston, 2008, pp28-31.

Zeleza, Tiyambe P., "Discriminations de genre dans l'historiographie africaine" in Sow Fall A., *L'ex-père de la Nation*, Dakar, l'Harmattan, 2000, pp.355-374.

E- Thèses, mémoires et rapports de stages

a- Thèses

Abwa, D., "Commandement européen, Commandement indigène au Cameroun sous l'administration française de 1916 à 1960", thèse de Doctorat d'État, Université de Yaoundé I, 1994.

Ada Djabou., "La femme, le savoir et la politique au nord-Cameroun (XIX^{e} debut XXI^{e})", thèse de doctorat, Université de Ngaoundéré, 2014.

Bella, A.E., "L'institution universitaire au Cameroun : dynamiques, ruptures et permanences d'une réalité plurielle des origines à 2001", thèse de Doctorat, Université de Yaoundé I, 2010.

Gomsu, J., "Colonisation et organisation sociale : les chefs traditionnels du sud-Cameroun pendant la période coloniale allemande (1884-1914) ", thèse de doctorat, Université de Lorraine, 2018.

Onomessene, B., "ONU, femmes et développement : Essai de problématique de la valorisation des ressources humaines féminines à travers l'action du FNUAP au Cameroun", thèse de Doctorat de 3è cycle, Université de Yaoundé II, 1994.

Tamekou Tsowa, R., "Socio-histoire de la réforme administrative au Cameroun: de la proto-bureaucratie au nouveau Management Public (1960-2013) ", Thèse, Université de Montréal, juillet 2017.

b- Mémoires

Essama C., "La femme béti au sein de l'administration coloniale française : le cas de la région du Nyong et Sanaga 1945-1959", mémoire de maitrise, université de Yaoundé I.

Amadagona, A.L., "De l'École Camerounaise d'Administration (ECA) à l'École Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM) 1959-1980 : Approche Historique", mémoire de maitrise, Université de Yaoundé I

c- Rapports de stages

Mewoli, C., "Genre et cérémonial diplomatique au Cameroun : L'absence des femmes dans les activités protocolaires", rapport de stage académique, IRIC, Université de Yaoundé II, 2013.

Nzoab, A., "Le genre dans les mécanismes de gestion de l'aide au développement au Cameroun", rapport de stage diplomatique, IRIC, Université de Yaoundé II, 2011.

F- SOURCES ELECTRONIQUES

Abena, M.T., discours sur le "Ministère de la promotion de la femme et de la famille face aux défis de gouvernance", 2010, http://www.minproff.gov.cm. Consulté le 14 mars 2022 à 19h 30.

Ambassade du Cameroun en Belgique, "Programme officiel des obsèques de madame Isabelle Bassong", Cameroun info.net. Consulté le 31 juillet 202 à 19h 20.

Banque Mondiale, "Gouvernance et lutte contre la corruption ", sur www.worlbank.org/wbi/governance/fra. Le 17 octobre 2021 à 22h 10.

Bihina F., "Cameroun- Remaniement ministériel : voici les tous nouveaux ministres, Cameroo-info.net du 5 janvier 2019 à 17h 45.

Biographie de Dorothy Njeuma, wwwelecam.cm, consulté le 31 07 2021 à 19h 58.

Biographie du président Paul Biya, Cameroon info.net, consulté le 1er août 2021 à 4h 10.

Brunnel S., "Cameroon hit by global economic crisis", vol. 67, N° 1, 2003, p. 134, Wwwnvoanews.com, consulté le 31 mars 2021 à 6h 48.

Charlier, S., "Quel apport spécifique pour l'empoderamiento des femmes et la lutte contre la vulnérabilité ?", propos recueilli lors de la journée du genre et développement organisée par l'institut d'études du développement de l'université catholique de Louvain-la-Neuve en 2005, Www http//Google/inter courant genre et développement. Consulté le 23 septembre 2015 à 10h 40.

Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide au développement du 2 mars 2005 sur https : //www.oecd.org, consulté le 10 Août 2022 à 9h.

Déclaration universelle des droits de l'homme, http:// www.org/fr/documents/udhr, 1948.

Département de l'information de l'ONU, "les quatre conférences mondiales sur les femmes 1975-1995 : perspective historique ", DPI/2035/M-00-39711, New York, avril 2000, consulté sur https://www.un.org/fr en mai 2012 à 18h 40.

Diffo Tchunkam, J., Déclaration faite à l'occasion du 8 mars constitutionnel au Cameroun, 2010, *morewomeninpolitics@* Yahoo.fr Consulté le 18 novembre 2019 à 22h 20.

Dikobè, S., "Cameroun: 50 figures historiques de l'Indépendance célébrées ", https://www.africa-info.org, consulté le 04 aout 2021 à 21h 42.

DPI/ONU, "Les quatre conférences mondiales sur les femmes (1975-1995)", New York, 2000, http://www.un.org/fr/documents/wdhr. En avril 2000 à 21h 27.

Fèbvre L., expose cette pensée dans la *Revue des Annales d'histoire économique et sociale* créée par Bloch et lui en 1929, consulté le 8 novembre 2015 à 19h sur http:/www urfist-enc.Sorbonne.fr.

Gerhard, U., "Concepts et controverses", in, *Le siècle des féministes* pp.47-63, www.genreenaction.net, le 22 mai 2015, 16h.

Guegot, F., "L'égalité professionnelle homme-femme dans la fonction publique", 2011, p. 30, consulté le 18 juillet 2015 à 04 h 08 sur https://www.org .

Guepi, N., "Gouvernement : Le onze des invisibles ", *Quotidien Mutations* du 21 janvier 2016, camerounlink.com, Consulté le 17 mars 2022 à 19h 35.

Guteres A., Message adressé à l' occasion de la journée internationale de la femme en 2017 sur https://www.iknowpolitics.org le 19 juillet 2022 à 16h 54.

http:// www "L'accès des femmes aux postes da décisions dans les entreprises : entre nécessité et opportunité, une problématique dans la perspective de la Responsabilité Sociétale des Entreprises" p.17 consulté le 17 juillet 2015 à 20h34.

Khadija, "Visages de femmes camerounaises ", https:// www.camerounlink.net, consulté le 04 août 2021 à 22h 30.

Kindzeka et Moki, "Cameroon struggles with universal education", https: //www.voanews.com. consulté le 29 juillet 2021 à 20h 35.

Maslach et Jackson, "L'accès des femmes aux postes de décisions dans les entreprises : entre nécessité et opportunité, une problématique dans la perspective de la Responsabilité Sociétale des Entreprises" p.64 consulté le 17 juillet 2015 à 20h34.

Mbah Acha née Fomundam Rose Gwari, "une magistrate pour veiller sur la fortune publique", 237online.com consulté le 17 août 2022 à 5h 45.

Mbah Acha R., "Mounts Supreme state Control Office" sur http://crtv.cm, consulté le 17 Août 2022 à 5h 15.

Mebada, C, "Le développement de la carrière des femmes dans les organisations publiques du Cameroun : Enjeux et défis", 2009, p.3, consulté le 18 juillet 2015 à 03h sur Cameroon-info.net.

Meena, R., "Incorporation of gender analysis in the discipline of political science", Dakar, 1992, http://www etudesafricaines.revues.org consulté le 13 avril 2019 à 20h35.

Mengue, M.T., "Aujourd'hui la femme camerounaise reste encore écartée de la prise des décisions", Yaoundé, 2002, cameroon-info.net, consulté le 7 avril 2021 à 21h 14.

MINAS, "Historique du ministère des Affaires Sociales, consulté le 11 janvier 2022 à 11h 19 sur www.minas.cm.

MINAS, "Madame Nguene Irène Pauline ou le salaire de l'effort " sur www.cimer.be, consulté le 3 mai 2022 à 20h 15.

Montay, B., "le pouvoir de nomination de l'exécutif sous la V^{è} République ", *Mutations du droit public*, bulletin N^{0} 11 consulté le 12 septembre 2022 à 16h 45 sur www.juspoliticum.com/revue.

Mouiche, I., "Genre et commandement territorial au Cameroun", n°186,2007, http://www etudesafricaines.revues consulté le 16 août 2017 à 17h 43.

Ngogang, Th., "Nomination: Yaou Aïssatou rebondit à la SNI ", cameroon-info.net consulté le 11 mars 2022 à 18h 13.

Njiale, M. P., "Crise de la société, crise de l'école : le cas du Cameroun " Avril 2006, pp53-63 sur https://journals. openedition.org le 16 octobre 2022 à 21h 44.

OCDE, women, Government and policy making in OECD countries: Fostering Diversity for inclusive Growth. www.oecd,org/gov/women-government and policy-making.htm, consulté le 24 octobre 2019 à 20h 54.

Ondoua Biwole V., " Une femme camerounaise pour succeder à Paul Biya, consulté sur https://vivianeondouabiwole.com le 2 mai 2023 à 18h.

Penda Mbow., "Hommes et femmes entre sphères publiques et privée", Dakar, imprimerie graphiplus, 2005, http://www.codesria.org. Consulté le 13 janvier 2021 à 21h 26.

Phumzile Mlambo-Ngouka, "femme politique Sud-africaine et présidente de l'ONU femme ", une publication de Soline Roy sur https://amp-sante.lefigaro.fr le 15 mai 2016 à 19h 55.

Picarat B., "Ahidjo Ahmadou (1924-1989) ", Encyclopedia Universalis consulté le 9 juillet 2021 à 5h 28 sur https://www.universalis.fr/encyclopedie/Ahmadou-ahidjo.

PNUD, "Égalité des sexes dans l'administration publique ", consulté sur www.undp,org/gepa le 13 août 2022 à 17h 23.

PNUD, Rapport sur les lacunes en matière d'intérêt et d'analyse approfondie des questions relatives à l'égalité des sexes et à la parité au sein des programmes de l'administration publique sur www.undp.org, consulté en août 2019 à 19h 56.

Roy, S., La conférence de Copenhague sur https:// amp-sante.lefigaro.fr, le 15 mai 2016 à 19h 31.

Ryckmans, H. et al., "la formation en genre dans le monde francophone : pratiques et enjeux" in "pour une pratique de l'approche genre dans le développement", http:// www.coto.be. Consulté le 22 avril 2022 à 21h 24.

Silberstein S., "top-down Vs bottom-up: What's the difference? ", consulté le 5 octobre 2022 sur https://www investopedia.com à 17h 35.

Université de Buea, Dr Nalova Lyonga : la diplomate héritière d'un " volcan ", Cameroon-info.Net, Consulté le 18 mai 2018 à 19h 55.

Vidrovitch, C., "Historiographie et histoire du concept genre : le point de vue de la recherche", http://www.genre. Consulté le 22 mai 2015 à 9h 15.

Women in Public Life Awards, Royaume Uni sur www.womeninpubliclifeawards.co.uk.

Www spm.gov. cm "gouvernement du 30 juin 1975", consulté le 05 juillet 2021 à 11h 50.

www.ey.com/Publication/ww/LuAsset/EY//worldwide/index of women /as /public sector/leaders, consulté le 24 octobre 2019 à 20h 35.

Zang, M., "La femme et le RDPC " consulté le 1 sept 2019 à 11h 40 sur http://www,rdpcpdm.cm.

TABLE DES MATIÈRES

DEDICACE i
SOMMAIRE iii
REMERCIEMENTS v
LISTE DES ILLUSTRATIONS vii
LISTE DES ANNEXES x
RÉSUMÉ xiv
ABSTRACT xv
LISTE DES ACRONYMES ET SIGLES x
INTRODUCTION GENERALE 1
INTRODUCTION GÉNÉRALE 1
I- PRESENTATION DU SUJET 2
II- INTERET DU SUJET 3
III- RAISONS DU CHOIX DU SUJET 7
IV- ECLAIRAGE CONCEPTUEL 8
V- CADRE THEORIQUE 29
VI- DELIMITATION DU CADRE SPATIO-TEMPOREL 17
VII- OBJECTIFS DE L'ETUDE 21
VIII- REVUE CRITIQUE DE LA LITTÉRATURE 22
IX- PROBLÉMATIQUE 28
X- CADRE MÉTHODOLOGIQUE 32
CHAPITRE I: LA POLITIQUE GENRE AU CAMEROUN INDEPENDANT 37
I- LA PLACE DE LA FEMME DANS LE SYSTÈME D'AUTORITE A L'ERE DE L'INDEPENDANCE. 38
A- La femme dans la société traditionnelle. 38
1- La femme dans la société précoloniale. 39
B- Les bases d'une administration camerounaise 42
1- Les politiques d'intégration dans l'administration 42
-L'intégration par équivalence de diplôme 44
-L'intégration par reconnaissance d'écoles 47
-L'intégration par voie de concours 47
2- Les pesanteurs liées à l'absence des femmes dans l'administration dès 1960. 49
2- L'époque coloniale 56

II-L'INTEGRATION DES FEMMES SOUS LA PREMIERE REPUBLIQUE..... 64
A. Dispositions générales en faveur des femmes 64
1- Les instruments juridiques internationaux et protection des Droits de la Femme .. 65
2- L'implémentation de la première conférence sur les femmes 66
3- La création des infrastructures de promotion de la femme. 68
B- Les premières femmes dans l'administration 71
1- La vision d'une administration genrée par Ahidjo 71
2- Les femmes de la première République et leurs parcours 76
CHAPITRE II : L'INSERTION DES FEMMES DANS L'ADMINISTRATION FACE A LA CRISE ECONOMIQUE DE 1980. 80
I- LA CRISE ET SON IMPACT SUR L'EVOLUTION DU GENRE. 81
A- Une croissance économique freinée par la crise 82
1-La croissance économique au lendemain de l'indépendance 82
2- Le rayonnement du Cameroun. 86
B- Crise économique : frein à l'intégration des femmes. 89
1- Les conséquences économiques de la crise 89
2- L'influence politique de la crise 95
3- L'impact socio-culturel de la crise 97
II- RAPPORT HOMME-FEMME AU SEIN DE L'ADMINISTATION PENDANT LA CRISE. 104
A- Les résolutions de la deuxième république pour l'égalité de chance 105
1- Les réformes institutionnelles 105
2- Développement des politiques d'encadrement des femmes 109
1- Les femmes aux hautes fonctions administratives de l'État 110
2- Les femmes députés dans la vie politique de l'État 117
CHAPITRE III : LES MOUVEMENTS INTERNATIONAUX ET LES NOUVELLES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE GENRE AU CAMEROUN. 122
I-LE CONTEXTE INTERNATIONAL ET LES DISCOURS NOUVEAUX SUR LES FEMMES 123
A- Le rôle des conférences internationales 125
1- De Copenhague à Nairobi 125
2- Beijing : le legs du succès 130
B- Les textes internationaux 132
1- Au niveau international 132

2- Au niveau régional 136

II- LA POLITIQUE BIYAÏSTE ET LES NOUVELLES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE GENRE AU CAMEROUN 140

A- Les nouvelles politiques et stratégies nationales de promotion de la femme 141

1-Documents d'orientation de politique genre au Cameroun 141

2- Les stratégies de promotion de politique genre 145

B- Les sociétés civiles et l'émancipation des femmes au Cameroun 158

1- Les pressions civiles et associatives nationales 158

2-Les associations civiles internationales 161

CHAPITRE IV: L'EGALITE DE GENRE DANS LES SERVICES CENTRAUX DE L'ETAT. 164

I- LE RATIO HOMME-FEMME DANS LES SERVICES CENTRAUX DE L'ETAT DE 1960 A 1982. 165

A- Évolution des services centraux de l'État. 165

1- Le dynamisme dans la mise en place des services centraux sous Ahidjo. 165

2- Les services centraux de l'Etat. 173

B- La représentativité homme-femme dans les services centraux de l'État. 176

1- Le féminisme sous administration Ahmadou Ahidjo 176

II- LE RATIO HOMME-FEMME DANS LES SERVICES CENTRAUX DE L'ETAT DE 1982-2020. 182

A- Les réformes administratives sous le régime Biya. 183

1- Les réformes à l'échelle nationale 183

2- L'assistance internationale 185

B- La représentativité genre dans les services centraux sous le régime Biya 188

1- Représentativité dans les départements ministériels. 188

2- Le poids des femmes dans l'appareil administratif de l'État 204

CHAPITRE V : L'EGALITE DE GENRE DANS LES SERVICES DECONCENTRES DE L'ETAT : CAS DU MINISTERE DE L'ADMINISTRATION TERRITORIALE ET DE LA DECENTRALISATION (MINATD). 211

I-AUX ORIGINES D'UNE ECOLE D'ADMINISTRATION AU CAMEROUN. 212

A -Genèse de la création des écoles d'administration au Cameroun 213

1- l'École Camerounaise d'Administration (l'ECA) : création et fonctionnement 213

2- L'ENAM : Création et fonctionnement. 218

Les voies d'admission sont ouvertes à partir de l'année 2000 l'école adopta une nouvelle réforme de sa structure. C'est ainsi qu'on y rencontre trois divisions d'accès à savoir : 220

B-Les promotions de l'ENAM et la présence des femmes 222

1- Les premières promotions de L'ENAM 223

2- Les autres promotions de l'ENAM 225

II- LE RATIO HOMME-FEMME AU CŒUR DE LA TERRITORIALE 226

A- L'arrondissement 226

2- Le département 229

3- La province 235

1-Madame Zongo Antoinette Juliette née Nyabone 239

2-Madame Akono née Nga Zang Rachel 241

CHAPITRE VI : LES OBSTACLES A LA PROMOTION DE L'EGALITE GENRE DANS LES HAUTES SPHERES DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE AU CAMEROUN. 244

I- LA CONDITION DE LA FEMME : UN VICE SOCIETAL 246

A-Les freins socioculturels 246

1- La place de la femme dans les sociétés égalitaires du Cameroun. 246

2- La place de la femme dans les sociétés Étatiques du Cameroun. 247

B-Hommes et femmes responsables des inégalités dans l'administration publique 249

1- Les réticences des hommes au projet d'intégration des femmes. 249

2- L'incapacité psychophysiologique de la femme 255

II- LA RESPONSABILITE INTERNATIONALE ET DES POUVOIRS PUBLIQUES AU RETARD DES FEMMES A LA PRISE DE DECISION. 261

A- Une responsabilité internationale 262

1- La lenteur des approches internationales à la promotion des femmes 262

2- Le manque de suivi des projets financés 268

B- Les pouvoirs publics et le retard à la promotion des femmes 274

1- Le manque d'un cadre juridique et politique favorable. 274

2- Le caractère discrétionnaire des nominations. 281

CHAPITRE VII : STRATEGIES POUR UN MEILLEUR EQUILIBRE GENRE DANS LE PROCESSUS DE DEVELOPPEMENT AU CAMEROUN. 285

I- ETAT DES LIEUX SUR L'INTEGRATION DE L'EGALITE GENRE DANS L'ADMINISTRATION AU CAMEROUN 286

A- Bilan des avancées sur les questions de genre au Cameroun. 286

1- Le mécanisme institutionnel 286

2- La vulgarisation de l'approche genre 288

B-Les Organisations internationales et la promotion de l'égalité genre dans l'administration au Cameroun. 291

1- Le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) 293

2- L'Organisation des Nations Unies pour la Femme (ONUFEMME) 294

II- MESURES DE PROMOTION DE L'EGALITE GENRE DANS L'ADMINISTRATION CAMEROUNAISE. 297

A- Les engagements de la République pour une accélération de l'égalité genre dans l'administration. 298

1- Les engagements politiques 299

2- La disposition d'une compétence en genre 303

Source : Abidjan.net, consulté le 22 mai 2022 à 10h 45. 305

B-Féminisation des postes de décision 306

1- Monopolisation et valorisation des emplois " féminisés " 306

2-La mise en œuvre de la dualité " conscience sexuelle et conscience d'action " 311

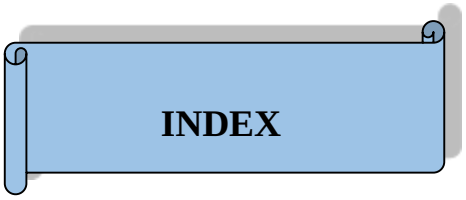
CONCLUSION GÉNÉRALE 314

ANNEXES 327

SOURCES ET REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES 354

TABLE DES MATIÈRES 374

INDEX 379



Index des notions

A

administration publique, vii, x, 2, 3, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 28, 30, 34, 35, 38, 44, 45, 58, 81, 123, 131, 163, 166, 167, 172, 182, 183, 197, 204, 205, 206, 242, 245, 246, 259, 263, 267, 268, 269, 270, 273, 274, 277, 285, 286, 290, 291, 300, 301, 302, 304, 305, 307, 312, 317, 318, 351, 360, 362, 364, 368, 372

F

féminisme, 8, 9, 10, 25, 77, 116, 122, 126, 138, 173, 363, 371

G

gender, xi, 4, 10, 11, 17, 40, 253, 274, 293, 294, 301, 302, 350, 351, 364, 367

L

leadership, viii ;18, 116, 153, 159, 179, 180, 185, 197, 242, 246, 247, 248, 249, 250, 253, 263, 265, 266, 267, 274, 277, 287, 289, 294, 296, 332, 336, 363

P

prise de décision, vii, x, 2, 3, 6, 7, 17, 18, 26, 34, 35, 38, 40, 41, 58, 107, 116, 128, 137, 142, 153, 156, 173, 178, 203, 205, 234, 242, 250, 259, 266, 271, 276, 277, 279, 281, 285, 287, 290, 293, 298, 303, 305, 307, 309, 311, 312, 317

Index des noms propres

A

Ahmadou Ahidjo, vi, 2, 14, 20, 22, 38, 53, 59, 62, 66, 67, 70, 71, 73, 79, 80, 88, 89, 165, 167, 170, 172, 175, 179, 226, 313, 316, 375
Anne Marie Mvunga, 4
Antoinette Juliette, 238, 239, 257, 376
Antoinette Zongo, iv

C

Catherine Bakang Mbock, 115, 117
Célestine Ketcha Courtès, vii, 202, 331
Clémentine Ananga Messina., vii, 194

D

Delphine Tsanga, 69, 74, 75, 76, 79, 119, 180, 181, 316
Dorothy Njeuma, vi, 69, 77, 78, 80, 102, 113, 115, 179, 316, 319, 370

E

Elisabeth Tankeu, vi, 103, 114, 115, 116
Esther Dang, 116, 178, 264
Europe, 8

F

féminisme, 8, 9, 10, 25, 77, 117, 124, 128, 140, 175, 367, 375

I

Isabelle Bassong, vi, 104, 114, 116, 178, 259

J

Julienne Keutcha, vi, 70, 76, 79, 118, 259, 317

K

Koulsoumi Alhadj, vii, 192, 333

M

Madeleine Tchuenté, vii, 197, 319
Marie Rose Dibong, vii, 193
Marie Thérèse Abena Ondoa, iv, vii, 187, 198, 199
Marie-Irène Ngapeth, 4, 61, 175, 176
Marthe Ouandié, 4, 61, 175, 176
Minette Libom Li Likeng, 196

N

Nga Zang Rachel, 228, 238, 241, 259, 376
Ngwari Mbah, 199

P

Paul Biya, 53, 75, 89, 97, 107, 108, 112, 141, 163, 178, 181, 182, 184, 189, 201, 246, 279, 318, 320, 370, 372
Pauline Irène Nguene, vii, 195

V

Vivian Asheri Kilo., vii, 191

Y

Yaou Aïssatou, vi, 103, 104, 114, 116, 259, 372

Index des auteurs

A

Adamou Ndam Njoya, 178
Ahmadou Ahidjo, vii, 2, 14, 20, 22, 38, 53, 59, 62, 66, 67, 70, 71, 73, 79, 80, 88, 89, 165, 167, 170, 172, 175, 179, 226, 313, 316, 375
Aminata Diaw et Aminata Touré, 29
Anne Marie Mvunga, 4

B

Bayart, J.F, 362

C

Coquery Vidrovitch, 10, 26

D

D Aguessy, 107
D. Abwa, 13, 42, 55, 56, 212
D. Oyono, 97, 100, 183
D. Tahafo Fonguieng, 102, 103
Delavil Lekunze, 27
Delphine Tsanga, 69, 74, 75, 76, 79, 119, 180, 181, 316
Djamila Ribeiro, 25
Dorothy Njeuma, vii, 69, 77, 78, 80, 102, 113, 115, 179, 316, 319, 370
Dumas fils, 8, 9, 363

E

Engelbert Mveng, 29

F

Faure Gnassingbé, 340
François Lautman, 9

G

Gaillard, 42, 53, 363
Gisèle Halimi, 25

J

Jacques Fame Ndongo et al, 26, 367

K

Koulsoumi Alhadj, viii, 192, 333
Kuma'a Ndumbé, 363

L

Lombard, J.,, 364

M

Mattei, F.,, 364
Mayi Matip,, 364
Minette Libom Li Likeng, 196
Mont Reynaud,, 364

O

Okala, J-T, 364

P

Penda Mbow, 139, 364, 372
Pr. Philippe Blaise ESSOMBA,

R

Robert Kpwang, 16, 28
Roger-Gabriel Nlep, 28

S

Simone de Beauvoir, 25
Sow-Fall, A, 365