

L'impunité : Fondement Métastatique Des Dérives Observables Dans Le Secteur de L'éducation Au Cameroun

FEUZEU François

Enseignant-Chercheur
Administrateur d'Éducation
Expert en Management de l'Éducation.
Docteur en Sciences de l'Éducation
Tel: (+237) 696 709 452 / WhatsApp: (+ 237) 675 159 658
Courriel : feuzeufraancois@gmail.com

René Franck MVOUM ME APATTO

Étudiant-chercheur en Administration
scolaire et Universitaire
Université de Yaoundé I-Cameroun
Tel: (+237) 67575 7667 / WhatsApp: (+237) 69595 8599
Courriel : rene.apatto@univ-yaounde1.cm

Résumé

Cet article explore les multiples irrégularités auxquelles les administrations en charge de l'éducation sont actuellement confrontées. Pour mieux cerner ce phénomène, une enquête a été effectuée sur le terrain avec pour principal objectif d'identifier les causes du problème. L'étude s'est déroulée au Cameroun à travers les interviews, les enquêtes au questionnaire et les sondages d'opinion sur les réseaux sociaux. Après plusieurs mois de collecte et d'analyse des données, les résultats ont été formels. L'impunité est à la base de nombreux dysfonctionnements observés dans le secteur de l'éducation. Pour y faire face, l'étude a suggéré des mesures qui à terme faciliteront la sanction des actes de violation de la loi observés dans le cadre de l'éducation. Il en est de même des actes administratifs unilatéraux illégaux qui devraient être systématiquement contestés, car la quête de la légalité ne s'accommode nullement de l'effroi vis-à-vis du contentieux... Tel est un extrait des préconisations énoncées dans l'arsenal des mesures suggérées pour faire face aux dérives de l'administration scolaire au Cameroun.

Mots clefs : Impunité, Education, Tolérance administrative, Dérive administratives, Déréglementation

Abstract

This article explores the multiple irregularities faced by current educational administrations. To better understand the phenomenon, a survey was carried out in the field with the main objective of identifying the causes of the problem. The study took place in Cameroon, through interviews, questionnaire surveys and opinion polls via social networks. After several months of data collection and analysis, the results were clear. Impunity is at the root of many dysfunctions observed in the education sector. To deal with it, the study suggested measures which will ultimately facilitate the sanctioning of acts of violation of the law observed in the context of education. The

same applies to illegal unilateral administrative acts which should be systematically contested. The quest for legality in no way accommodates the fear of litigation... This is an extract from the recommendations set out in the arsenal of suggested measures to deal with the abuses in school administration in Cameroon.

Key words : Impunity, Education, Administrative tolerance, Administrative drift, Deregulation

Introduction

Des observations portées sur le fonctionnement des institutions en charge de l'éducation révèlent de sérieux dérapages. Ceux-ci vont des malversations financières à l'instabilité du personnel au poste, en passant par le non respect de la hiérarchie et l'excès de zèle, sans oublier la violation des droits de la personnalité, les discriminations et la corruption. Qu'il s'agisse des égarements constatés dans les établissements scolaires ou des dysfonctionnements relevés dans les structures déconcentrées, chacune des dérives relevées s'oppose à une disposition légale. Pourtant, l'enseignant est un modèle et doit briller par ses qualités morales et professionnelles. La conduite de l'enseignant doit en tout temps être irréprochable car il est pour ses apprenants un guide. Les lois et règlements en vigueur relaient cette vérité en sanctionnant doublement les dérives commises par les enseignants sur leurs apprenants. C'est ce qui ressort de l'article 302-1 (3) du code pénal, qui double la peine encourue dans la répression du harcèlement sexuel lorsque « l'auteur des faits est un préposé à l'éducation de la victime ». Cette position de la loi vise aussi à aguerrir les enseignants et à les protéger contre tout acte susceptible de porter atteinte à leur honneur. Le contraste entre les réalités du terrain et les attributs de l'enseignant suscite un certain nombre de questions. Qu'est-ce qui peut être à l'origine de nombreuses dérives observables dans le secteur de l'éducation ? Quelles en sont ses manifestations ? Qu'est-ce qui peut être fait pour venir à bout de cette

déconvenue ? Ces préoccupations justifient la tenue de la présente étude dont le principal objectif consiste à vérifier dans quelle mesure l'impunité est à l'origine des égarements observables dans le secteur de l'éducation. Pour mener à bien les développements, le fil d'Ariane des développements consistera à examiner la revue de littérature, suivie de la présentation et de la discussion des résultats.

I- REVUE DE LA LITTÉRATURE

Prosaisément perçue comme absence de sanction consécutive à une faute, l'impunité s'est aujourd'hui rependue dans presque toutes les administrations publiques, et est largement soupçonnée d'être à l'origine d'un certain nombre de dérives. Dans le cadre de ce travail, les dérives désignent les écarts de comportement et la désinvolture justifiée par l'idée de n'encourir aucun risque d'être puni pour les fautes commises.

Selon La direction générale des droits de l'Homme et Etat de droit du conseil de l'Europe à Strasbourg (2011), « *l'impunité est causée ou facilitée notamment par le manque de réaction diligente des institutions ou des agents de l'Etat face aux graves violations des droits de l'Homme.* » Beauvallet (2017) pense pour sa part que l'impunité est entretenue par l'exemption de juridiction. En effet, de nombreux souverains de même que certains hauts fonctionnaires ne relèvent généralement pas de leur propre juridiction. Ce qui d'emblée favorise « *l'excès de pouvoir en ce que d'une part, le souverain exerce toute discrétion sur ses propres sujet et d'autre part, en ce qu'il ne rend nul compte de la manière dont il use ou abuse de cette discrétion.* » Pour cet auteur, lutter contre l'impunité consiste à limiter le pouvoir des dirigeants. C'est dans ce contexte qu'il cite Montesquieu dans *Esprit des lois*, TI LIII Ch.III, et relève dans cette perspective que si les lois ne sont pas appliquées à quelque niveau, c'est l'Etat qui est en décadence. Ces deux points de vue ont le mérite de relever que l'impunité peut aussi bien exister lorsque le pouvoir est exercé en excès, que lorsqu'il est exercé à défaut. Il se dessine alors en filigrane que de nombreuses dérives présentes dans les administrations publiques seraient très majoritairement motivées par l'impunité.

Pour mieux appréhender les fondements du problème, la présente recension des écrits passera en revue quelques droits et obligations des enseignants avant d'examiner la procédure disciplinaire et le contentieux administratif.

I-1- Les droits et obligations des enseignants

Dans les interactions sociales, la dialectique des droits et devoirs suppose l'existence des prérogatives qui non seulement confèrent à chacun des

avantages, mais également lui fonde à remplir sereinement des obligations. Le développement subséquent se propose d'examiner ce raisonnement dans le cadre de l'éducation.

I-1-1- Les obligations des enseignants

Comme dans tous les corps de métiers, les enseignants possèdent des droits et obligations régis par la loi et les règlements. Pour les enseignants contractuels, ces règlements sont énoncés par le Décret n° 78/484 du 9 novembre 1978 fixant les dispositions communes applicables aux agents de l'Etat relevant du code de travail, et la loi n° 92 /007 du 14 août 1992 portant code du travail. Les enseignants fonctionnaires sont quant à eux régis par le décret n°94/199 du 07 octobre 1994 modifié et complété par le décret n° 2000/287 du 12 octobre 2000 portant Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat (SGFPE). Le développement à suivre examinera quelques droits et obligations des enseignants pour en évaluer l'application sur le terrain.

Par rapport aux obligations des enseignants, une lecture des textes ci-dessus permet de relever :

L'obligation de servir et de se consacrer au service. Celle-ci est prévue par l'article 36 du SGFPE qui dispose : « le fonctionnaire a l'obligation d'assurer personnellement le service à lui confié et s'y consacrer en toutes circonstances avec respect de la chose publique et sens de responsabilité. Il est également tenu de satisfaire aux demandes d'information du public (...).» Cette obligation implique la présence effective au poste de travail, le respect de la chose publique et la soumission du fonctionnaire aux sollicitations des usagers.

L'Obligation de désintéressement. Consacrée par l'article 38 du SGFPE, cette obligation vise à prévenir les conflits d'intérêt dans l'exercice des fonctions publiques. Cette exigence naît de ce que l'indépendance des fonctionnaires est dans de nombreux cas compromise par des actions dont ils disposent dans les secteurs soumis à leur contrôle.

L'Obligation d'obéissance et de respect de la hiérarchie. Selon l'article 39 du SGFPE, le fonctionnaire est tenu d'exécuter les tâches qui lui sont confiées dans le respect de la hiérarchie. Cette obligation vise à prévenir les cas d'insubordination, d'indiscipline et d'insoumission caractérisés par le non respect de l'autorité du chef hiérarchique. Selon l'article (10) du Décret n° 78/484 du 9 novembre 1978 fixant les dispositions communes applicables aux agents de l'Etat relevant du code de travail, tout agent public est tenu d'une obligation de loyalisme. Cela suppose le respect de la hiérarchie, et la prise en compte de l'éthique et de la déontologie professionnelle. Dans la même perspective, l'article

37 du SGFPE dispose : « *chaque fonctionnaire a l'obligation d'obéir aux instructions de la hiérarchie* ». Il s'en suit donc que le non respect de ces obligations expose l'agent public en cause aux mesures disciplinaires. Enfin, l'article 13, alinéa 4 du décret suscité évoque la possibilité d'une rupture du contrat sans préavis en cas de faute lourde.

L'obligation de réserve et de discrétion professionnelle. Ces obligations sont prévues par l'article 40 du SGFPE et « consiste pour le fonctionnaire à s'abstenir d'exprimer publiquement ses opinions politiques, philosophiques, religieuses ou syndicales ou de servir en fonction de celle-ci. » Par ailleurs cette obligation suppose selon l'article 41 du SGFPE, l'obligation de discrétion professionnelle qui contraint le fonctionnaire à s'abstenir de diffuser les informations du service sauf autorisation expresse de son chef hiérarchique.

I-1-2- Les droits des enseignants

A côté des obligations existent de nombreux droits du fonctionnaire. Le développement à suivre examinera quelques-uns.

Le droit au salaire. Tout agent public a droit à un salaire en tant que contrepartie au travail effectué. Selon le décret n   2023/00338/PM du 21 mars 2023 fixant le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG), le salaire minimum mensuel au Cameroun est de 41.875 F. CFA pour les agents de l'Etat relevant du code de travail, 45.000 F. CFA pour le secteur agricole et assimilé, et 60.000 F. CFA pour les autres secteurs d'activité

Le droit à la permission ou à l'autorisation d'absence. En principe, chaque enseignant a l'obligation d'effectuer 8 heures de travail par jour, soit 40 heures par semaine et 173 heures par mois (article 23 alinéa 1 du Décret n   78/484 du 9 novembre 1978 fixant les dispositions communes applicables aux agents de l'Etat relevant du code de travail). S'il est vrai que cette exigence de la présence effective au poste de travail est essentielle pour l'exercice d'une fonction, il n'en demeure pas moins que pour certaines raisons, un enseignant peut se réserver le droit de solliciter une permission d'absence de 2 jours auprès de son supérieur hiérarchique immédiat, ou alors saisir l'autorité administrative compétente pour obtenir une autorisation spéciale d'absence lorsque la durée est supérieure ou égale à 3 jours (article 53 du SGFPE). Cette disposition concerne particulièrement les personnels des services ext  rieurs¹ (article 2 du décret n   2000/690/Pm du 13 septembre 2000 déterminant les autorités compétentes pour l'octroi des autorisations spéciales et permission

d'absence). Dans tous les cas, tout travailleur bénéficie d'un maximum de 10 jours par an de permission d'absence payée et non déductible du congé annuel (article 89 du Code de Travail). Au-delà de 10 jours d'absence cumulés au cours d'une année, les nouvelles permissions d'absence sont déduites du congé annuel (article 54 du SGFPE).

Le droit aux congés. Comme tout fonctionnaire, les enseignants ont droit aux congés administratifs, les congés de maladie et les congés de maternité.

Les congés de maladie. Ils sont prévus par l'article 57 du SGFPE. Ces congés sont autorisés sur demande de l'intéressé par le ministre de tutelle lorsque la durée n'excède pas 90 jours, et par le ministre de la fonction publique lorsque la durée est supérieure à 90 jours. Toutefois, « *le fonctionnaire qui prolonge ind  mment son congé de maladie encourt une révocation d'office* », et son médecin, traduit devant le conseil permanent de discipline (article 65 (3) du SGFPE). Une telle disposition suppose que rien ne peut justifier la désertion par un agent public de son poste de travail. Sous ce rapport, la cessation temporaire de service consécutive à une absence irrégulière est signalée dans les services extérieurs par le supérieur hiérarchique direct qui informe communiqué par écrit l'autorité administrative territorialement compétente ; à charge pour ce dernier de faire constater l'absence par décision. Le supérieur hiérarchique direct qui s'en abstient est passible de sanction disciplinaire. L'absence irrégulière est établie lorsque le travailleur ne donne pas de nouvelles dans les 48 heures qui suivent l'échéance de la période d'absence accordée. Dans ce cas, un communiqué-radio invitant l'intéressé à rejoindre son poste de travail doit être publié, et l'agent public mis en demeure dès son retour de justifier son absence à travers une demande d'explication écrite. Selon l'article 9 (7) du Décret n   78/484 du 9 novembre 1978 fixant les dispositions communes applicables aux agents de l'Etat relevant du code de travail, le travailleur ne peut prétendre au salaire en cas d'absence non justifiée. L'article 105 (4) du SGFPE donne ceci à lire : « toute absence irrégulière d'une durée d'au moins 30 jours consécutifs est considérée comme abandon ».

Le congé de maternité. Après présentation d'un certificat de grossesse de six mois, tout fonctionnaire de sexe féminin a droit à un « congé de maternité d'une durée de 14 semaines pour couches et allaitement avec solde entière » (article 66 du SGFPE et article 84 (2) du Code de travail en usage au Cameroun). Ce congé court à partir du 8^e mois. Soit 4 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après. Cette période englobe l'allaitement, la récupération postnatale et les complications non létales liées à la grossesse, communément appelée morbidité maternelle. Ceci suppose théoriquement

¹ Personnels des administrations déconcentrées et ceux des administrations décentralisées.

qu'à 8 mois de grossesse et en l'absence d'une notification, toute femme ayant exprimé sa demande peut prendre son congé sans encourir une procédure disciplinaire. Bien plus, il est à relever qu'après le congé de maternité, l'article 85 du code de travail accorde pour une période de 15 mois un repos pour allaitement d'une heure par journée de travail. De plus, le congé de maternité peut être « *prolongé de six semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant soit de la grossesse, soit de la couche* » (article 66 alinéa 4 du SGFPE). Par ailleurs, un enseignant ayant attesté son état de grossesse par un certificat médical peut bénéficier des heures d'absence pour ses examens médicaux obligatoires. Dans cette même veine, de nombreuses conventions collectives « permettent à une salariée enceinte de sortir plus tôt ou d'arriver plus tard au travail ou de prendre des pauses » (Tissot, 2020).

Le congé de paternité et le congé parental.

Le congé de paternité est accordé sur demande introduite par le père de l'enfant un mois avant la date sollicitée. Cette demande doit obligatoirement être adjointe de l'acte de naissance de l'enfant. Selon l'instruction administrative ST/A/2005/2 relative au congé pour motif familial et congé de paternité, de tels congés sont « accordés pour une durée totale de 4 semaines au maximum (20 jours de travail), 32 jours consécutifs en cas de naissance multiple, et 8 semaines pour les fonctionnaires internationaux exerçant dans un milieu « *formellement déconseillé aux familles* » (40 jours de travail). Le congé peut être pris en une seule fois ou en plusieurs fois (Disposition 6.3 du Règlement du personnel).

En l'absence d'une législation spéciale, le congé de paternité est selon les usages au Cameroun, commué en autorisation spéciale d'absence, communément appelée « *congé spécial d'absence* », accordé aux pères légitimes et naturels. Aux termes de l'article 53 du SGFPE, cette autorisation spéciale non déductible du congé annuel est de « *03 jours ouvrables pour accouchement d'une épouse légitime, 05 jours pour mariage ou décès d'un conjoint, et 03 jours pour décès d'un descendant, d'un ascendant de premier degré ou des collatéraux* ». Toutefois, « *cette autorisation spéciale d'absence pour événement familial se prescrit dans les 10 jours qui suivent la survenance de l'événement concerné* ». Les enseignants régis par le Code du Travail peuvent autant bénéficier du congé spécial d'absence que du congé parental ou congé d'accueil d'enfants mineurs conformément à l'article 89 du Code de travail, qui donne possibilité à tout travailleur de bénéficier jusqu'à « *10 jours de permission exceptionnelle d'absence non déductible du congé annuel (...) à l'occasion des événements familiaux touchant directement leur propre foyer* ». L'on en déduit qu'en dehors des 10 jours non déductibles du congé annuel, le fonctionnaire peut obtenir une autorisation spéciale d'absence. Le contractuel par contre ne peut

que bénéficier de 10 jours de permission d'absence non déductible du congé annuel

Le congé annuel. L'article 52 du SGFPE accorde un congé administratif annuel aux agents publics. Ce congé est de 30 jours consécutifs pour les fonctionnaires et d'« *un jour et demi ouvrable par mois de service effectif* » pour les personnes régies par le code de travail (article 89 code de travail). Pour les mères, le congé est augmenté de 2 jours ouvrables par enfant âgé de moins de 6 ans à la date de départ en congé. Ce congé est aussi augmenté de 2 jours par ancienneté de 5 ans. Une mère peut donc bénéficier des deux augmentations. La période de congé peut être fractionnée avec une partie d'au moins 12 jours. Les autres jours de fractionnement pouvant être accordés ultérieurement. Par contre, le droit de report des congés payés ne peut être reconnu que dans les cas suivants : (1) l'existence d'une demande de report dûment acceptée par l'employeur, (2) la non jouissance du congé en raison du congé de maternité, un accident de travail ou du congé de maladie, (3) la non jouissance du congé en raison d'une faute de l'employeur. Toutefois, le droit de jouissance des congés se prescrit par 3 ans (article 90 du code de travail). Une précision non négligeable est donnée à l'article 91 qui donne ceci à lire : « *un congé non payé peut être accordé à un travailleur sur sa demande, pour une durée ne dépassant pas 18 jours ouvrables par an (...). Le droit de jouissance des congés est acquis après une durée de service annuel égale à 1 an* ». Il en ressort donc qu'à défaut d'obtenir une autorisation spéciale d'absence, le travailleur peut solliciter un congé non payé. De façon générale, les jours de jouissance des congés payés s'acquièrent par période de référence et non par année calendaire ; faisant allusion à la capacité d'un supérieur hiérarchique à aménager la période des congés selon les réalités du service.

Le droit à la sécurité sociale. Tout travailleur a droit à la sécurité sociale. Cela suppose son immatriculation à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) et le paiement régulier des cotisations par l'employeur. Une telle mesure permet à terme au travailleur de bénéficier des prestations familiales conformément à l'arrêté n°007-MTLS-DPS du 14 avril 1970 fixant les conditions d'attribution et les modalités de paiement des prestations familiales (allocations prénatales, allocation de maternité, allocation familiale, et indemnités journalières versées aux femmes salariées en congé de maternité) prévues par la loi n° 67-LF-7 du 12 juin 1967 instituant un code de prestation familiale, modifiée par l'arrêté n° 17-MEPS-DPS du 20 novembre 1973.

I-2- La procédure disciplinaire et le contentieux administratif

En cas de dérive dûment constatée, l'agent public mis en cause doit faire l'objet d'une procédure disciplinaire sans préjudice des poursuites pénales. Toutefois, la sanction administrative infligée ou tout autre règlement administratif peut faire l'objet d'une contestation et déboucher sur un contentieux administratif.

I-2-1- La procédure disciplinaire dans l'administration publique

La procédure disciplinaire permet de respecter les manières de procéder juridiquement, et les formalités nécessaires pour la mise en œuvre des sanctions au non respect des règles et principes gouvernant l'éthique et la déontologie professionnelle. Deux éléments essentiels sont à prendre en compte dans ce processus.

Les étapes de la procédure. Cette procédure commence par le montage d'un dossier disciplinaire. Celui-ci est ficelé par le supérieur hiérarchique direct qui selon le cas peut débiter par une lettre de rappel ou une demande d'explication écrite suite à la désinvolture d'un agent public (Article 9 (3) du Décret n° 78/484 du 9 novembre 1978 fixant les dispositions communes applicables aux agents de l'Etat relevant du code de travail). En cas de récidive ou d'explication non convaincante, le supérieur hiérarchique peut adresser une lettre d'observation suivie d'une lettre de mécontentement s'il le juge nécessaire. En fonction de la gravité de la faute ou de l'état d'esprit du mis en cause, la traduction au conseil permanent de discipline est opérée. Il s'agit d'un organe qui « *connait des fautes professionnelles commises par les fonctionnaires* » (Article 89 du SGFPE). Le Conseil de discipline siège à Yaoundé, mais peut aussi être créé dans les régions. Selon l'article 15 (1) du décret n° 2000/685/PM du 13 septembre 2000 portant procédure disciplinaire, le conseil de discipline est saisi par le ministère en charge de la fonction publique sur demande d'une autorité investie du pouvoir disciplinaire. Les agents publics traduits devant le conseil de discipline peuvent se faire assister pour présenter leur défense. Le conseil de discipline donne son avis sur les sanctions du 2^e, 3^e et 4^e groupe (Article 89 (b) du SGFPE).

Le régime des sanctions disciplinaires. Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être infligées aux fonctionnaires sont prévues par l'article 9 du Décret n° 78/484 du 9 novembre 1978, et réparties en 4 groupes (article 94 du SGFPE). Ces sanctions sont infligées par les autorités investies du pouvoir disciplinaire (Article 103 du SGFPE) sur avis du conseil permanent de discipline. Toutefois, l'avis du conseil n'est pas nécessaire pour l'infliction des sanctions du premier groupe (Article 89 du SGFPE).

Pour le personnel de l'enseignement supérieur, les sanctions sont prévues par les articles 51 à 62 du Décret n° 93/035 du 19 janvier 1993 portant Statut Spécial des Personnels de l'Enseignement Supérieur.

Les autorités investies du pouvoir disciplinaires habilités à prendre les sanctions du 1^{er} groupe sont constituées des Préfets, les Sous-préfets et les Délégués Régionaux, ainsi que leurs autorités hiérarchiques supérieures exerçant le pouvoir disciplinaire ; qui disposent en outre d'un pouvoir de reformation (article 103 alinéa 1 et 2 du SGFPE). Ces sanctions sont pour l'essentiel l'avertissement écrit et le blâme avec inscription au dossier pour les fonctionnaires, et l'avertissement écrit, le blâme avec inscription au dossier et la mise à pied de 1 à 8 jours pour les contractuels selon article 9 (2) du Décret n° 78/484 du 9 novembre 1978 fixant les dispositions communes applicables aux agents de l'Etat relevant du code de travail). L'avertissement est une mise en garde intimant l'ordre au fonctionnaire de s'amender. Le blâme est une réprobation faite au fonctionnaire sur sa manière de servir (article 97 du SGFPE). Comme relevée plus haut, les sanctions du 2^e, 3^e et 4^e groupe, sont sur avis du conseil permanent de discipline infligées par les autorités prévues à l'article 103 alinéa 1 (b,c,d,e) du SGFPE.

En cas de faute grave, (manquement aux obligations professionnelles, délit de droit commun ou atteinte à l'éthique et la déontologie professionnelle), le fonctionnaire peut être provisoirement suspendu pour une durée de 4 mois par le ministre utilisateur sans préjudice des poursuites judiciaires. Cela suppose la cessation de se présenter au lieu de service et perte de rémunération de base. Cette suspension est sollicitée par le supérieur hiérarchique direct du mis en cause, sur la base d'un dossier disciplinaire (Article 108 du SGFPE). Dans le cadre de l'éducation, la faute grave est généralement évoquée en cas de vol, détournement de frais d'examen, viol et outrage à la pudeur sur mineurs.

Les sanctions pécuniaires peuvent également être introduites par l'autorité administrative sur demande du supérieur hiérarchique du mis en cause conformément à l'article 9 alinéa 7 du Décret n° 78/484 qui dispose : « *en cas d'absence injustifiée, quelle qu'en soit la durée et sans préjudice de l'application des sanctions disciplinaires énoncées ci-dessus, le travailleur ne peut prétendre à aucun salaire* ». *Le dossier constatant cette absence est transmis à l'autorité administrative qui exerce ses prérogatives par Décision.* En dehors des sanctions sus-évoquées, l'existence d'un dossier disciplinaire est un obstacle à l'inscription de tout agent public sur les listes d'aptitude. Ainsi, l'application des sanctions disciplinaires n'exclut pas les poursuites judiciaires à l'encontre des agents publics concernés (article 96 du SGFPE).

I-2-2- Le contentieux administratif

Après signature d'un acte administratif, celui qui le conteste peut directement saisir l'autorité signataire pour solliciter soit un retrait si l'acte n'est pas encore publié, ou une annulation si celui-ci est rendu public. Dans le cas où le contestataire n'est pas satisfait, celui-ci peut ouvrir un contentieux dans le respect de la procédure légale. Pour cela, il a 2 mois après publication de l'acte querellé pour introduire un recours gracieux préalable soit au ministre de l'autorité ayant signé l'acte, au Maire s'il s'agit d'une autorité communale, ou à l'autorité de représentation (Recteur, Directeur Général) s'il s'agit d'un établissement public. Ce délai est de 6 mois si le recours est relatif à une question d'indemnisation, et de 4 ans s'il s'agit d'une abstention d'une autorité ayant compétence liée² (article 12 de l'ordonnance n° 72/6 du 26 août 1972). L'introduction de la demande en justice sera fonction du traitement accordé au recours gracieux préalable. En cas de rejet explicite, le requérant a de nouveau 2 mois à partir de la date de rejet pour saisir le juge administratif (article 7 de l'ordonnance n° 72/6 du 26 août 1972). En cas de silence de l'administration, le requérant a 3 mois à partir de la date d'introduction du recours gracieux préalable pour introduire sa demande en justice (article 12 de l'ordonnance n° 72/6 du 26 août 1972). L'autorité ayant reçu le recours gracieux préalable peut lui-même rapporter l'acte querellé ou alors demandé à son auteur de le faire ; tout comme l'acte querellé peut être abrogé par un autre acte suivant le principe du parallélisme de forme. Toutefois, si l'acte pris par une autorité est manifestement illégal, celui qui le conteste peut à partir d'une procédure d'urgence saisir directement le juge administratif pour obtenir un sursis à exécution (Article 16,17 et 18 de la loi n° 75/17 du 08 décembre 1975). Si le juge de référé est saisi en premier, le recours gracieux préalable ne sera plus exigé quand bien même l'affaire sera ensuite soumise au juge administratif. La 2^e exception à l'introduction du recours gracieux préalable se rapporte à la contestation des dispositions du conseil de discipline budgétaire et comptable. Dans ce cas, l'acte peut directement faire l'objet d'un recours en annulation devant les juridictions administratives (Article 12 de la loi 74/18 du 05 décembre 1974). Le délai de 2 mois exigé pour intenter le contentieux se rapporte au recours pour excès de pouvoir dont les variantes sont : la violation de la loi, l'incompétence, le vice de forme et le détournement de pouvoir. Passé ce délai, la légalité d'un règlement peut toujours être contestée par le biais d'une exception d'illégalité. Cette question peut directement être introduite devant le juge administratif ou alors être soulevée lors d'un procès ordinaire devant le juge répressif. Par ailleurs, il est nécessaire de souligner que les actes administratifs bénéficient du privilège de

² Compétence dont son détenteur est obligé d'utiliser.

préalable c'est-à-dire d'une présomption de vérité légale, et du privilège d'exécution d'office ou forcée, qui suppose que tout acte à moins d'être manifestement illégal, doit d'abord être exécuté avant d'être contesté.

II- OUTILS ET METHODES

La méthodologie retenue dans le cadre de ce travail est celle d'une étude empirique originale de type exploratoire et descriptif. L'enquête s'est déroulée au Cameroun sur une population d'étude constituée pour l'essentiel des utilisateurs des réseaux sociaux, et des individus sélectionnés selon la technique d'échantillonnage de commodité. La collecte des données s'est effectuée par entretien semi-directif avec pour objectif de recueillir l'avis des répondants sur les dérives de l'administration scolaire au Cameroun. L'approche qualitative ainsi adoptée a permis de traiter les données à partir des statistiques récapitulatives et de l'analyse thématique des contenus. Les résultats obtenus sont clairement présentés dans le développement ci-dessous.

III- PRESENTATION ET INTERPRETATION DES RESULTATS

L'enquête menée sur le terrain a permis d'identifier de nombreuses dérives entretenues par l'impunité. Dans une démarche en six étapes, l'essentiel des déviations enregistrées seront successivement présentées.

III-1- Les dérives administratives et sociales

Les témoignages recueillis sur le terrain font état de plusieurs insuffisances dans le fonctionnement des services. Celles-ci sont caractérisées par la désinvolture du personnel et le non respect de la réglementation. Au nombre de ces insuffisances l'on peut citer :

III-1-1- Le non respect des obligations du fonctionnaire

De nombreuses obligations de l'enseignant ne sont pas respectées par les agents publics exerçant sur le terrain. Ces obligations sont réparties en quatre principales catégories.

- **L'obligation de servir.** Celles-ci englobent l'ensemble des actions qui consistent à remplir les tâches requises par la fonction. L'on peut citer :

Le devoir d'assurer personnellement le service. Contrairement aux exigences de l'article 36 (1) du SGFPE, de nombreux enseignants recrutent des personnes sous payées pour travailler à leur place. Le non respect de l'obligation de servir se traduit aussi par l'arrogance de certains fonctionnaires qui refusent parfois de recevoir les

usagers ou de rendre des services publics. L'article 36 (2) du SGFPE parle clairement du non respect de l'obligation de servir pour incriminer ces actes.

L'instabilité du personnel au poste de travail.

La cessation temporaire de service est consommée en cas d'absence irrégulière ou de détention (article 104 du SGFPE). Celle-ci est en principe constatée « à compter du jour où le fonctionnaire a cessé de se présenter au poste », article 105(3). Toutefois, les usages donnent généralement quitus au supérieur hiérarchique de débiter la procédure 48 heures après la fin de la permission.

Les données recueillies révèlent que les absences irrégulières sont très fréquentes sur le terrain. Si l'on en croit les enseignants interrogés, les permissions d'absence de 02 jours se prolongent parfois au-delà des semaines et des mois. Certains enseignants s'absentent et réapparaissent de façon répétée pour ne pas tomber sous le coup de l'absence consécutive de 30 jours, assimilable à un abandon. Les données du terrain font aussi état de nombreux enseignants qui après leur prise de service disparaissent pendant des mois, voire des années sans être inquiétés. Les témoins évoquent également de nombreux agents publics qui refusent de rejoindre leur poste de travail, ou ceux qui en toute impunité abandonnent leur poste de travail pour se livrer à d'autres activités. L'article 7 du Décret n°78/484 du 9 novembre 1978 assimile un tel refus à une « démission et une rupture du contrat de travail ».

Par ailleurs, l'analyse des activités scolaires et académiques souligne qu'en raison des nombreuses interruptions liées au découpage de l'année scolaire, l'absence irrégulière au poste ne devrait en principe pas se justifier dans le secteur de l'éducation. Deux semaines de congés pour le compte du premier trimestre. Deux semaines pour le deuxième, et trois mois de vacances. Soit au total quatre mois de congés par ans ; contrairement à 30 jours comme le prévoit l'article 52 du SGFPE. Nonobstant cette dérogation, de nombreux enseignants continuent d'abandonner leurs poste de travail plusieurs semaines avant le début des interruptions sus évoquées. D'autres ont l'outrecuidance de léser ou d'assurer le service minimum à leur poste de travail pour privilégier les vacances dans d'autres établissements. De telles dérives devraient être dénoncées et sanctionnées sans complaisance.

Une autre raison à évoquer pour justifier l'instabilité au poste, est le manque de pro-activité de certains agents qui ne prennent aucune mesure utile pour favoriser leur présence au poste de travail. Pour ceux qui exercent dans les localités enclavées, il peut s'agir de l'ouverture des comptes mobiles nécessaires à la perception locale des salaires - Orange Money (OM), Mobile money (MOMO), Express Mobile, compte postal -. Malgré cette mauvaise foi, les auteurs d'absence prolongée

ne sont parfois pas repris par leurs supérieurs hiérarchiques. Les communiqué-radio invitant les intéressés à rejoindre leur poste de travail ne sont pas souvent publiés dans les 48 heures qui suivent l'échéance de la période d'absence accordée. Les mis en cause ne reçoivent souvent pas de demande d'explication écrite après leur retour. L'absence de dossiers disciplinaires pour les absentéistes s'assimile ainsi à un laxisme coupable pour les supérieurs hiérarchiques concernés. Selon une autre révélation du terrain, de nombreux agents publics ayant abandonné leur poste de travail depuis des années ne sont ni suspendus, ni sanctionnés. Bien plus, ces derniers continuent d'émarger impunément sur le budget de l'Etat. Il en est de même de ceux qui sont instables à leur poste de travail ; ceux qui perçoivent simultanément plusieurs salaires, et ceux qui émargent frauduleusement sur budget de l'Etat sans jamais avoir été recruté comme fonctionnaire. Reprenant Ntap (2019), « plus de 10 000 fonctionnaires fictifs » ayant coûté 30 milliards de francs CFA par an, ont été identifiés sur le fichier solde de l'Etat selon le Ministère de Finance du Cameroun à la suite d'une opération de comptage physique des fonctionnaires lancée en avril 2018. Face à toutes ces irrégularités, les sanctions contre les coupables demeurent extrêmement rares. L'on peut en dire autant à propos des supérieurs hiérarchiques directs qui s'abstiennent d'initier les procédures disciplinaires contre leurs collaborateurs accusés d'absence irrégulière à leur poste de travail. Enfin, la résiliation de contrat de travail pour les contractuels ; ou la révocation de la fonction publique pour les fonctionnaires ne sont pas prononcés contre de nombreux agents publics ayant abandonné leur poste de travail (article 121 alinéa 2 (b) du SGFPE).

En dépit des dispositions légales et des mesures initiées pour débusquer les fonctionnaires fictifs, le Ministre des enseignements secondaires déclarait par communiqué n° 03/24/CR/MINESEC/SG/DRH du 17 janvier 2024 que 2326 enseignants en position d'absence irrégulière avaient été identifiés, et annonçait la prise le même mois des mesures conservatoires en vue de la suspension de solde. Parmi ces enseignants, certains avaient déserté leur poste de travail depuis plusieurs mois ; voire plusieurs années. La décision du ministre était donc latitudinaire car l'absence irrégulière est constatée 48 heures après l'échéance de la période d'absence. Il en est de même des absences de 30 jours consécutifs qui exposent le concerné à la révocation. Enfin, aucune annonce en rapport avec la sanction des supérieurs hiérarchiques indélicats n'avait été faite, alors même que ceux-ci sont passibles des mesures disciplinaires en cas de non dénonciation des agents publics en situation d'absence irrégulière. Une autre curiosité dans cette correspondance provient de l'aveu du ministre, d'agir conformément aux très hautes directives du chef de l'Etat. Ce qui laisse penser qu'il faille attendre des instructions pour réprimer les cas de violation de la

loi. Ce précédent renseigne sur la gravité de l'impunité et ne dissuade pas de nombreux agents publics à verser dans la désinvolture.

Le non respect de la durée du travail. Sur le plan éducatif, ce manquement se rapporte au non respect du calendrier de l'année scolaire. Nombreux sont des services publics qui ouvrent tard en matinée et ferment tôt dans l'après-midi. Certaines écoles ferment le mercredi à 12 heures et la journée du vendredi est purement réservée au travail manuel. En zones rurales, les enfants sont généralement congédiés plusieurs semaines avant la date officielle. Les directrices des écoles maternelles avouent d'ailleurs que les tout-petits prennent leurs congés une semaine avant leurs aînés du primaire... Toutes ces pratiques vont pourtant à l'encontre de l'arrêté conjoint n° 102/B1/1467/MINEDUB/MINESEC du 09 juillet 2023 fixant le calendrier de l'année scolaire 2023/2024³ en République du Cameroun. L'on peut aussi évoquer l'article 23 du Décret n°78/484 du 9 novembre 1978 qui fixe la durée du travail à 40 heures par semaine et 173 heures par mois pour les contractuels. Il convient de relever que l'article 29 du statut général de la fonction publique dispose : « *l'absence de service fait pour une fraction quelconque de la journée, donne lieu à une retenue dont le montant est égal à la fraction du traitement indiciaire frappé d'indivisibilité* ». Les heures non faites sont donc assimilables aux services non faits et se rapportent à tout fonctionnaire qui « *n'exécute pas tout ou partie des obligations du service qui s'attachent à son poste de travail* ».

- **L'obligation de désintéressement.** Contrairement aux dispositions de l'article 38 du SGFPE, certains fonctionnaires ont des intérêts dans des secteurs soumis à leur contrôle. Il en est ainsi des prises de participation dans des entreprises adjudicataires, et la prévalence des retro commissions. D'autres soumissionnent en toute impunité comme prestataire dans les marchés lancés par leurs services.
- **L'obligation d'obéissance.** Le respect de la hiérarchie est une obligation du fonctionnaire (article 39 du SGFPE). Malheureusement, le mépris pour l'autorité du chef est devenu viral dans le secteur de l'Education. Pourtant, les auteurs de tels égarements ne sont pas inquiétés. Bien plus, certains n'ont pas de dossiers disciplinaires, pas plus qu'ils ne sont repris après récidive. Les raisons évoquées pour expliquer ce laisser-faire étant le laxisme de certains responsables. L'on évoque aussi le trafic d'influence et le carnet d'adresse communément utilisés comme bouclier par des enseignants insoumis. L'article 94 du SGFPE fixe pourtant

³ L'arrêté fixant le calendrier de l'année scolaire est signé chaque année. Toutefois, les dispositions relatives au découpage de l'année scolaire ne sont pas toujours respectées sur le terrain.

des sanctions applicables aux agents publics désobéissants.

En outre, l'article 9 (2) du Décret n° 78/484 du 9 novembre 1978 fixant les dispositions communes applicables aux agents de l'Etat relevant du code de travail, prévoit les mises à pied de 1 à 8 jours pour les agents publics récalcitrants. L'article 29 du SGFPE cité plus haut donne la précision selon laquelle de tels agents ne peuvent prétendre à aucun salaire pendant cette période. Si l'application d'une telle disposition peut engendrer de nombreux abus, il n'en demeure pas moins qu'elle permettrait de discipliner les agents publics qui s'identifient par une désinvolture et une déloyauté révoltante.

- **L'obligation de réserve et de discrétion**
L'article 40 du SGFPE évoque dans ce cadre la confidentialité des informations relevant du service. Cependant, les secrets professionnels et des documents confidentiels sont impunément portés sur la place publique à travers la diffusion dans les réseaux sociaux et la communication aux personnes hors du service. Les secrets des délibérations sont diffusés, les communications entre fonctionnaires divulguées et les dossiers des usagers dévoilés.

III-1-2- Le non respect des droits du fonctionnaire

L'inobservation des droits se caractérisent par le non respect des acquis du travailleur. Deux éléments au moins peuvent être convoqués :

- **Le droit au salaire.** Les cas d'illégalité recensés dans le traitement salarial des enseignants sont légions. L'on peut évoquer :

Le non respect du SMIG. Les informations de terrain font état des enseignants dont le traitement mensuel est inférieur au SMIG. Pour les enseignants vacataires du secteur primaire généralement appelé maître des parents, le traitement mensuel est parfois de 10 000 F cfa, sans majoration ni indemnité. Dans l'enseignement secondaire il est parfois compris entre 30 000 et 50 000 F cfa sans avantage ni couverture sociale. Certains enseignants ont même déclaré avoir travaillé avec pour seule contrepartie le versement par les élèves d'une maigre ration alimentaire. Au-delà de tout ceci, les enseignants vacataires devenus fonctionnaires déplorent le fait que ces années de sacerdoce ne soient pas pris en compte dans le calcul des années d'ancienneté. Pour illustrer cette déconvenue, un répondant évoque un dossier introduit pour l'octroi des palmes académiques. Il précise que son dossier a plusieurs fois été rejeté pour défaut d'ancienneté de 15 ans alors qu'avant son recrutement dans la fonction publique, il avait servi pendant de nombreuses années comme enseignant vacataire. Il conclut en précisant que « *le refus de prendre ces années en*

compte est une injustice en raison des services rendus pendant cette période ».

Le non paiement des salaires. De nombreux enseignants vacataires totalisent plusieurs mois d'arriérés de salaire chaque année. La situation n'est guère reluisante pour les enseignants communaux qui vont parfois jusqu'à 19 mois sans salaire. Pour les fonctionnaires, la situation des Enseignants en Cours d'Intégration (ECI)⁴ continue de défrayer la chronique. En effet, certains enseignants affirment n'avoir perçu leurs premiers salaires qu'au bout de 24 mois de travail effectif.

Le non paiement des frais divers. Les frais de relèves et frais de voyage (articles 8 et 26 Décret n°78/484 du 9 novembre 1978), les frais médicaux et d'hospitalisation (article 31 et 129 du SGFPE, article 11 (2) Décret n°78/484 du 9 novembre 1978), les frais de déplacement (article 129 du SGFPE), les per diems pendant certaines sessions de formation et les frais de congés (article 24 (3) du Décret n°78/484 du 9 novembre 1978), ne sont pas payés pour de nombreux enseignants, alors que le paiement de tels frais est clairement évoqué par la réglementation en vigueur.

- **Le droit à la promotion professionnelle.** La promotion personnelle compte parmi les objectifs prioritaires du management des organisations. Pourtant, de nombreuses insuffisances demeurent perceptibles. Ce sont :

Le non respect des récompenses. Les récompenses prévues à l'article 111 du SGFPE ne sont pas mises en œuvre sur le terrain. Il en est de même des ordres nationaux et des palmes académiques qui pour certains enseignants remplissant les conditions demeurent hors de portée. Enfin, certains enseignants déplorent l'absence de parchemins après les séminaires et sessions de formation.

Des lourdeurs dans la gestion des actes de carrière des enseignants. Une proportion non négligeable des enseignants interrogés déplorent de sérieux manquements dans la gestion administrative des actes de carrière. Sont particulièrement pointés du doigt les lenteurs dans le bénéfice des prestations familiales, et le traitement alambiqué des dossiers relatifs à l'octroi de nombreuses indemnités. C'est le cas des états de sommes dues ou du suivi de nombreux dossiers qui exigent parfois le déplacement des enseignants exerçants pour certains à plus de 2000 km du siège des institutions. Sous ce rapport, des insuffisances restent perceptibles dans l'automatisation des avancements. L'on évoque aussi des lourdeurs dans le reclassement des personnels (avancement de grade)

⁴ C'est aussi le cas dans l'enseignement primaire avec les Instituteurs en Cours de Recrutement (ICR)

nonobstant les dispositions pertinentes du Décret N° 2000/359 du 05 décembre 2000 portant Statut Particulier des Fonctionnaires du Corps de l'Education Nationale. Pour les acteurs du terrain, ces dérives sont en partie justifiées par des difficultés relatives à la tenue non permanente des commissions administratives paritaires, prévue par l'article 88 du SGFPE.

Le non respect des listes d'aptitude. Si la nomination relève du pouvoir discrétionnaire, l'autorité qui nomme devrait néanmoins respecter le « principe du plus ancien dans le grade le plus élevé ». De la même façon, il devrait prendre en compte l'aptitude professionnelle et les compétences sociales de l'agent à nommer. Cependant les données de terrain révèlent que la responsabilisation des agents publics relevant du secteur de l'éducation ne respecte pas toujours cette exigence. Il s'observe que dans le total mépris des listes d'aptitudes, des fonctionnaires sortant fraîchement de l'école sont nommés pendant que les aînés plus expérimentés sont jetés en pâture. Les personnes interrogées affirment que les stagiaires et même les élèves sont nommés avant leurs enseignants, sans que ces derniers aient fait l'objet d'une procédure disciplinaire. Cet état de chose entraîne de sérieuses frustrations et conduit malheureusement de nombreux agents publics à la désinvolture ou à l'abandon de poste. Si de tels comportements ne peuvent se justifier, il y a aussi lieu de regretter que de nombreux agents nommés combrent leur manque d'expérience par l'autoritarisme pendant que leurs devanciers las d'attendre et pris d'aigreur, se livrent à des dérapages de toute sorte. De plus, le contrôle minimum attaché au pouvoir discrétionnaire ne s'explique pas non plus dans le non respect des délais observés dans la promotion et la réhabilitation des agents suspendus. De telles dérives relèguent la méritocratie au second plan et consacrent malheureusement la médiocrité au rang des valeurs. Toutefois, l'on ne peut clore le chapitre des nominations sans rappeler la maxime selon laquelle « le grade appartient à l'individu et la fonction appartient à l'Etat », comme pour débouter les agents publics qui boudent leur chef hiérarchique sous prétexte que ce dernier est moins gradé. Si certaines frustrations sont compréhensibles, il n'en demeure pas moins que la fonction prime sur le grade, et qu'aucun acte d'insubordination fondé sur cette question ne saurait être toléré.

- **Autres droits non respectés.** En dehors des cas cités plus haut, le secteur de l'éducation est également caractérisé par le non respect des normes telles que :

Le droit au regroupement familial et l'affectation pour raison de santé. De nombreux répondants déplorent des insuffisances dans la mise en œuvre du regroupement familial et des affectations pour raison de santé (article 128 du

SGFPE). Pour ce qui est du regroupement familial, plusieurs enseignants légalement mariés estiment avoir été indûment affectés loin de leurs familles. D'autres avouent avoir introduit en vain des demandes de mutation fondées sur le regroupement familial. Interrogé sur la question, un cadre des services déconcentrés révèle que dans la pratique, de telles mutations sont systématiquement accordées aux hauts fonctionnaires, et sujettes à un avis très réservé chez les enseignants, eu égard à l'existence des faux actes de mariage, et des mariages fantaisistes ; c'est-à-dire, contractés dans l'optique de faciliter une mutation. Cette politique du deux poids deux mesures s'assimile à une injustice car la loi est générale et impersonnelle. De plus, il n'a jamais été question dans l'application de l'article 128 du SGFPE de vérifier les mobiles de l'engagement nuptial. En ce qui concerne l'affectation pour raison de santé, des informations de terrain révèlent que des enseignants sans voix, exerçant dans des localités retirées sont morts faute d'encadrement médical, alors que ceux-ci ont sans succès introduit des demandes de mutation pour se rapprocher de leurs médecins. En raison de la centralisation des organes de gestion de la fonction publique, d'autres déplorent des difficultés éprouvées dans la saisine et la tenue des sessions du conseil de santé (article 90 et 91 du SGFPE).

Le droit à l'affectation pour besoin de service à un autre lieu d'emploi. Selon l'article 8 du Décret n°78/484 du 9 novembre 1978, « *les travailleurs peuvent faire l'objet de l'affectation soit à l'intérieur, soit à l'extérieur du territoire de la République du Cameroun. Ces affectations sont toujours prononcées pour les besoins du service et ne constituent pas des sanctions* ». Cependant, certains enseignants déclarent que leur demande introduite pour cette cause ne trouvent jamais de suite favorable après 10 ans et 15 ans de service pour certains au même poste. D'autres encore révèlent que leur affectation se limite aux zones rurales. C'est pourquoi ils demeurent convaincus par dépit que le service en zones urbaines est réservé à une certaine catégorie de personnes. Par ailleurs, de nombreux enseignants interrogés affirment aussi que le pouvoir discrétionnaire évoqué dans les affectations ouvre la voie à de nombreuses dérives. Dans certains cas, les mouvements du personnel constituent un outil de dissuasion utilisée pour régler des comptes ou pour éloigner des agents devenus gênants. Selon eux, certaines affectations sont malheureusement prononcées en guise de sanctions, et les initiateurs les brandissent parfois comme arme de menace et d'intimidation. Dans d'autres cas, les affectations sont utilisées pour contenter des proches. C'est pourquoi elles interviennent parfois pour redéployer des enseignants des postes de travail où le besoin est évident pour des postes où le besoin ne se fait pas sentir en raison du nombre d'enseignant en poste, ou de la qualification du personnel affecté. De telles dérives laissent penser

que le manque d'enseignants dans certains établissements scolaires s'explique aussi par une mauvaise gestion des ressources humaines.

III-1-3- L'existence des incompatibilités dans la fonction publique

De nombreuses incompatibilités sont actuellement relevées dans le secteur de l'éducation. Quatre cas particuliers seront abordés.

La qualité de ministre de culte. L'exercice dans la fonction publique est incompatible avec la qualité de ministre de culte (article 14 du SGFPE). Cependant, bon nombre d'enseignants se sont érigés en leader religieux, et exercent en toute impunité. C'est pourquoi de nombreuses salles de classe sont régulièrement utilisées comme sanctuaire pour abriter des offices religieux. Interrogé sur la question, un enseignant révèle que pendant une session de correction de l'examen CEP, un directeur d'école ayant le titre de pasteur avait véhément protesté quand son délégué départemental lui avait demandé de se joindre à l'équipe des manutentionnaires. Visiblement courroucé, il avait alors déclaré : « *un ancien d'église ne peut pas demander à un pasteur de porter des cartons* ». Ce fait comme bien d'autres, montre comment la confusion entre l'administratif et le religieux peut entraîner de sérieux dysfonctionnements dans les services.

Le principe de la laïcité. Dans certaines localités, les édifices religieux sont construits dans l'enceinte des établissements scolaires publics au grand dam de la constitution du 18 janvier 1996 qui dans son préambule consacre la forme républicaine et la laïcité de l'Etat. Le non respect de la laïcité se caractérise aussi par le port des signes religieux ostensibles et le prosélytisme religieux qui prend de l'ampleur dans les campus scolaires. Sur ces entrefaites, la Circulaire n°006/B1/1464 du 4 mars 2002 relative à la laïcité des établissements scolaires publics, proscrit les pratiques religieuses au sein des établissements scolaires. Si la laïcité sépare l'école de la religion, aucune différenciation basée sur le motif religieux n'est tolérable en milieu scolaire. Le prosélytisme et le dénigrement religieux constituent de fait une atteinte grave au principe de la laïcité.

L'exercice de certaines activités lucratives. La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits des fonctionnaires stipule que « *le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer à titre professionnelle, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit* ». Bien plus, l'article 37 du SGFPE et l'article 10 du Décret n°78/484 du 9 novembre 1978 interdit aux fonctionnaires l'exercice de « *toute activité de nature à porter préjudice à son service* ». Pourtant, de nombreux fonctionnaires exercent de façon

ostensible et même ostentatoire des activités lucratives qui font d'eux de véritables hommes d'affaire. Toutefois, les fonctions libérales ne font pas partie de cette restriction, car elles découlent de la nature de la fonction. C'est le cas d'un enseignant qui donne des vacances ou d'un juriste qui exerce en tant que mandataire.

L'utilisation illégale de la logistique et des infrastructures publiques. L'article 1^{er} du Décret n° 87/973 du 10 juillet 1987 modifiant et complétant le décret n° 74/704 du 1^{er} août 1974 réglementant l'utilisation des véhicules administratifs dispose : *« les véhicules appartenant à l'Etat ne peuvent être utilisés que dans l'intérêt du service public.(...) l'affectation des véhicules administratifs à titre personnel ou à des fins particulières, sous aucun prétexte, est formellement interdit sous peine des sanctions disciplinaires ou pécuniaires édictées par la réglementation en vigueur »*. Pourtant les informations de terrain font état de nombreux matériels roulant appartenant à l'Etat, qui sont régulièrement utilisés à des fins privées. Il en est de même des infrastructures publiques qui sont constamment louées et même parfois cédées à des tiers en toute illégalité.

III-1-4- le non respect des normes diverses.

Le secteur de l'éducation est également caractérisé par l'inobservance des normes de natures diverses. Bien que cela soit généralement justifié par le caractère limité des ressources, allusion devrait en être faite pour dissiper toute idée de déchéance des normes. Les cas les plus discernables sont :

Le non respect des ratios et du critère d'âge.

Depuis l'arrêté interministériel fixant le calendrier de l'année scolaire 2022-2023 au Cameroun, le gouvernement avait limité les effectifs à 60 élèves par salle de classe pour l'enseignement primaire et secondaire. À l'école maternelle, ce ratio est officiellement de 25 élèves par enseignant. Cependant, cette disposition n'est pas respectée sur le terrain. Les personnes interrogées pointent du doigt les problèmes d'infrastructure et la pénurie des enseignants. Par rapport au critère d'âge, relevons que l'âge d'accès au préscolaire est de 4 ans et celui d'accès à l'école primaire est de 6 ans. Sur le terrain, l'on trouve malheureusement les nourrissons de 2 ans à l'école maternelle et les enfants de 4 ans à l'école primaire. Les enseignants interrogés estiment que cela constitue une difficulté réelle à l'atteinte des objectifs. L'on estime à juste titre que la légalité suppose le respect de la loi. Si celle-ci s'avère difficile à appliquer, les dispositions querellées doivent simplement être modifiées, si des mesures d'accompagnement ne peuvent être apportées.

Le non respect des normes en matière de couverture sociale. De nombreux enseignants relevant du code de travail n'ont pas de couverture sociale. C'est notamment le cas des enseignants vacataires qui exercent parfois sans contrat de travail. Par contre, nombreux parmi ceux qui en bénéficient avouent ne pas jouir de la sécurité sociale malgré les dépositions pertinentes de l'arrêté n°007-MTLS-DPS du 14 avril 1970 fixant les conditions d'attribution et les modalités de paiement des prestations familiales. Les raisons évoquées pour cela étant le laxisme, les lourdeurs administratives, la complexité des procédures et la corruption.

Le non respect des normes en matière de sécurité. La sécurité des élèves au sein des établissements scolaires est parfois un sujet à caution. L'on en veut pour preuve la prolifération des structures hôtelières et les débits de boisson qui jouxtent les établissements scolaires au grand dam de l'article 28 de la Loi n°98/004 du 18 avril 1998 portant la loi d'orientation de l'éducation au Cameroun. Il en est de même des établissements qui fonctionnent sur des sites non appropriés à l'instar des marchés, le voisinage des prisons, la proximité des voies ferrées et des axes lourds, les décharges et des industries ; le tout au mépris du Décret n° 2014/2379/PM du 20 Août 2014 fixant les modalités de coordination des inspections des établissements classés dangereux, insalubres ou incommodes.

Le non respect des normes en matière de santé, d'orientation et de psychologie scolaire. De nombreux parents et enseignants dénoncent l'absence des infirmeries ou des centres médico-scolaires dans certains établissements scolaires alors qu'officiellement, de telles structures doivent être créées dans tout établissement scolaire justifiant d'un effectif d'au moins 600 élèves. C'est ce qui transparait dans le Décret N° 2001/041 du 10 février 2001 portant organisation des établissements scolaires publics et fixant les attributions des responsables de l'administration scolaire. L'on peut en dire autant des services d'orientation et de psychologie scolaire, qui dans les établissements scolaires de base tardent à se concrétiser malgré les dispositions de l'article 29 de la Loi n°98/004 du 18 avril 1998 portant loi d'orientation de l'éducation au Cameroun.

Le non respect des normes en matière d'appui financier aux élèves. Pour certains parents, les appuis financiers accordés aux élèves sous forme de bourse sont quasi inexistantes alors que de tels soutiens sont fortement recommandés par l'article 13 al. 2 (e) du Pacte International Relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels (PIRDESC) ; l'article 3.c de la Convention Concernant la Lutte contre la Discrimination dans le Domaine de l'Enseignement (CCLDDE), l'article 28 al. 1 (b) de la Convention Relative aux Droits de l'Enfant ; l'article

27 al. 3 de la Convention (n°169) Relative aux Peuples Indigènes et Tribaux (CRPIT) et le paragraphe 10 de la Recommandation Concernant la Condition du Personnel Enseignant (RCCPE). L'octroi des bourses permet non seulement de booster l'émulation, mais également de soutenir les élèves issus des couches sociales défavorisées.

Le non respect des normes sur la protection des enseignants. Les enseignants des zones rurales déplorent les difficiles conditions de vie et de travail. Il peut s'agir des difficultés en matière de perception des frais de relève et de remboursement des frais médicaux, absence de primes de risque et d'éloignement... Pourtant, l'article 128 de la Recommandation Concernant la Condition du Personnel Enseignant leur en donne le droit. En ce qui concerne le suivi de la formation continue des enseignants, l'article 20 de la Loi N° 2004/018 du 22 juillet 2004 fixant les règles applicables aux communes et l'article 37 de la Loi d'orientation de l'éducation au Cameroun sont particulièrement illustratifs à cet égard. Au delà de l'amélioration des conditions de vie et de travail, la protection des enseignants suppose la garantie de leur sécurité notamment en termes de lutte contre les violences en milieu scolaire (Feuzeu, 2020)

Le non respect des normes sur les matières à enseigner. Certains enseignements comme l'EPS, la seconde langue et les TIC, ne sont régulièrement pas dispensés dans bon nombre d'établissements scolaires des zones rurales en raison du manque d'infrastructure, le manque d'équipement, les difficultés relatives à la formation professionnelle et la désinvolture de certains enseignants. Cependant, l'article 1^{er} de la Charte Internationale de l'Education Physique et du Sport (CIEPS) consacre l'enseignement de l'EPS comme un droit pour les élèves.

La violation de l'enceinte des établissements scolaires. Selon l'article 27 de la Loi n°98/004 du 18 avril 1998 portant loi d'orientation de l'éducation au Cameroun, « *l'enceinte d'un établissement d'enseignement est inviolable* ». Cela suppose que la sécurité au sein de l'établissement est assurée par le chef d'établissement qui seul décide de l'intervention des forces de maintien de l'ordre. Cependant, la porosité des établissements scolaires favorisent de nombreuses infiltrations qui mettent à mal la sérénité au sein de ces structures. C'est en tout cas ce que souligne Kanouo (2019) lorsqu'il précise qu'un militaire en furie s'était introduit à l'Ecole Primaire Publique du Garage militaire de Bafoussam le 20 septembre 2019, et avait copieusement bastonné une enseignante qu'il accusait d'avoir sévèrement puni son fils.

Le manque d'entretien des infrastructures, équipements et logistiques scolaires. Le délabrement quasi généralisé des infrastructures,

mobilier, des équipements et de la logistique scolaire en zones rurales laisse entrevoir de nombreuses failles dans l'entretien qui leur est réservé. Pourtant, la Circulaire n°10/B1/ du 13 mai 2002 relative à l'état de la violence et du vandalisme dans les établissements scolaires donne des indications précises sur des mesures applicables dans la protection et la sécurisation des installations scolaires. S'il est vrai que l'entretien de ces installations relève des compétences transférées aux communes (article 20 de la loi n°2004/018 du 22 juillet 2004 fixant les règles applicables aux communes), il n'en demeure pas moins que la responsabilité des chefs de structure peut être engagée en cas de négligence ou d'abandon. C'est d'ailleurs ce que révèle l'article 93 (2) du SGFPE qui dispose : « *la faute professionnelle est notamment un manquement par action, inaction ou négligence aux devoirs et obligations auxquels est assujetti le fonctionnaire* » La faute professionnelle expose aux mesures disciplinaires couronnées éventuellement par une sanction. Le chef d'établissement est donc astreint à éviter des comportements qui engendreront des dépenses supplémentaires pour l'entretien ou la construction de nouvelles infrastructures et équipement scolaires (Feuzeu, 2021). Les griefs ainsi dénoncés peuvent également se transposer sur l'entretien de la logistique en raison des écarts dénoncés dans l'utilisation.

Le travail des enfants. Certains enseignants véreux utilisent les élèves pour des travaux privés en les emmenant travailler dans des exploitations agricoles ou en les mettant à la disposition des contremaitres moyennant rétribution. Cette dérive à surtout été décriée en zones rurales mais ne dédouane pas les enseignants des zones urbaines qui pour certains utilisent des enfants pour effectuer des tâches domestiques ou pour l'exécution des travaux attribuables à des agents d'entretien. De tels actes peuvent déboucher sur le trafic et la traite des enfants tels que réprimés par la Loi N° 2005-015 du 29 décembre 2005 relative à la lutte contre le trafic et la traite des enfants au Cameroun. L'on peut aussi citer la Convention 182 de l'OIT Concernant l'Interdiction des Pires Formes de Travail des Enfants et l'Action Immédiate en vue de leur Elimination (CIPFTEAIE). Cette convention fut adoptée par le Cameroun le 17 juin 1999 et ratifiée par décret n° 200 2/143 du 27 mai 2002

La négligence d'enfants. L'on désigne ainsi les fautes commises par un enseignant en cas de manquement avéré dans l'encadrement, la surveillance et le contrôle de ceux dont il a la charge. Cette dérive est généralement évoquée dans les établissements d'éducation de base où l'inattention des enseignants peut être à l'origine de l'égarement ou du kidnapping des enfants. Les personnes interrogées se plaignent aussi des confusions dans l'identité des enfants, le phénomène d'enfants abusés ou de nombreux cas d'enfants

victimes d'accidents en raison de la négligence des encadreurs.

Le délaissement de mineurs. Il existe de cas où l'enfant est privé des soins dont il a normalement besoin, soit du fait des parents ou du fait d'un tiers. C'est le cas des encadreurs des écoles maternelles qui abandonnent les enfants ayant fait des selles, alors qu'ils ont pourtant pris l'engagement de remplir cette obligation. De tels actes sont qualifiables de délaissement de mineurs et punis par les articles 282 et 285 du Code Pénal camerounais.

Les renvois abusifs d'enfants. Une fois la porte de l'établissement franchie, l'enfant est sous l'autorité de l'école et couvert par l'assurance. Renvoyer un enfant de manière abusive peut être qualifiable de refus d'un service dû, réprimé par l'article 148 du Code pénal. De tels agissements peuvent être à l'origine d'un contentieux sérieux en cas de disparition ou de survenue d'un accident. C'est le cas d'un enseignant qui sans raison valable, refuse délibérément d'enseigner un élève alors que celui est en droit de recevoir les enseignements.

III-2- L'excès de zèle dans l'accomplissement d'une fonction

Le débat sur la légalité du régime disciplinaire en vigueur au sein des établissements scolaires demeure très controversé. Certains ont estimé que la convocation des droits de l'homme dans les mesures applicables revient à céder aux caprices des élèves, et à les ménager en excès. Pourtant, l'école doit pouvoir familiariser l'enfant au respect des normes afin de le préparer à une citoyenneté responsable. Les données recueillies sur l'excès de zèles des enseignants se rapportent aux cas tels que :

La confiscation abusive d'objets et outils personnels. Les personnels chargés de la discipline ainsi que les enseignants confisquent parfois et de façon abusive les objets appartenant aux élèves. L'on peut citer la confiscation des fournitures scolaires qui sont d'ailleurs essentielles pour son apprentissage. Pourtant, les confiscations font partie des mesures conservatoires, et sont strictement encadrées. Dans ce cadre, les outils personnels appelés « *propres* » ne peuvent faire l'objet des mesures conservatoires que dans de cas très précis. Les confiscations arbitraires et prolongées d'objets personnels peuvent alors être constitutives d'atteinte disproportionnée à la propriété d'autrui, même si elles sont autorisées par des règlements intérieurs, car aucun règlement intérieur ne peut être supérieur à la loi.

La destruction et détérioration d'objets personnels (bien d'autrui). Il arrive que l'administration scolaire détruise publiquement et sans aucune forme de procès un bien appartenant à

un élève. Pourtant il est conseillé d'adopter un comportement mesuré en cas d'introduction à l'école d'objets interdits ou de tenue non conforme. Le fait de casser les téléphones appartenant aux élèves ou de déchirer la tenue des enfants constitue une destruction de bien d'autrui. Ces faits sont punis par l'article 190 du Code Pénal. De plus, la destruction en public d'un bien appartenant à autrui, pourrait s'assimiler à une légitimation de la barbarie, et déboucher sur la corruption de la jeunesse, d'autant plus qu'effectuée de façon extrajudiciaire et en présence des élèves.

Les fouilles abusives. Certaines fouilles effectuées par des personnes, les enseignants et l'administration scolaire sont en fait des fouilles abusives car effectuées par des personnes non autorisées.

Les détournements de biens saisis. Les articles saisis chez les enfants disparaissent parfois dans les services de discipline scolaire, alors que ceux-ci sont censés être minutieusement conservés et restitués aux enfants en temps opportun. De tels faits sont réprimés par l'article 190 du Code Pénal qui parle expressément de détournement de biens saisis. De plus, la Circulaire 18/B1/1464 MINEDUC du 20 Avril 1987, relative aux conduites des enseignants au sein des établissements scolaires peut également être citée, notamment en rapport avec la répression des comportements susceptibles de ternir l'image de l'enseignant comme modèle devant l'élève.

Les contraintes par corps. Le fait pour un enseignant d'exercer certaines formes de pression sur un élève constitue une contrainte par corps exercée par une personne non autorisée. C'est le cas lorsqu'une autorité scolaire oblige un élève de casser son propre téléphone. L'on peut aussi évoquer certaines formes de corvées assimilables à la servitude, ou des punitions caractérisées par la privation de liberté. La contrainte par corps est réglemantée par l'article 557 du Code de procédure pénale.

L'abus de pouvoir. Cette dérive se caractérise par les contraintes physiques et morales exercées sur un individu par son supérieur hiérarchique (abus d'autorité) ou l'usage du pouvoir à des fins autres que celles auxquelles il est destiné (détournement de pouvoir). Il peut aussi s'agir du fait d'excéder les limites de sa fonction (L'abus de fonction). C'est le cas d'un supérieur hiérarchique qui détourne les primes, les frais de mission, les per diems ou tout autre avantage dû à ses collaborateurs. Pour mieux illustrer cela, les personnes interrogées établissent une démarcation entre « *ceux qui travaillent et ceux qui mangent* » Une façon de déplorer l'avidité de responsables qui s'accaparent impunément de ce qui revient aux autres. De tels abus sont pourtant réprimés par l'article 140 du Code Pénal.

L'excès de pouvoir. Cette déviation suppose pour une autorité administrative le fait de prendre une décision qui n'est pas de son ressort. C'est-à-dire, outrepasser les limites normales de son pouvoir. Il suppose l'existence d'actes abusifs à caractère décisoire (qui modifie l'ordonnancement juridique) tels des actes illégaux et des actes déloyaux. Dans le cadre de l'éducation, l'excès de pouvoir peut se manifester par l'affectation d'un enseignant par une autorité qui n'a pas qualité à prendre un tel acte.

Le trafic d'influence. Le secteur de l'éducation est régulièrement le théâtre des irrévérances sous fonds de trafic d'influence. Les enseignants se plaignent d'être régulièrement intimidés, menacés, violentés ou abusés par des autorités publiques ou des personnes qui font valoir leur rang social et leur position privilégiée dans l'administration. Pour les personnes interrogées, la condescendance pour le corps enseignant est impunément opérée au mépris de l'article 16 alinéa 1 du Code pénal.

La gestion controversée des élèves retardataires. Par note n° 511/MINESEC/CAB du 09 juin 2020, le ministre des enseignements secondaires instruisait les chefs d'établissement scolaires de retenir les élèves retardataires au sein des établissements scolaires et de ne renvoyer que ceux qui arrivent après une heure clairement précisée à l'avance. La note précise que les parents des élèves concernés doivent être notifiés, et conclut qu' « aucune flânerie ne sera autorisée ». Pourtant, certains responsables des établissements scolaires continuent de retenir les élèves hors de l'enceinte des écoles et se permettent parfois les renvoyer sans en informer les parents. De telles dérives seraient à l'origine de la bousculade survenue le matin du lundi 22 janvier 2024 au lycée bilingue d'Etoug-ébé à Yaoundé. Un mouvement d'humeur au cours duquel plusieurs dizaines d'enfants s'étaient fait marcher dessus par leurs camarades, et de nombreuses installations de l'établissement vandalisées. Sur cette question, l'on peut également citer La lettre-circulaire n°03/21/LC/MINESEC/SG/CELSUI du 03 février 2021 qui contraint tous les chefs d'établissement à « admettre au sein du campus tous les élèves retardataires ».

III-3- La violation des droits de la personnalité et les violences basées sur le genre

Dans le chapitre des violences, l'on évoque généralement la violation des droits à la personnalité en tant que transgression « au sens large (...) des droit reconnus à une personne, et au sens strict, (...) des prérogatives permettant à chaque personne de mettre en œuvre la protection de son individualité propre ». (Djomba Fabo 2015). Ces droits couvrent les atteintes à l'intégrité

physique et morale. Pour ce qui est de l'intégrité physique, le fait de talocher un élève (lui assener une gifle ou une claque), le raser de force ou lui couper les ongles sans son consentement peut s'assimiler à une atteinte à son intégrité physique. L'atteinte à l'intégrité morale se rapporte quant à elle à la violation du droit à l'image caractérisé par la diffusion maladroite des clichés d'un individu (afficher ou publier les photos compromettantes), l'atteinte à la vie privée matérialisée par la violation de l'intimité (déchausser ou déshabiller un élève en public), l'atteinte à l'honneur avec des propos humiliants et dégradants à l'instar des déclarations injustes contre une personne dans le but de la salir ou la rabaisser (calomnie et diffamation telles que réprimés par article 307 du code pénal), sont constitutives d'atteinte à l'intégrité morale. Une étude conjointement menée par le comité des droits de l'enfant des Nations Unies et l'ONG Plan International Cameroun révèle des manquements graves à l'application des normes en matière d'intégrité physique et morale dans le secteur de l'éducation. Il en ressort que la violence contre les enfants peut revêtir plusieurs formes notamment : des châtiments corporels à travers l'usage des tuyaux ou des morceaux de câble électrique avec lequel on frappe sur les mollets ou les mains des élèves ; du harcèlement sexuel notamment l'attouchement des parties intimes des élèves, des cas d'incivilité à travers les injures, les moqueries ou la violence des camarades (Comité des Nations Unies sur les droits de l'enfant, 2017). Pourtant, l'article 35 de la Loi n°98/004 du 18 avril 1998 sur d'orientation de l'éducation au Cameroun énonce au nombre des missions de l'éducation, « la protection de l'intégrité physique et morale de l'élève ». L'on peut aussi évoquer l'article 4 du Décret n° 2001/041 portant organisation des établissements scolaires publics et attributions des responsables de l'administration scolaire qui dispose : « les établissements scolaires publics ont pour missions de former les enfants et les adolescents en vue de leur épanouissement physique, intellectuel, civique et moral ; développer leurs capacités intellectuelles ; développer leur personnalité et les préparer à assumer leur citoyenneté ; faciliter leur intégration dans la vie sociale et professionnelle... ». De plus, le préambule de la constitution du 18 Janvier 1996 précise : « toute personne a droit à la vie, à l'intégrité physique et morale ». Le droit à la vie et à l'intégrité physique et morale signifie que « le corps de toute personne doit être préservé de toute atteinte ». Enfin, l'importance accordée à la protection des droits des personnes s'illustre par la Loi n° 2019/014 du 19 juillet 2019 portant création, organisation et fonctionnement de la commission des droits de l'Homme au Cameroun.

Pour ce qui est des violences basées sur le genre, les manifestations dans le secteur de l'éducation englobent :

Les violences physiques. Les enquêtes du terrain révèlent des actes excessifs orientés sur un individu en raison de son sexe ou de son genre. Il s'agit des traitements inhumains et dégradants, les voies de fait et agressions, les séquestrations, les travaux forcés, l'exploitation des enfants et le châtement corporel. Ces faits sont réprimés par l'article 350 du Code Pénal⁵, la Loi n°97/009 du 10/01/97 sur la lutte contre la torture, la Charte africaine du Droit et du Bien-être de l'Enfant (CADBE), Les sévices corporels sont quant à eux interdits par l'article 35 de la Loi n°98/004 du 18 avril 1998 portant loi d'orientation de l'éducation au Cameroun. L'article 350 du Code Pénal évoque quant à lui les châtements corporels ou violences sur enfants comme pratiques interdites par la loi.

Les violences morales ou violences psychologiques. Elles se caractérisent par un comportement provocateur, les paroles orientées, des actes susceptibles d'influencer ou d'éveiller des sensibilités d'autrui. Les formes de violences morales observées dans les écoles sont : le harcèlement, les injures publiques, le dénigrement, le rabaissement moral, les railleries et acte de moquerie, les paroles humiliantes et vexatoires. Les répondants ont dénoncé des pratiques qui consistent à froisser les enfants pendant la proclamation des résultats, le fait de taxer un élève de vaurien ou de lui préférer des stéréotypes sardoniques. De nombreux enseignants ont aussi dénoncé certaines dérives autoritaires qui consistent pour de nombreux supérieurs hiérarchiques à reprendre rudement ou à s'en prendre physiquement à leurs collaborateurs, parfois en public. Ils déplorent du même fait les usages qui consistent à leur imposer des charges supplémentaires. Les répondants estiment que le rabaissement moral attaché à cette forme de dérive est souvent insupportable.

Les violences sexuelles. Les manifestations des violences sexuelles sont multiformes dans le secteur de l'éducation. Il peut s'agir du harcèlement sexuel qui peut s'exprimer de façon verbale (paroles orientées), le harcèlement non verbal (regards appuyés, gestes équivoques, jeux de langues...) et le harcèlement physique (frottement, attouchement...). L'on observe aussi les blagues déplacées, le recours à certaines dénominations et les insultes à caractère sexuel. Le code pénal camerounais ne prévoit pas une disposition spécifique pour la répression du harcèlement sexuel, le bizutage et les brimades. Cependant, les articles 342 sur l'esclave et la mise en gage, l'article 344 sur

la corruption et la jeunesse et l'article 346 sur l'outrage à la pudeur peuvent être invoqués pour combattre ces déviations. De plus, l'article 302-1 se montre plus précis sur cette pratique et augmente la peine « *si l'auteur des faits est un préposé à l'éducation de la victime* ». Le chapitre du harcèlement sexuel englobe aussi les appels obscènes, les textos et communications érotiques sur les réseaux sociaux (cyberprédation). L'on évoque aussi le chantage sexuel, les stéréotypes et préjugés sexistes, (misogynie et misandrie), la stigmatisation, le fétichisme, le frotteurisme, le voyeurisme, l'exhibitionnisme et la pornographie. Au-delà du harcèlement, les violences sexuelles peuvent aussi se caractériser par les sévices sexuels (attouchements sexuels et baisers non consentis), les « agressions » sexuelles (viol, mariage forcé, le *stealthing*) et l'outrage public à la pudeur qui suppose la violation du droit à la pudeur par la commission des actes indécents en public. Il peut s'agir de la diffusion des images pornographiques, les exhibitions sexuelles, la masturbation et les rapports sexuels. De tels actes sont réprimés par les articles 346 et 347 du code pénal. Pour sa part, l'article 9 du Protocole facultatif à la Convention Relative aux Droits de l'Enfant, évoque la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants, comme pratiques à réprimer. Par ailleurs, l'attentat à la pudeur, la corruption de la jeunesse (article 344 du code pénal), le danger moral (article 345 du code pénal), le détournement de mineurs ou soustraction de mineur (article 352 du code pénal), l'enlèvement avec fraude ou violence (article 353 du code pénal) sont autant de délits pouvant déboucher sur les violences sexuelles. Observons pour le déplorer que les actes d'abus sexuel sur personnes mineures demeurent perceptibles dans les établissements scolaires du Cameroun. L'on en veut pour preuve, la Décision 03/B/205196/D/MINEDUB/SG/DAJ du 06 janvier 2022 portant suspension de fonction d'un enseignant relevant du Ministère de l'Éducation de Base. Dans cet acte, l'on apprend qu'un Instituteur de l'Enseignement Général s'était rendu coupable « *des faits répétés de tentatives de détournement et de harcèlements sexuels sur élèves mineurs* ».

Les violences économiques. Selon le Pacte Contre les Violences Basées sur le Genre (PCVBG), le déni de ressource, d'opportunité ou de service désigne le refus d'accès aux ressources économiques (y compris les opportunités de subsistance) et le déni d'accès aux services sociaux (services éducatifs, services sanitaires etc.). Dans le secteur de l'éducation, les violences économiques sont facilement perceptibles. Les personnes interrogées affirment qu'après des accidents survenus à l'école, des enfants pourtant assurés ont souvent été renvoyés vers leurs familles sans que les premiers soins eussent été administrés. Bien plus, des consignes ont été données aux parents de régler les frais médicaux consécutifs à ces

⁵ Il s'agit des violences sur enfants. Lorsque celles-ci conduisent à la mort (article 275 du Code Pénal), les blessures graves (article 277 du Code Pénal), les mutilations génitales (article 277-1), la torture (article 277-3 du Code Pénal), les peines sont respectivement la mort et l'emprisonnement à vie. Si celles-ci entraînent les coups avec blessures graves (article 279 du Code Pénal), les blessures simples (article 280 du Code Pénal), les blessures légères (article 281 du Code Pénal), la peine peut aller jusqu'à 10 ans de prison ferme.

accidents. Dans d'autres cas, certains parents disposant des moyens ont refusé d'envoyer leurs enfants à l'école. D'autres parents refusent de subvenir aux besoins scolaires de leurs enfants alors qu'ils en ont la possibilité. Des fournitures scolaires et le paiement des frais d'examen ont été évoqués. Pourtant, l'école primaire est gratuite et obligatoire au Cameroun. De tels faits sont réprimés par article 355-2- du code pénal. De façon générale, les violences économiques sont sexo-spécifiques et interpellent la société entière sur la nécessité de prendre des mesures concrètes en vue de les réprimer.

Les violences institutionnelles. Les enseignants interrogés affirment que les femmes reçoivent généralement un traitement de faveur pour ce qui est des affectations et la gestion quotidienne des charges de travail. La Circulaire n°38/B1/1464 du 8 décembre 2000 relative à la lutte contre la violence au sein des établissements scolaires énonce pourtant des principes à mettre en œuvre pour assurer la justice et l'équité dans la gestion des institutions en charge de l'éducation.

Les violences culturelles. Dans le cadre de l'éducation, la violence culturelle peut s'exprimer par des mesures subjectives prescrites aux tiers. Il peut s'agir de la promotion dithyrambique de certaines valeurs, la tendance à imposer ses préférences ou la valorisation apologique et très élogieuse de certains aspects culturels. Une frange non négligeable de personnes estime d'ailleurs que l'obligation faite aux élèves - notamment dans les établissements scolaires privés - d'assister aux séances d'enseignement des préceptes religieux, ou de prendre part aux rituels et pratiques à connotation religieuse, constitue une forme de violence culturelle. La lutte contre cette forme de violence passe nécessairement par le respect de la liberté de conscience. Telle est l'exhortation de la Déclaration du Groupe de Fribourg qui en son article 3 consacre le droit de toute personne à « voir respecter son identité culturelle » et bien plus la possibilité de « s'éduquer et (se) former dans le respect des identités culturelles ». Un autre aspect à prendre en compte dans cet effort consiste à mettre en garde les établissements scolaires contre le risque de se noyer dans leur environnement culturel. Toutefois, le prétexte de lutte contre les violences culturelles ne saurait amener ces institutions à fonctionner en autarcie. Les organisations fussent-elles scolaires, demeurent des systèmes ouverts dont le fonctionnement devrait s'arrimer à l'environnement culturel, sans toutefois s'y laisser engloûtir.

III-4- Les discriminations en milieu scolaire

La discrimination se perçoit trivialement comme l'intolérance de la différence. Elle est présente à l'école en raison des préjugés et des conflits d'intérêt. L'article 7 et 35 de la Loi n°98/004 du 18 avril 1998 portant loi d'orientation de l'éducation au Cameroun

évoque expressément les discriminations et sévices corporels comme pratiques à proscrire en milieu scolaire. Enfin, l'article 242 du Code Pénal réprime les discriminations sous toutes les formes. Comme le montre le développement à suivre, de nombreuses formes de discrimination persistent dans le secteur de l'éducation.

Les discriminations basées sur la religion.

Dans le cadre de l'éducation, le traitement accordé à certains individus sont souvent motivés par leur appartenance religieuse. C'est souvent le cas dans le choix des membres d'un groupe de travail ou de la détermination des places assises dans une salle. La discrimination basée sur la religion peut aussi s'apercevoir dans les remarques désobligeantes de certains enseignants, la permanence des préjugés caractérisés par les stéréotypes et la stigmatisation de certaines pratiques religieuses. Un étudiant affirme que l'un de ses enseignants athée lui avait pratiquement donné un dégoût pour l'école en s'en prenant fréquemment à sa religion. Au-delà de tout, cette forme de discrimination peut aussi se manifester par l'absence de sanctions infligées aux auteurs. Selon la commission ontarienne des droits de la personne (2023), un tel climat peut contribuer à générer un « milieu empoisonné » qui suppose que l'environnement scolaire devient insupportable, et crée chez certaines personnes un sentiment d'exclusion. L'enseignant peut entretenir cette atmosphère en proposant régulièrement une pratique religieuse ou en donnant constamment des sujets relatifs à la religion. De telles pratiques entraînent une exclusion fondée sur la religion. C'est le cas lorsqu'un supérieur hiérarchique prend l'habitude de débiter ses séances de travail par une prière. Dans ce cas, les athées ou les personnes de confessions différentes peuvent se sentir marginalisés et par ricochet exclus du groupe. Le droit pour chacun d'avoir une religion a pourtant été consacrée depuis des lustres par l'article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 qui dispose « nul ne doit être inquiété pour ses opinions religieuses pourvu que leur manifestations ne trouble l'ordre public établi par la loi ». Pour sa part l'article 1 de la loi du 9 décembre 1905 ou loi de séparation des Eglises et de l'Etat donnait ceci à lire : « la république assure la liberté de conscience ». Plus récemment encore, le préambule de la Constitution française de 1946 précisait que : « nul ne peut être lésé dans son travail ou son emploi en raison de ses origines, ses opinions ou de ses croyances ». Aujourd'hui, le texte de référence en matière de protection de la liberté de conscience demeure l'article 18 (1) de la Déclaration universelle des droits de l'homme et l'article 8 de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples. Aujourd'hui, le multiculturalisme et le multiconfessionnisme sont à juste titre cités pour lutter contre la discrimination basée sur la religion en milieu scolaire.

Les **discriminations basées sur la conviction [politique]**. Certains enfants subissent des discriminations en raison de leurs convictions ou de celles de leurs parents. Les témoignages recueillis ont évoqués des cas d'élèves traités différemment en raison de la chapelle politique de leurs parents. Il en est de même des enseignants qui sont parfois traités en fonction de leur chapelle politique. De tels actes sont pourtant condamnés par la Déclaration sur l'Élimination de toutes formes d'Intolérance et de Discrimination Fondées sur la Religion ou la Conviction du 25 novembre 1981. Il en est de même du Pacte International Relatif aux Droits Civils et Politiques (PIRDPC).

Les discriminations contre les minorités nationales ethniques et linguistiques. En milieu scolaire, les discriminations contre les minorités peuvent être perpétrées aussi bien par les enseignants que par les élèves. Les griefs évoqués à ce sujet englobent la xénophobie, le chauvinisme, l'expansionnisme et l'esprit de domination. Les personnes victimes de cette dérive déplorent l'ostracisme, les propos rabaisant et les regards condescendants. La lutte contre ces formes de discrimination vise à garantir le droit des minorités à accéder à l'école. Cette lutte est menée par les nations unies à travers la Déclaration des Droits des Personnes Appartenant à des Minorités Nationales ou Ethniques, Religieuses et Linguistiques (DDPAMNERL). L'article 4 de cette Déclaration exhorte les Etats parties à prendre des « *mesures pour que les personnes appartenant à des minorités puissent exercer intégralement et effectivement tous les droits de l'homme et toutes les libertés fondamentales, sans aucune discrimination et dans des conditions de pleine égalité devant la loi* ».

Discriminations contre les populations autochtones. Il arrive que certaines populations autochtones comme les pygmées Baka et les Mbororos subissent des mesures arbitraires à l'école. Ces mesures vont de l'intimidation à l'exclusion socioéconomique et culturelle, sans oublier les ragots, les querelles, les préjugés et les violences physiques. Bergeron (2019) estime que cette intimidation n'est pas l'effet d'une menace isolée, mais l'expression d'un « *schéma de rupture sociale* ». Pourtant, l'article 14 al.2 de la Déclaration des Nations Unies sur les Droits des Peuples Autochtones (résolution adoptée par l'Assemblée Générale de l'ONU le 13 septembre 2007) reconnaît aux populations autochtones le droit à l'éducation. Ce droit des autochtones à l'éducation est aussi reconnu par le paragraphe 42 de la Déclaration et Programme d'Action de Durban (DPAD), de même que les articles 26 et 27 de la Convention 169 de l'Organisation Internationale du Travail ou Convention Relative aux Peuples Indigènes et Tribaux (CRPIT) qui exhorte les Etats à « *assurer aux membres desdits peuples la possibilité d'acquérir une éducation à tous les niveaux au moins sur un*

ped d'égalité avec le reste de la communauté nationale ».

Les discriminations basées sur la région d'origine, la tribu ou l'ethnie : Le tribalisme. Le tribalisme s'exprime dans le secteur de l'éducation par des clichés utilisés pour indexer certaines communautés. L'on déplore également certaines formes de stigmatisation et autres pratiques discriminatoires assimilables à un délit de faciès ou profilage racial. Pourtant, l'Article 241 de la Loi n° 2019/020 du 24 décembre 2019 modifiant et complétant certaines dispositions de la Loi n° 2016/007 du 12 Juillet 2016 portant Code Pénal du Cameroun punit la violence contre les personnes en raison de leur appartenance tribale ou ethnique.

Les discriminations contre les personnes en situation de handicap. Les différentes discriminations dont ces personnes font face concernent l'impossibilité pour elles à avoir convenablement accès au service public en raison des infrastructures non adaptées à leur état, les préjugés et les stigmates sociaux. Bien que bon nombre de personnes en situation de handicap ne soient pas aujourd'hui à même d'aller à l'école pour des raisons évidentes d'absence de structures adéquates, le droit à l'éducation des personnes en situation de handicap est reconnu par l'article 19 de la Déclaration sur le Progrès et le Développement dans le Domaine Social (DPDDS) et l'article 24 al. 1, 2, 3 et 5 de la Convention Relative aux Droits des Personnes Handicapées (CRDPH). Ce droit est constitutionalisé au Cameroun selon l'article 28 de notre loi fondamentale qui prévoit de « *garantir l'accès des personnes handicapées à l'éducation* ». De plus, le droit positif camerounais a adopté de nombreuses mesures en faveur des personnes en situation de handicap⁶. L'on peut par exemple évoquer les mesures sur les dispenses d'âge prévues par l'article 31 de la Loi n°2010/002 du 13 Avril 2010 portant protection et promotion des personnes handicapées et ses protocoles facultatifs. Cette loi accorde des dispenses d'âges aux élèves et étudiants en situation de handicap. Les articles 28 et 29 évoquent la prise en charge matérielle et financière des frais d'accès à l'éducation et à la formation professionnelle (exonération et exemption partielle ou totale des frais), L'article 33 exige des constructions de lieux publics et privés susceptibles de faciliter l'accès et l'usage des personnes handicapées. L'article 45 pour sa part prévoit des peines pénales contre toutes personnes responsables de discrimination à l'égard des handicapés. En ce qui concerne les normes sur l'exclusion des personnes en situation de handicap, l'article 24 al 2 de la Convention Relative aux Droits des Personnes Handicapées (CRDPH, exhorte à

⁶La personne handicapée dans le sens de cette analyse englobe toutes les infirmités physiques et motrices : estropiés, sourds, muets, mal voyants etc.

prendre des mesures pour que « les personnes handicapées ne soient pas exclues sur le fondement de leur handicap du système d'enseignement général, et à ce que les enfants handicapés ne soient pas exclus sur le fondement de leur handicap de l'enseignement primaire gratuit et obligatoire ou de l'enseignement secondaire ». Enfin, pour ce qui est de l'égalisation des chances entre handicapés, des dispositions sont prises à ce sujet par les Règles des Nations Unies pour l'Égalisation des Chances des Handicapés, résolution adoptée par l'Assemblée générale sur le rapport de la troisième commission (A/48/627) le 20 décembre 1993. Ces mesures sont reprises par l'article 24 al. 1 (a) et (b) de la Convention Relative aux Droits des Personnes Handicapées (CRDPH). En France, la Loi 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, énonce de nombreuses mesures salutaires. « (1) Toute personne handicapée a droit à la solidarité de la collectivité nationale. (2) Les enfants ayant des besoins spécifiques ont « le droit de bénéficier d'un accompagnement adapté ». (3) L'établissement scolaire le plus proche du domicile constitue l'établissement de référence de l'enfant ». Celui-ci ne peut s'inscrire ailleurs que sur autorisation expresse des parents ou du tuteur légal. Pour des personnes porteuses de handicap mental, le point 2 de la Déclaration des Droits du Déficiant Mental (DDDM) précise : « Le déficient mental a droit (...) à l'instruction, à la formation, à la réadaptation et aux conseils qui l'aideront à développer au maximum ses capacités et ses aptitudes ». Sur le terrain cependant, de nombreuses failles restent perceptibles dans l'application de ces dispositions. C'est notamment le cas de l'insuffisance en zones rurales des institutions spécialisées destinées à la prise en charge des handicapés mentaux.

Les discriminations contre les réfugiés et les déplacés. Dans certains établissements scolaires, il a été constaté de nombreux frottements entre les élèves réfugiés et les nationaux. Pourtant, l'article 22 al 1 de la Convention Relative au Statut des Réfugiés (CRSR) dispose : « Les Etats contractants accorderont aux réfugiés le même traitement qu'aux nationaux en ce qui concerne l'enseignement primaire ». Ce droit est aussi garanti par l'article 3 de la Convention Concernant la Lutte contre la Discrimination dans le Domaine de l'Enseignement (CCLDDE). Pour ce qui est de la protection des réfugiés scolarisés, nous pouvons nous appuyer sur l'article 9 de la Loi n°2005/006 du 27 Juillet 2005 portant statut des réfugiés au Cameroun, le protocole relatif au statut des réfugiés du 31/01/1967 à New-York et la Convention du 28 juillet 1951 Portant Statut des Réfugiés (CPSR). Enfin, l'article 9 alinéa 1 (a) de la Convention de l'Union Africaine sur la Protection et l'Assistance aux Personne Déplacées en Afrique (Convention de Kampala), interdit la discrimination de toute nature contre les déplacés internes.

Les discriminations contre les apatrides et les non-nationaux. Les personnes sans nationalité et les étrangers sont parfois regardées comme des profiteurs et traitées arbitrairement. Certains camarades de classe les taxent d'envahisseurs et de « parasites ». Cependant, l'article 8 al. 1 (c) de la Déclaration sur les Droits de l'Homme des Personnes qui ne Possèdent pas la Nationalité du Pays dans lequel elles Vivent (DDHPPNPV) reconnaît à ces derniers le droit à l'éducation. En sus, l'article 22 al 1 de la Convention Relative au Statut des Apatrides (CRSA) dispose : « (1) Les Etats contractants accorderont aux apatrides le même traitement qu'aux nationaux en ce qui concerne l'enseignement primaire ». Ce droit est aussi repris par l'article 3 de la Convention Concernant la lutte contre la Discrimination dans le Domaine de l'Enseignement.

Les discriminations basées sur la race : le racisme et le racialisme. Les élèves issus des autres races sont parfois regardés différemment. Il arrive aussi souvent qu'en raison du racialisme, certains phénomènes sociaux observés à l'école soient expliqués par des facteurs héréditaires et/ou raciaux. Pourtant, l'article 5 de la Convention Internationale sur l'Élimination de Toutes les Formes de Discrimination Raciale (CIETFDR) dispose : « (...) les Etats parties s'engagent à interdire et à éliminer la discrimination raciale sous toute ses formes ».

Les discriminations contre les albinos. La discrimination contre les albinos reste une réalité en zones rurales. C'est en tout cas ce que souligne Yabada (2017) pour qui les albinos « subissent au quotidien toutes sortes de sévices physiques et psychologiques au sein de la société africaine. Au Cameroun en particulier, les sujets atteints d'albinisme souffrent d'exclusion ». Cependant, l'article 241 du Code Pénal punit les cas d' « outrage aux races et aux religions ». L'on peut aussi évoquer les articles 5,6 et 9 de la Déclaration sur la Race et les Préjugés Raciaux et l'article 5 de la Convention Internationale sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination Raciale. La persistance du problème a contraint le Ministre de l'Éducation de Base à réagir par Lettre-circulaire n° 017/1/426/L-C/MINEDUB/SG/DAJ du 06 décembre 2021, instruisant tous les responsables des services déconcentrés de son département ministériel de veiller à l'installation des élèves albinos « aux places leur permettant une lecture aisée » et de limiter « leur durée d'exposition au soleil dans l'optique de la préservation de leur peau ». Bien plus, le 13 juin de chaque année est d'ailleurs réservée à la Journée Internationale de sensibilisation à l'albinisme.

Les discriminations basées sur la situation sanitaire. Les enfants séropositifs ou les enfants de parents séropositifs sont parfois stigmatisés à l'école alors même que les droits fondamentaux des patients et des malades ; encore appelés droits à la non-discrimination, interdisent toute forme de

discrimination en raison de la situation sanitaire d'un individu. Le statut sérologique en est un exemple. Ce droit est garanti par la Loi n°2005/040 du 20 Février 2006 sur la lutte contre le VIH/SIDA et la protection du droit des personnes vivant avec le VIH/SIDA. De plus, la Loi du 11 juillet 2014 portant règle de prévention, de protection et de répression en matière de lutte contre le VIH et le SIDA ajoute : « *toute discrimination, distinction, restrictions ou exclusion fondée sur le statut sérologique d'une personne est interdite* ». Le contexte actuel marqué par la pandémie de la maladie à corona virus (COVID 19) offre une autre occasion pour décrier les discriminations basées sur la situation sanitaire.

Les discriminations basées sur le statut social. Si l'on en croit les personnes interrogées, les stigmates et les stéréotypes sociaux sont constamment orientés vers les élèves impécunieux et vers ceux issus des couches sociales défavorisées. Il en est de même de la marginalisation voire la quasi exclusion des indigents, alors même que les enfants venant des classes sociales privilégiées reçoivent un traitement de faveur. Pourtant, l'article 17 al. 2 (a) du Pacte International Relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels (PIRDESC) du 16 décembre 1966 ; « *Pacte ONU I* » dispose : « *L'enseignement primaire doit être obligatoire et accessible gratuitement à tous* » sans distinction d'origine et de classes sociales. C'est dans cette lancée que des mesures sont prévues pour accorder de l'aide aux nécessiteux en matière d'éducation. On peut s'en rendre compte en lisant l'article 2 al 1 de l'Arrêté N° 2010/001/A/MINAS du 27 Aout 2010 fixant cahier de charge précisant les modalités techniques d'exercice des compétences transférées par l'Etat aux communes en matière d'attribution des aides et des secours aux indigents et aux nécessiteux.

Pour mieux cerner les préoccupations relatives à la discrimination en milieu scolaire, il est à noter de façon générale, qu'il existe de nombreuses contradictions dans l'application de l'égalité des droits. C'est notamment le cas lorsqu'il existe des lois contradictoires qui d'un côté consacrent certaines formes de discrimination, et de l'autre, défendent l'égalité. Dans de tel cas, la disposition prônant expressément la discrimination l'emporte eu égard au principe général de droit selon lequel « *le particulier déroge au général.* »

III-5- Le favoritisme dans les services publics

Les données du terrain révèlent que les services publics de l'éducation sont parfois truffés de déviations orchestrées par le favoritisme. Cette partialité décriée dans le fonctionnement quotidien des administrations se caractérise par l'absence de justice et d'équité dans la répartition des revenus. L'on évoque constamment la déloyauté et la

forfaiture dans les relations de travail. Certains enseignants ont fait cas des décisions « *arbitraires et iniques* ». D'autres ont dénoncé « l'injustice et des sérieuses irrégularités dans la gestion des carrières. » De façon générale, les données collectées sur cette question font état des dérives telles que :

Le tribalisme : De nombreuses informations récoltées font état des agents publics alignant le service sur l'appartenance tribale. Or l'article 241 de la Loi n° 2019/020 du 24 décembre 2019 modifiant et complétant certaines dispositions de la Loi n° 2016/007 du 12 Juillet 2016 portant Code Pénal du Cameroun punit la violence contre les personnes en raison de leur appartenance tribale ou ethnique.

Le népotisme. Les amis et les membres de famille de certains hauts cadres de l'administration dictent parfois leur loi dans des services où ils n'exercent souvent pas. Un répondant relève le cas d'un monsieur qui dans une circonscription « faisait facilement muter, nommer et même relever de leurs fonctions n'importe quel agent public de l'éducation. » Il ajoute que le monsieur détenait son pouvoir de ses affinités avec un responsable haut placé. Un tel agissement peut rapidement tomber sous le coup d'une usurpation de fonction et réprimé conformément à l'article 216 du code pénal qui punit « *celui qui sans titre s'immisce dans les fonctions publiques, soit civiles, soit militaire* »

Le clientélisme. Comme dans d'autres secteurs, certains cadres de l'administration de l'éducation cherchent à élargir leur influence en distribuant des privilèges aux tiers. Les enseignants interrogés évoquent des cas de mutations et de promotions basées sur des considérations et mobiles politiques. Ils évoquent aussi le délire pour certains responsables d'accorder par un acte illégal des avantages injustifiés à leurs protégés. Généralement, le clientélisme est assimilable à la corruption et punie comme telle (Briquet, 2020)

Le copinage. Selon les informations recueillies, le copinage dans l'administration de l'éducation peut se manifester par le non respect des procédures dans la responsabilisation du personnel. Ainsi, des agents indélicats et désinvoltes déchus de leurs fonctions sont très rapidement réhabilités et/ou promus au détriment des agents dont les qualités professionnelles sont irréprochables. L'on dénonce aussi l'octroi des avantages injustifiés, la prise illégale d'intérêts et le pantouflage comme pratiques pouvant découler du fricotage dans les services publics. Le copinage est visé dans la qualification du favoritisme tel que puni par l'article 143 du code pénal camerounais.

III-6- Les dérives économiques et financières

Les questions économiques occupent une place prépondérante dans les dérives de l'administration scolaire. Ceci s'explique par de nombreuses insuffisances observées dans la gestion des affaires financières. Le développement subséquent examinera 6 points essentiels.

Les détournements de fonds. Les malversations financières dénoncées dans le secteur de l'éducation se rapportent aux frais d'examen (Batamag, 2020) ; le crédit de fonctionnement ; les frais d'APEE (Bechon, 2015) et les fonds de solidarité (Djimeli, 2001). Cependant, les auteurs de ces friponneries ne sont pas pour certains inquiétés. C'est en tout cas ce que révèle Cameroun info (2020) à propos d'un directeur d'école accusé d'avoir détourné les frais d'examen de ses élèves : « *le maire de la localité affirme que l'accusé n'est pas à son premier forfait* ». Comme ce directeur d'école, de nombreux prévaricateurs de la fortune publique sont soit maintenus à leurs postes ou simplement relevés de leurs fonctions sans qu'une procédure judiciaire soit intentée à leur encontre. Certains sont même promus à des responsabilités plus élevées. D'autres sont certes suspendus de leurs fonctions, mais aussitôt réhabilités avant la fin de la période de suspension. Sur ces entrefaites, la cosmogénèse des détournements permet d'observer que de nombreux agents publics ne prennent pas des dispositions personnelles pour éviter les atteintes à la fortune publique. L'on en veut pour preuve des fonctionnaires pris de cours en raison du non recours au mécanisme d'autocontrôle, qui permet pourtant à tout gestionnaire de rester constamment en éveil. Les professionnels du terrain confirment que de nombreux gestionnaires soupçonnés de détournement de fonds publics ainsi que des enseignants reconnus coupables de fraude aux examens, ne sont même pas inquiétés. Ni la suspension provisoire prévue par l'article 108 du SGFPE, ni la traduction devant le conseil permanent de discipline évoquée à l'article 89 du SGFPE, encore moins les poursuites judiciaires encadrées par l'article 184 du code pénal. Pis encore, l'article 18 de la loi n°2011/028 du 14 décembre 2011 portant création du Tribunal Criminel Spécial (TCS) permet à une personne poursuivie de restituer le corps du délit à tous les stades de la procédure afin de bénéficier le cas échéant d'un arrêt des poursuites.

Non respect de la réglementation sur la collecte des fonds d'APEE. Certains directeurs d'école continuent de collecter et de garder les frais d'APEE en dépit de Circulaire n° 08/B1/1464/MINEDUB/SG/DEMP du 22 Août 2014, portant modalité d'exécution du budget de fonctionnement des écoles maternelles et écoles primaires publiques, précise dans un souci de transparence et de probité, que « les frais provenant de la communauté éducative : (...) sont collectés et gérés par les instances mises en place

par ses membres. Interdiction est faite aux autorités scolaires de s'immiscer dans ces opérations».

Pour mieux cerner les préoccupations relatives à la forfaiture, relevons au sujet du caractère obligatoire du paiement des frais l'APEE qu'en dépit de son importance dans le fonctionnement des établissements scolaires, force est de constater que l'APEE demeure une association régie par la Loi n° 90/53 du 19 décembre 1990 portant liberté des associations. Cette loi mentionne en son article premier alinéa 2 que l'adhésion à une association est strictement facultative. Ainsi, rendre obligatoire le paiement des frais d'APEE qui plus est à l'école primaire publique, est une mesure illégale même si celle-ci est une délibération de son assemblée générale, car un contrat illégal est nul et de nul effet. Légitimer le rôle de l'APEE nécessite des réformes destinées à changer leur statut juridique⁷ et de les rendre obligatoire à l'école maternelle ou dans l'enseignement secondaire afin de les arrimer au caractère exigibles de l'écolage qui demeurent d'actualité dans ces ordres d'enseignement. Une telle mesure à l'école primaire se heurte à la gratuité en vigueur au Cameroun depuis le Décret présidentiel du 19 février 2001. Ce décret stipule en son article 47 : « *les élèves des écoles primaires publiques sont exempts des contributions annuelles exigibles* ». L'on peut aussi citer l'article 17 al. 2 (a) du Pacte International Relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels (PIRDESC) du 16 décembre 1966 « *Pacte ONU I* » qui dispose : « *l'enseignement primaire doit être obligatoire et accessible gratuitement à tous* ». Est aussi illustratif à cet égard, la Convention Relative aux Droits de l'Enfant (CRDE) adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies le 20 novembre 1989. L'article 28 de cette convention dispose : « *Les Etats partis reconnaissent le droit de l'enfant à l'éducation et en particulier, en vue d'assurer l'exercice de ce droit progressivement et sur la base de l'égalité de chance, ils rendent l'enseignement obligatoire et gratuit pour tous* ». Ce texte est suivi sur le plan interne par le préambule de la constitution du 18 Janvier 1996 révisée par la Loi n° 2008 /001 du 14 avril 2008 qui précise : « *l'Etat assure à l'enfant le droit à l'éducation. L'enseignement primaire est obligatoire (...) l'organisation et le contrôle de l'enseignement à tous les degrés sont des devoirs impérieux de l'Etat* ». Cette disposition de la loi fondamentale est suivie par le Décret présidentiel du 19 février 2001 en son article 47 qui stipule : « *les élèves des écoles primaires publiques sont exempts des contributions annuelles exigibles* ».

Non respect de la gratuité de l'école primaire publique. En dépit de nombreux textes prônant la gratuité de l'école primaire publique, certains enseignants continuent de conditionner l'accès des

⁷ Il s'agit principalement de leur ôter le statut d'association pour les citer au nombre des frais exigibles.

enfants à l'école par le paiement de nombreux frais. A ce sujet, les Initiatives à Résultats Rapides (IRR) adoptées dans le cadre de la lutte contre la corruption au sein des établissements scolaires affirment que rien ne doit conditionner l'accès des enfants à l'école primaire publique. Rien. Ni les fournitures scolaires, ni la tenue encore moins le paiement des frais d'APEE. Elles précisent d'ailleurs que les APEE ne doivent même pas être visibles dans les campus scolaires pendant les 100 premiers jours qui suivent la rentrée scolaire car l'école primaire publique est gratuite au Cameroun. Cependant, de nombreux enfants sont renvoyés de l'école pour non paiement des frais d'APEE. Certains personnels se permettent de retenir les fournitures scolaires ou les bulletins de nombreux enfants pour non paiement de certains frais, sans encourir la réprobation de leur hiérarchie. Bien plus, les parents insolubles sont astreints à payer les arriérées et de s'acquitter ensuite les contributions de l'année en cours avant que leur enfant ne soit admis en classe. De tels actes qualifiables d'entrave au droit à la scolarisation et réprimés par l'article 355 al.2 du Code Pénal camerounais. De plus, les développements ci-dessus ont démontré que l'APEE ne saurait être obligatoire en raison de la gratuité de l'école primaire publique (article 9 loi n°98/004 du 18 avril 1998) et du fonctionnement de cet ordre d'enseignement assuré par dotation budgétaire de l'Etat (article 12 Loi n°98/004 du 18 avril 1998 portant loi d'orientation de l'éducation au Cameroun).

Le rançonnement des enfants et des usagers. Des actes de filouterie et de friponnerie sont régulièrement observés dans le secteur de l'éducation. Il s'agit pour les enseignants d'exiger sans motif légal, le versement par les élèves des subsides ou des biens de natures diverses. C'est le cas des enseignants qui exigent parfois des enfants le dépôt des montants exorbitants pour la production des épreuves ou pour la gestion des charges qui incombent à l'administration de l'établissement. Au sujet des épreuves, les témoignages révèlent que ces frais sont doublement prélevés. A la rentrée scolaire, les parents sont contraints de payer les frais de reprographie des épreuves. Au moment de l'évaluation, ils sont encore sommés de verser des frais, faute de quoi leurs enfants ne prendront pas part à l'évaluation. Pour ce qui est des frais d'examen, certains chefs d'établissement exigent des montants supérieurs aux taux officiels. Interrogés sur la question, ils évoquent des charges supplémentaires attachées à la collecte et au versement de ces frais à la hiérarchie. Ils citent les frais de transport, les frais de reprographie des documents etc. D'autres responsables de la chaîne évoquent des frais supplémentaires exigibles pendant la télédéclaration des dossiers de candidatures. De plus, certains enseignants vendent des documents gratuits tels que les carnets de correspondance (bulletins de note), les cartes d'identité scolaires etc. Pour dire vrai, chacun à son

niveau crée en toute impunité des mesures contestables, principalement destinées à se faire de l'argent. De tels actes de rançonnement sont qualifiables d'escroquerie et punis par l'article 313-1 du Code Pénal camerounais.

L'existence des irrégularités dans le paiement des crédits de fonctionnement et les primes de rendement. Certains gestionnaires de fonds déplorent des retards et des prélèvements injustifiés dans le paiement des crédits de fonctionnement. Un responsable des services déconcentrés affirme d'ailleurs que les jeux FENASSCO n'ont souvent pas pu être organisés en raison de la non liquidation desdits crédits. Il ajoute en plus que cette situation a parfois plombé le fonctionnement des services. Pour leur part, certains chefs d'établissement ne tiennent pas toujours compte des critères de calcul des primes de rendement. Certains enseignants affirment avoir perçu des primes de rendement trimestriel de 1000 F CFA. D'autres révèlent qu'à plusieurs reprises, leur prime de rendement a été détournée par leur directeur. Le crédit de fonctionnement et les primes de rendement devraient pourtant être versés à temps et en totalité pour optimiser le rendement organisationnel.

L'organisation des jeux de hasard à l'école. Des tombolas et autres pratiques de loterie et de « jambo » sont parfois organisées en milieu scolaire avec pour principal but de se faire de l'argent. Ces pratiques sont souvent entretenues par les enseignants et l'administration de l'établissement qui donne parfois quitus à des promoteurs des jeux de hasard pour se produire au sein des structures dont ils ont la charge. Dans d'autres cas, ces jeux proviennent de l'indiscipline qui amène les tiers à s'infiltrer au sein des établissements scolaires, ou tout simplement à installer des casinos dans la proximité immédiate des écoles. De telles pratiques sont déconseillées au sein des établissements scolaires, et limitées par le Décret N° 2019/2300 / PM du 18 juillet 2019 précisant les modalités d'application de la loi n°2015/012 du 16 juillet 2015 fixant le régime des jeux de divertissement d'argent et de hasard.

La corruption et la concussion. Par définition, la corruption désigne toute action visant à corrompre un fonctionnaire. En échange d'un service, celui-ci reçoit ce que l'utilisateur est libre de lui donner ; ce qui pose une claire démarcation d'avec la concussion, qui représente l'agissement d'un fonctionnaire qui exige ce qui ne lui est pas dû. Dans la vie courante cependant, les deux dérives sont qualifiables d'acte de corruption. Cette pratique demeure malheureusement très présente en milieu scolaire. C'est le cas lorsqu'un chef d'établissement est soudoyé par les usagers, ou alors lorsqu'un responsable d'une administration scolaire reçoit des pots-de-vin et des dessous de table. Dans certains

cas, des montants bien précis sont exigés pour des services gratuits. La corruption dans le secteur de l'éducation se caractérise aussi par la Vente des épreuves et le monnayage des notes. On aussi été évoqués : la réclamation des pourboires, le mécanisme de retro-commission, le rançonnement des élèves et des usagers (article 38 du SGFPE) sans oublier les déficits en matière d'égalité de chance et de justice sociale.

La corruption en milieu scolaire a d'ailleurs été décriée par la CONAC (2010), mettent à mal la méritocratie et le respect de la chose publique. L'Etat du Cameroun a pourtant mis sur un pied un ensemble de mesures destinées à combattre ce fléau. C'est le cas du Décret 2006/088 du 11 mars 2006 portant création, organisation et fonctionnement de la Commission Nationale Anti-corruption (CONAC). L'on peut aussi citer la création par cet organe des Initiatives à Résultats Rapides (IRR)⁸, avec pour vocation d'assainir le secteur de l'éducation par la prévention et la répression d'actes de corruption caractérisés pour l'essentiel par la lutte contre la perception des frais illicites et la promotion de la transparence dans la gestion des fonds publics. Bien qu'en l'état actuel il n'existe pas au Cameroun une législation spécifique sur la lutte contre la corruption, le Code pénal en son article 134 reste la législation de référence. Dans sa *stratégie nationale de lutte contre la corruption pour la période 2010-2015*, la CONAC avait déjà identifié les causes et les manifestations de la corruption en milieu scolaire. Jugez plutôt.

Tableau 1 : Causes et manifestations de la corruption en milieu scolaire camerounais

Manifestations de la corruption	Causes de la corruption
-Monnayage des recrutements, promotions, affectations et nominations	-Tribalisme, égoïsme et immoralité
-Surfacturation des titres de paiement	-Insuffisance des infrastructures scolaires
-Trafic de bourses, trafic d'influence	-Mauvaise exécution des budgets
-Abus d'autorité et de fonction	-Non respect des normes codifiant les Inscriptions
-Pots-de-vin	-Pauvreté
-Détournement des biens de l'établissement (Paquets minimum)	-Non respect du profil de carrière
-Détournement des subventions	-Bas salaires
-Monnayage des notes	-Faible offre des structures éducatives
-Harcèlement sexuel	-Pressions politiques et sociales
-Vente des épreuves	-Effectif pléthorique des élèves
-Trafic d'influence, Trafic de faux diplômes	-Cupidité des enseignants
- Falsification et réduction des âges	-Enrichissement illicite
	-Incompétence et abus d'autorité,
	-Impunité

Source : CONAC (2010, p. 56)

La CONAC peint ainsi un tableau sombre des pratiques qui quotidiennement mettent à mal le fonctionnement harmonieux des établissements scolaires. C'est alors qu'en 2022 elle va à nouveau dresser une liste des infractions associées à la corruption.

⁸ Il s'agit des mesures sectorielles initiées par la CONAC dans le cadre de la lutte contre la corruption au Cameroun. Dans le secteur de l'éducation, les Initiatives à Résultat Rapide interdisent la présence des APEE dans les établissements scolaires dans les 100 jours qui suivent la rentrée scolaire afin de favoriser la gratuité de l'école primaire. (Bomba, 2017)

Tableau : Infractions associées à la pratique de la corruption en milieu scolaire

N°	INFRACTIONS	CODE PENAL	SANTIONS
1.	Détournement des deniers publics (frais de scolarité, fonds d'APEE)	Article (Art) 184 du Code Pénal (CP)	- Emprisonnement à vie si la valeur excède 500000 FCFA - 15 à 20 ans si la valeur est supérieure à 100000 - 05 à 10 et une amende de 50000 à 500000 si la valeur est égale ou inférieure à 100000FCFA
2.	Abus de fonction ou d'autorité (inscriptions et gestion des frais d'APEE)	Art. 140 du CP	- 01 à 03 ans d'emprisonnement et une amende de 5000 à 50000 Fcfa

3.	Arnaque des parents, extorsion de fonds (parents d'élèves)	Art.318 du CP	- 05 à 10ans d'emprisonnement et une amende de 100000 à 1000000 FCFA
4.	Corruption en matière de concours administratifs (faciliter l'échec ou l'admission d'un candidat n'ayant pas composé)	Art. 163-1 et 163-2	- 02 à 05 ans d'emprisonnement et amende de 200000 à 2000000 FCFA
5.	Fraude aux examens	Art. 163 du CP	- 01 mois à 3 mois d'emprisonnement et amende de 25000 à 2000000 FCFA
6	Intérêt dans un acte (Investissements sur les fonds de l'APEE ou les subventions de l'Etat)	Art.135 du CP	- 01 à 05 ans d'emprisonnement et amende de 200000 à 2000000 FCFA
7	Participation dans une affaire (Investissements sur les fonds de l'APEE ou les subventions de l'Etat)	Art. 136 du CP	- 06 mois à 2 ans d'emprisonnement et une amende 200000 à 2000000 FCFA
8	Corruption active et corruption passive (monnayage des places lors des concours d'entrée en 6 ^{ème} , 1 ^{ère} année, 2 ^{ème} ou lors des recrutements)	Art. 134 ; 134-1 ; 134-2 du CP	- 05 à 10 ans d'emprisonnement et une amende de 200000 à 2000000 FCFA - 01 à 05 ans d'emprisonnement et une amende de 100000 à 1000000 FCFA
9	Faux et usage de faux (contrefaçon de Bulletins de notes, trafic de faux diplômes)	Art. 144 du CP	10 à 20 ans d'emprisonnement et une amende de 300000 à 3000000 FCFA (celui qui contrefait, de même qui utilise un document contrefait ou altéré)
10	Favoritisme	Art. 143 du CP	- 01 à 05 ans d'emprisonnement, celui qui décide par faveur ou inimitié contre l'une des parties
11	Trafic d'influence	Art.161 du CP	- 2 à 10 ans d'emprisonnement et amende de 200000 à 1000000 FCFA
12	Usurpation de fonctions	Art. 216 du CP	- Emprisonnement de 06 mois à 5 ans - Emprisonnement de 03 mois à 02 ans
13	Usurpation de fonctions	Art. 219 du CP	- Emprisonnement de 03 mois à 02 ans et amende de 100000 à 2000000 FCFA
14	Corruption des agents du privé (Employée du secteur privé auteur d'acte de corruption)	Art. 312 du CP	- 01 à 03 ans d'emprisonnement et une amende de 50000 à 500000 francs FCFA
15	Défauts comptables, tenue irrégulière ou absence de comptabilité	Art.314-1 du CP	- 05 à 10 ans d'emprisonnement et une amende de 200000 à 2000000 FCFA
16	Escroquerie	Art. 318 du CP	- 05 à 10 ans d'emprisonnement et une amende de 100000 à 1000000 FCFA, celui qui porte atteinte à la fortune d'autrui.
17	Abus de confiance		

Source ; CONAC (2022). Rentrée scolaire 2022-2023 sans corruption

IV- DISCUSSION DES RESULTATS

La discussion des résultats permettra dans un premier temps d'examiner les fondements et les conséquences de l'impunité dans l'administration scolaire avant d'aborder les perspectives pour une administration éducative irrépréhensible.

IV-1- Les fondements de l'impunité dans l'administration scolaire au Cameroun

Les différents cas d'impunités évoqués dans le cadre de cette enquête trouvent leurs fondements dans la nature du leadership pris en compte dans la

gestion des affaires publiques. Sous ce rapport, l'on dénonce l'inconsistance d'une culture institutionnelle de répression et la prégnance d'un système des réseaux.

IV-1-1- Inconsistance d'une culture institutionnelle de répression

La répression des dérives observées dans l'administration de l'éducation est à plus d'un titre lacunaire, car la culture ambiante ne censure pas toujours les écarts de comportement. Dans le fonctionnement des services, certaines frasques sont banalisées et les dérives érigées en norme. Les administrations sont pour ainsi dire gérées selon les humeurs et les agents respectueux des normes, combattus avec acharnement. L'illégalité devient le principe et la légalité l'exception. Dans cette course vers la facilité, le respect pour la chose publique s'effrite... Pour mieux décrire cette incongruité, Mono Ndjana, dénonce une culture qui « *écarte la norme et normalise les écarts* », faisant allusion à la légitimation des pratiques illégales. Ce laisser-aller débouche malheureusement sur un état de non droit où chacun fait ce qu'il veut, et l'intérêt privé prenant le dessus sur l'intérêt public dans une logique de patrimonialisation du pouvoir. Dans l'analyse qui va suivre, quatre inconduites au moins seront convoquées pour illustrer cet état de chose.

La complaisance. Les auteurs des dérives bénéficient parfois d'une large marge de manœuvre. En raison de la corruption, la fonction est pour chacun un domaine réservé dont il gère sans prendre le risque de s'immiscer dans le domaine de l'autre. Ce laisser-faire amène de nombreux agents publics à se rendre responsables des dérives et abus observables dans l'exercice de leurs fonctions. Toutefois, ceux-ci ne sont ni reprouvés ni sanctionnés car chacun se sent coupable. Les dossiers disciplinaires ne sont parfois pas montés. Cette incurie débouche généralement sur un laisser-aller qui transforme les services publics en un butin dont on se partage les dividendes sans aucun scrupule. Chacun se sert sans modération et chaque structure devient la chasse gardée de son gestionnaire.

La complicité. Face aux égarements de nombreux agents publics, certains supérieurs hiérarchiques n'expriment pas leur désapprobation. Aucune sanction, aucun rappel à l'ordre ne s'en suit. Ni pour les auteurs, ni pour les complices. Certains responsables ont peur de dénoncer les dérives car ils pourraient eux-mêmes être éclaboussés. D'autres ne le font pas par peur des représailles. Dans d'autres cas encore, les auteurs de ces digressions sont de connivence avec leurs hiérarchies qui reçoivent des subsides et des retro-commissions. Bien plus, certains chefs hiérarchiques adoptent à tort une attitude paternaliste. Un enseignant interrogé affirme qu'un certain nombre de fonctionnaires s'abstiennent

de dénoncer les dérives de leurs collaborateurs parce qu'ils ne veulent pas porter sur leur conscience la responsabilité du malheur d'autrui. Malheureusement, ce ponce-pilatisme frise le cautionnement car la responsabilité d'une dérive incombe aussi bien à celui qui se soustrait de ses obligations, qu'à celui qui cautionne cet égarement. Il appert donc que le laisser-faire observé dans la gestion des services publics s'assimile à une complicité qui cache mal l'approbation des pratiques répréhensibles.

La tolérance administrative. Les autorités détentrices du pouvoir discrétionnaire laissent certaines situations se dégrader sans s'interposer pour prendre les mesures qui s'imposent. Il peut arriver que ce laisser-aller conduise au désastre. C'est le cas de certaines Instituts Privées d'Enseignement Supérieur (IPES) qui après plusieurs années de fonctionnement sans agrément, ont été subitement sommés de fermer. Des nombreux étudiants sans diplôme ont ainsi été jetés en pâture. Actuellement, de nombreux établissements clandestins continuent de fonctionner en toute impunité, présageant parfois de nombreux désagréments pour les apprenants. Pour l'Organisation Internationale de l'Education (2022), la lutte contre l'impunité consiste aussi à « *mettre un terme à la recrudescence de la violence politique et militaire devenue alarmante ces dernières années dans le monde entier, à l'encontre des établissements scolaires, des élèves, des enseignants et enseignantes, du personnel universitaire et de l'ensemble des autres membres du personnel de l'éducation* ». Cette Organisation Non Gouvernementale (ONG) exhorte les Etats à faire grand cas des préoccupations séculaires dans le secteur de l'éducation. Au-delà de cet aspect, la tolérance administrative accentue les dérèglements et les abus. C'est pourquoi les dérives sont soit banalisées ou tout simplement érigées en règle ; ce qui entraîne la passivité des usagers, qui pour beaucoup vivent désormais en victimes résignées. Dans tous les cas, personne ne devrait se mithridatiser à l'illégalité, car la désuétude de la règle de droit consacrée par la tolérance administrative érige la norme telle une épée de Damoclès suspendue sur la tête de contrevenants. Selon une maxime de droit, « *la caducité de la loi s'assimile plus à la léthargie qu'à la mort* ».

Rareté des actions récursoires. L'inconstance des sanctions disciplinaires se caractérise également par la rareté des actions récursoires qui devraient pourtant permettre à l'Etat d'exercer un recours contre les auteurs des dérives chaque fois qu'il se trouve obligé de réparer les dommages causés par ces derniers. L'on estime fort opportunément que la récurrence des actions récursoires effratera certainement l'arrogance, l'insouciance et l'excès de zèle de certains agents

publics qui par une outrecuidance outrancière, se croient souvent tout permis.

IV-1-2- La prégnance d'un système des réseaux

Dans les services publics, certains agents s'absentent sans permission, et réapparaissent quand ils veulent. D'autres se rendent impunément coupables de nombreuses dérives. Interrogés sur ces faits, les chefs de structures affirment que les procédures disciplinaires montées contre ces collaborateurs ne produisent pas d'effet. Ils ajoutent d'ailleurs qu'en retour, ils reçoivent parfois des menaces de leurs hiérarchie, leur intimant l'ordre de ne plus gêner les mis en cause. Bien plus, ils affirment devenir la risée de ces agents indéclicats qui leur rappellent parfois après avoir intercepté le dossier monté contre eux, que personne ne peut les ébranler. Face à ces déboires, les chefs de structures déclarent être obligés de s'abstenir devant les incartades de leurs collaborateurs. Un agent en service dans une délégation départementale a d'ailleurs avoué que personne, pas même le délégué régional ne peut l'intimider. Cette réaction illustre à suffire le délitement des relations de travail dans les administrations. Enfin, de nombreux témoignages concordant affirment que de nombreux responsables ont été indûment blâmés, menacés ou sanctionnés suite aux différends les opposant à leurs subalternes. D'autres ont même perdu leur poste de responsabilité, seulement pour avoir voulu bien faire leur travail.

L'analyse des cas d'impunité révèle que les auteurs des dérives bénéficient parfois du soutien des personnes haut-placées. Celles-ci usent du trafic d'influence pour court-circuiter toute mesure visant à sanctionner les mis en cause. Toutes les formes de réseautage sont mises à contribution. Le tutorat pour les incompetents dont on veut absolument positionner, le parrainage pour les aspirants dont on souhaite initier, le mentorat pour néophytes dont on désire élever, et le dauphinage pour les héritiers dont on veut imposer. Dans un contexte où l'impunité est garantie par le carnet d'adresse, avoir des relations est un passavant qui accorde au bénéficiaire une certaine immunité. A n'en plus finir, le dérèglement prolifère. Impunité en cas de dérive où les interventions se multiplient, impunité en cas de désinvolture dans l'exercice des fonctions publiques, sans oublier des instructions et recommandations qui fusent de toute part pour s'assurer que la « pupilles » bénéficie d'un encadrement convenable. L'existence des « protégés » est pour ainsi dire une parfaite illustration de la théorie de la reproduction des classes sociales dont la subsistance dans le secteur public est parfois à l'origine de la médiocrité, de l'insubordination et de la violation tous azimuts de la loi.

IV-2- Les conséquences de l'impunité dans l'administration scolaire au Cameroun

L'impunité représente une terrible menace pour le fonctionnement harmonieux des services en charge de l'éducation. Ceci s'explique par les dérives qu'elle entretient et les dysfonctionnements qu'elle engendre. Trois cas de figure commandent notre attention.

IV-2-1- L'inertie et le laxisme dans la l'administration

Comme dans d'autres secteurs, l'inertie et le laxisme ont fait leur lit dans l'administration de l'éducation. Pour ce qui est de l'inertie, il s'observe que la passivité, la stagnation, le manque d'anticipation et de pro-activité sont des véritables maux de l'administration publique. Un cas précis est celui du délabrement des infrastructures scolaires. Des responsables nommés ne prennent généralement aucune mesure concrète pour faire face à ce dépérissement. Pis encore, ils restent passifs lorsque surviennent des incidents affectant la qualité des installations scolaires. Avec le temps, la décrépitude des infrastructures donne lieu à de véritables champs de ruine. Dans les deux cas, des mesures tangibles tardent à intervenir pour sanctionner les agents publics incriminés, et protéger le patrimoine de l'Etat. Un tel laxisme s'observe aussi dans la gestion quotidienne des affaires publiques où de nombreux supérieurs hiérarchiques ferment délibérément les yeux sur les dérives perpétrés par leurs collaborateurs.

VI-2-2- La déréglementation de la vie publique

L'impunité a fait naître une déréglementation profonde dans la vie publique. Les prises de mesure sont motivées par l'intérêt individuel. Cela s'illustre mieux dans la centralisation qui refait de plus en plus surface dans la gestion quotidienne des affaires publiques. Pourtant, la décentralisation fut introduite au Cameroun par la constitution du 18 janvier 1996 qui avait fait du pays un Etat unitaire décentralisé. Cette volonté se concrétisera par la Loi n° 2019/024 du 24 décembre 2019 portant Code Général de la Décentralisation, qui prévoit de nombreuses réformes institutionnelles caractérisées par le transfert des compétences aux Collectivités Territoriales Décentralisées(CTD) pour plus d'efficacité et d'efficience dans la gestion des administrations relevant des secteurs sociaux de la santé et de l'éducation. Toutefois, le transfert des 15% des ressources de l'Etat aux CTD et la fonction publique locale prévue dans ce processus demeurent encore assez éloignés, et constitue un obstacle majeur à la mise sur pied d'une administration de proximité nécessaire à la gestion qualitative des ressources locales. De plus, les décisions des administrations déconcentrées sont très souvent rapportées par l'administration centrale, notamment en matière de

gestion des ressources humaines. Il y a lieu de rappeler que cette concentration des pouvoirs entraîne des dysfonctionnements sérieux en raison des lourdeurs administratives, de l'insubordination et de la désinvolture des agents publics. En termes de dysfonctionnement, les administrations déconcentrées sont presque paralysées parce qu'elles ne peuvent effectuer des réajustements en termes de redéploiement du personnel. C'est le cas des écoles fermées par manque d'enseignants, ou celui des enseignants affectés dans les écoles non nécessaires, faisant allusion aux instituteurs anglophones affectés dans les établissements francophones et vice versa, les enseignants affectés dans les établissements dont leur qualification et / ou leur nombre ne justifie pas leur redéploiement. Il ne s'agit là que de quelques difficultés résorbables par une gestion qualitative des ressources humaines. Pour ce qui est de l'insubordination, deux facteurs sont à prendre en compte. Dans un premier temps, le laxisme des supérieurs hiérarchiques dénoncé dans le développement ci-dessus n'est pas à perdre de vue. Ensuite, certains enseignants, convaincus de la marge de manœuvre très étroite des responsables des administrations déconcentrées, développent de moins en moins de respect pour ces derniers. Pour ces raisons et pour bien d'autres, la déréglementation de la vie publique se confirme au nombre des conséquences directes de l'impunité dans le secteur de l'éducation.

IV-2-3- La gabegie, un cancer dans l'administration publique

La dilapidation et le gaspillage sans vergogne des biens publics sont la conséquence directe de l'impunité. Le cas des APEE en est une parfaite illustration. Les fonds sont parfois collectés et gérés par un groupuscule dans le mépris total de la réglementation en vigueur. Dans ces détournements à ciel ouvert, l'éducation est lésée, et les APEE bien loin de remplir leur mission originelle. En dehors de l'APEE, les fautes de gestion dénoncées dans les administrations publiques se multiplient considérablement. Pendant que certains travaillent dur pour une maigre pitance, d'autres mangent plus qu'ils ne travaillent. Le fossé se creuse entre riches et pauvres et les classes sociales deviennent plus perceptibles. Un autre exemple est celui de la patrimonialisation du pouvoir qui amène certains fonctionnaires à gérer les services publics comme des biens privés. Pour cela, ils méprisent les usagers, et fixent arbitrairement des règles. Chacun veut tout gérer, tout accaparer, et imposent parfois des décisions taillées sur mesure.

Ce désordre orchestré dans les administrations se caractérise aussi par l'appropriation des biens publics, les dépenses de fonctionnement exagérées,

ainsi que les investissements inachevés ou mal réalisés. La gabegie s'est aussi illustrée à travers la collusion qui à travers des manœuvres savamment orchestrées, débouchent parfois sur des conflits d'intérêt, les prises d'avantages injustifiés et même des dénonciations abusives.

IV-3- Perspectives pour une administration éducative de qualité au Cameroun

La mise sur pied d'une administration scolaire de qualité au Cameroun passe nécessairement par la lutte contre l'impunité. Ce cancer social se présente aujourd'hui comme le fondement des dysfonctionnements observés dans les services publics. Selon Kaboré (1994) « *Trois objectifs doivent guider la lutte contre l'impunité : sanctionner les responsables, satisfaire le droit qu'ont les victimes de savoir et d'obtenir réparation et permettre aux autorités de remplir leur mandat en tant que puissance publique garante de l'ordre public.* » Cette lutte passe par le respect de la loi car l'arsenal juridique en vigueur permet de résoudre la quasi-totalité des dérives rencontrées sur le terrain. Dans le protocole proposé par Kaboré (1994), (1) « *sanctionner les responsables* » consiste à faire recours à la justice et à l'équité dans la répression des actes de délinquance observés dans les services. Les déclinaisons de cette étape consistent à agir en toute impartialité, se débarrasser des préjugés et mettre fin aux pressions exercées sur les agents publics dans l'application des procédures disciplinaires. (2) « *Obtenir réparation* ». implique la capacité pour les victimes de reconnaître que la justice a été rendue. Ceci doit se caractériser par des sentences justes et équitables prononcées contre les responsables. En matière de contentieux administratif, l'on pense notamment aux réhabilitations, les indemnisations, et surtout le recours aux actions récursoires pour permettre aux véritables auteurs des dérives de faire face à leurs égarements. Enfin, (3) « *restaurer la puissance publique* » permet de rétablir l'autorité du supérieur hiérarchique pour garantir l'ordre et la sérénité dans les relations de travail.

La mise en œuvre de ces mesures consiste à prendre en compte les préconisations suivantes :

La mise sur pied d'un système informatique décentralisé de gestion du personnel. Il est plus que jamais urgent de se pencher sur la création des services déconcentrés (délégations d'arrondissement et délégations départementales) du ministère de la fonction publique équipés d'un système informatique capable de soustraire mensuellement du serveur central de gestion du personnel, les fractions du traitement relatifs aux services non faits, ainsi que les heures d'absence des agents publics pour chaque unité administrative correspondante. Toutefois, les informations introduites doivent être publiées par arrondissement et par département afin

d'assurer la transparence de l'opération. Une telle initiative favorisera la mise en œuvre de l'article 29 du statut général de la fonction publique ainsi que les articles 9 et 23 alinéa 1 du Décret n° 78/484 du 9 novembre 1978 fixant les dispositions communes applicables aux agents de l'Etat relevant du code de travail. Soulignons enfin que cette mesure contribuera à discipliner les agents publics sur la qualité des services rendus et sur la présence effective au poste de travail.

La contrepartie à cette suggestion reste l'adoption d'un régime de sanctions extrêmement rigoureuses contre les abus perpétrés par les supérieurs hiérarchiques animés par le désir de nuire. L'on pense notamment au harcèlement administratif consécutif aux brouilles interpersonnelles comme les règlements de compte, les problèmes de mœurs tel le harcèlement sexuel, et de nombreux autres formes de dérives autoritaires. Le régime des sanctions devrait aussi être extrêmement sévère à l'encontre des responsables complaisants qui s'abstiennent de dénoncer les dérives de leurs collaborateurs.

La restauration des examens de situation.

Cette mesure permettra à la puissance publique d'interpeller les personnes qui de façon ostentatoire font étalage de leurs moyens d'existence sans justification réelle de la source de provenance de leur fortune. C'est notamment le cas de ceux qui distribuent de l'argent ou garnissent les paradis fiscaux, ceux qui s'achètent des voitures luxueuses, sans oublier ceux qui construisent ou acquièrent des immeubles à des coûts faramineux.

Mise sur pied d'un système institutionnel de répression efficace. La répression des dérives dénoncées dans le secteur de l'éducation passe par la lutte contre le favoritisme et les réseaux établis au sein des administrations. L'on peut aussi évoquer l'arrêt de la tolérance administrative. Il s'agit surtout de mettre sur pied un mécanisme capable de combattre efficacement l'inertie et le laxisme dans l'exercice des fonctions publiques. Par ailleurs, le recours à un régime de sanctions rigoureux viendra appuyer les efforts consentis. L'objectif étant d'appliquer rigoureusement les sanctions prévues par la réglementation en vigueur. Cela suppose le respect de la loi et plus précisément l'application de l'ensemble des dispositions légales convoquées dans la présente étude. Bien plus, les dérives observées dans les administrations publiques doivent être érigées en question d'ordre public. Ce qui donne la possibilité aux juridictions de pouvoir s'en saisir d'office. Les réformes à opérer doivent réaménager le régime des sanctions des complices, notamment dans les cas de non dénonciation des fautes, l'automatisation des mécanismes de suspension et de reprise en solde, et surtout l'adoption des mesures devant contraindre les agents publics indécents à la démission. Une telle

proposition peut sembler sévère, mais demeure la principale condition du retour à la sérénité. S'il est vrai que la sanction a une valeur punitive, il n'en demeure pas moins qu'elle revêt davantage une force dissuasive et pédagogique. Sur cette base, la lutte contre l'impunité est essentielle pour mettre un terme aux dérives observées dans le secteur de l'éducation.

La volonté politique. La lutte contre l'impunité dans les services publics passe aussi et surtout par une réelle volonté politique dans la prévention et la répression des dérives. Comme mesure, l'on pense notamment à la pénalisation de l'enrichissement illicite et l'application de l'article 66 de la constitution sur la déclaration des biens. Un autre effort à fournir réside dans la convocation régulière du conseil permanent de discipline de la fonction publique et la tenue permanente des sessions des commissions administratives et paritaires au sein de chaque corps. Une autre mesure et non la moindre consiste à donner la possibilité aux institutions en charge de la lutte contre la corruption (Commission Nationale Anticorruption (CONAC), Chambre des comptes, Contrôle Supérieur de l'Etat (CONSUPE), l'Agence Nationale d'Investigation Financière (ANIF)) d'attirer en justice les personnes fortement soupçonnées de corruption. Devrait aussi être reconsidéré, l'article 18 de la loi n°2011/028 du 14 décembre 2011 portant création du Tribunal Criminel Spécial (TCS), qui permet à une personne poursuivie de restituer le corps du délit à tous les stades de la procédure afin de bénéficier le cas échéant d'un arrêt des poursuites. Cette disposition ne dissuade nullement les prévaricateurs de la fortune publique. A contrario, elle les conforte dans cette démarche. N'ayant véritablement rien à risquer, les détournes de fonds pourraient soit échapper à tout contrôle et garder le butin ou alors restituer le magot et recouvrer la liberté. A vrai dire, venir à bout de l'impunité exige une réelle volonté politique et la mise à contribution des hommes vigoureux capables d'impulser la dynamique.

Conclusion

Il était question dans cette étude d'identifier les dérives de l'administration scolaire, d'en cerner les causes et de proposer des solutions de remédiation. L'enquête effectuée sur le terrain a identifié l'impunité comme fondement de nombreux dysfonctionnements⁹. Ceci se justifie par la tolérance administrative, la prégnance d'un système des réseaux et la corruption qui pervertit les valeurs. Ces résultats permettent de comprendre que le meilleur

⁹ La présente étude a juste permis d'identifier certaines dérives observables dans le secteur de l'éducation. Il convient de préciser que celles-ci ne représentent que la partie émergée de l'iceberg, car s'il fallait les énumérer toutes, aucun manuel ne pourrait les contenir. C'est pourquoi il est plus qu'urgent aujourd'hui de faire face à ce problème pour redonner à l'éducation ses lettres de noblesse.

moyen de s'attaquer aux dérives de l'administration scolaire est de mener une lutte sans merci contre l'impunité. Ceci est d'autant plus nécessaire que l'impunité peut être mise à la charge de l'administration qui refuse de sanctionner les dérives de ses agents, tout comme elle peut être du fait des enseignants qui s'abstiennent de contester les actes abusifs. Lutter contre l'impunité s'oppose aussi bien à la tolérance administrative qu'à la passivité des agents publics. Chacun devrait y contribuer pour que la légalité soit restaurée. La mise en perspective de l'étude permet d'envisager une administration de l'éducation républicaine, caractérisée par le respect des normes. Pour cela, de nombreux efforts restent attendus. Dans une administration des dérives, il est plus que nécessaire de penser des stratégies susceptibles de faciliter le passage sans coup férir de la désinvolture vers le respect des lois. Tel sera l'objectif des travaux futurs.

Références bibliographiques

[1] A. Kaboré, « la lutte contre l'impunité, un axe de travail de l'ONU », 1994. Récupéré sur le site : base.d-h.info

[2] l'arrêté conjoint n° 102/B1/1467/MINEDUB/MINESEC du 09 juillet 2023 fixant le calendrier de l'année scolaire 2023/2024 en République du Cameroun

[3] Arrêté N° 2010/001/A/MINAS du 27 Août 2010 fixant cahier de charge précisant les modalités techniques d'exercice des compétences transférées par l'Etat aux communes en matière d'attribution des aides et des secours aux indigents et aux nécessiteux

[4] Arrêté n°007-MTLS-DPS du 14 avril 1970 fixant les conditions d'attribution et les modalités de paiement des prestations familiales

[5] Bechon, C. R. (2015). Plaidoyer pour la réforme des APE. Liberté, vol 1. 673065832

[6] Charte Internationale de l'Education Physique et du Sport

[7] Circulaire 18/B1/1464 MINEDUC du 20 Avril 1987, relative aux conduites des enseignants au sein des établissements scolaires

[8] Circulaire n° 08/B1/1464/MINEDUB/SG/DEMP du 22 Août 2014, portant modalité d'exécution du budget de

fonctionnement des écoles maternelles et écoles primaires publiques

[9] Circulaire n°006/B1/1464 du 4 mars 2002 relative à la laïcité des établissements scolaires publics

[10] Circulaire n°38/B1/1464 du 8 décembre 2000 relative à la lutte contre la violence au sein des établissements scolaires

[11] Commission Nationale Anti-Corruption (CONAC). Stratégie nationale de lutte contre, 2010.

[12] Commission Nationale Anti-Corruption (CONAC). « Rentrée scolaire 2022-2023 sans corruption », 2022.

[13] Commission ontarienne des droits de la personne, « Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la croyance », 2023. Récupéré sur le site : ohrc on.ca.

[14] Communiqué n° 03/24/CR/MINESEC/SG/DRH du 17 janvier 2024

[15] Constitution du 18 Janvier 1996 révisée par la Loi n° 2008 /001 du 14 avril 2008

[16] Convention 182 de l'OIT Concernant l'Interdiction des Pires Formes de Travail des Enfants et l'Action Immédiate en vue de leur Elimination

[17] Convention 182 de l'OIT Concernant l'Interdiction des Pires Formes de Travail des Enfants et l'Action Immédiate en vue de leur Elimination

[18] Convention de l'Union Africaine sur la Protection et l'Assistance aux Personne Déplacées en Afrique (Convention de Kampala),

[19] Convention 169 de l'Organisation Internationale du Travail ou Convention Relative aux Peuples Indigènes et Tribaux (CRPIT)

[20] Convention Concernant la Lutte contre la Discrimination dans le Domaine de l'Enseignement (CCLDDE)

[21] Convention du 28 juillet 1951 Portant Statut des Réfugiés (CPSR)

[22] Convention Internationale sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination Raciale.

[23] Convention Relative au Statut des Apatrides (CRSA)

[24] Convention Relative aux Droits de l'Enfant (CRDE) adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies le 20 novembre 1989

[25] Convention Relative aux Droits des Personnes Handicapées (CRDPH)

[26] Convention Relative aux Peuples Indigènes et Tribaux

[27] Décision 03/B/205196/D/MINEDUB/SG/DAJ du 06 janvier 2022 portant suspension de fonction d'un enseignant relevant du Ministère de l'Education de Base

[28] Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789

[29] Déclaration des Droits des Personnes Appartenant à des Minorités Nationales ou Ethniques, Religieuses et Linguistiques (DDPAMNERL).

[30] Déclaration des Droits du Déficient Mental (DDDM)

[31] Déclaration des Nations Unies sur les Droits des Peuples Autochtones (résolution adoptée par l'Assemblée Générale de l'ONU le 13 septembre 2007

[32] Déclaration du Groupe de Fribourg

[33] Déclaration et Programme d'Action de Durban (DPAD)

[34] Déclaration sur l'Elimination de toutes formes d'Intolérance et de Discrimination Fondées sur la Religion ou la Conviction du 25 novembre 1981.

[35] Déclaration sur la Race et les Préjugés Raciaux

[36] Déclaration sur le Progrès et le Développement dans le Domaine Social (DPDDS)

[37] Déclaration sur les Droits de l'Homme des Personnes qui ne Possèdent pas la Nationalité du Pays dans lequel elles Vivent (DDHPPNPV)

[38] Décret N° 2000/359 du 05 decembre 2000 portant Statut Particulier des Fonctionnaires du Corps de l'Education nationale

[39] Décret n° 2000/685/PM du 13 septembre 2000 portant procédure disciplinaire

[40] Décret n° 2002/143 du 27 mai 2002 portant ratification de la Convention 182 de l'OIT Concernant l'Interdiction des Pires Formes de Travail des Enfants et l'Action Immédiate en vue de leur Elimination (CIPFTEAIE)

[41] Décret n° 2000/690/PM du 13 septembre 2000 déterminant les autorités compétentes pour l'octroi des autorisations spéciales et permission d'absence

[42] Décret N° 2001/041 du 10 février 2001 portant organisation des établissements scolaires publics et fixant les attributions des responsables de l'administration scolaire.

[43] Décret n° 2014/2379/PM du 20 Août 2014 fixant les modalités de coordination des inspections des établissements classés dangereux, insalubres ou incommodes

[44] Décret N° 2019/2300 / PM du 18 juillet 2019 précisant les modalités d'application de la loi n°2015/012 du 16 juillet 2015 fixant le régime des jeux de divertissement d'argent et de hasard

[45] Décret n° 2023/00338/PM du 21 mars 2023 fixant le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG)

[46] Décret n° 78/484 du 9 novembre 1978 fixant les dispositions communes applicables aux agents de l'Etat relevant du code de travail

[47] Décret n° 87/973 du 10 juillet 1987 modifiant et complétant le décret n° 74/704 du 1^{er} aout 1974 réglementant l'utilisation des véhicules administratifs

[48] Décret n° 93/035 du 19 janvier 1993 portant Statut Special des Personnels de l'Enseignement Superieur.

[49] Décret n°94/199 du 07 octobre 1994 modifié et complété par le décret n° 2000/287 du 12 octobre 2000 portant Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat (SGFPE)

[50] Disposition 6.3 du Règlement du personnel

[51] E Djomba Fabo, « Cameroun – coin du Droit. Qu'est-ce que les droits de la personnalité ? », 2015. Récupéré sur www sur le site actucameroun.com

[52] E. Batamag, « Le détournement des frais d'examen prend de l'ampleur au Cameroun », 2020. Récupéré sur le site : www. afrik.com

[53] F. Feuzeu, Les violences en milieu scolaire au cameroun. regard croisé sur un fléau aux conséquences dramatiques. IMJST, Vol. 5 Issue 12, December – 2020 d (2020). Sur www. imjst.org

[54] F. Feuzeu, Problématique du rendement scolaire en zones rurales. Analyse d'une métastase a l'étiologie protéiforme. IMJST, Vol. 6 Issue 02, February – 2021 a (2021). Sur www. imjst.org

[55] F. Feuzeu, Restaurer les infrastructures scolaires en zones rurales. Prerequis d'une performance educationnelle locale IMJST, Vol. 6 Issue 02, February – 2021 b (2021). Sur www. imjst.org

[56] G. Yabada, « Discrimination : le malheur d'être albinos », Info Cameroun Actu n°6682. World news Cameroun, 2017Récupéré sur le site : www. surcamer.be

[57] Instruction administrative ST/A/2005/2

[58] Internationale de l'Education, « Les établissements scolaires doivent être des havres de paix », 2022. Sur ei-ie.org

[59] J. E. Ntap, « Plus de 10000 fonctionnaires camerounais fictifs débusqués », 2019. Récupéré sur le site : voaafrika.com

[60] J-L. Briquet, « Les liens entre clientélisme et corruption : une typologie des configurations illicites du pouvoir politique ». Revue française d'administration politique N° 175 P629-644, 2020.

[61] la Charte africaine du Droit et du Bienêtre de l'Enfant

[62] La direction générale des droits de l'Homme et état de droit du conseil de l'Europe à Strasbourg, Eliminer l'impunité pour les violations graves des droits de l'Homme : lignes directrices et textes de reference , adopté par le comité des Ministres du 30/03/2011 lors de la 1110^e reunions des délégués des ministres, 2011

[63] Lettre-circulaire n° 017/1/426/L-C/MINEDUB/SG/DAJ du 06 décembre 2021, instruisant tous les responsables des services déconcentrés du MINEDUB de veiller à l'installation des élèves albinos aux positions leur permettant de travailler convenablement

[64] Lettre-circulaire n°03/21/LC/MINESEC/SG/CELSUI du 03 février 2021 contraignant les chefs d'établissement à admettre au sein du campus tous les élèves retardataires

[65] Loi du 11 juillet 2014 portant règle de prévention, de protection et de répression en matière de lutte contre le VIH et le SIDA

[66] Loi n° 67-LF-7 du 12 juin 1967 instituant un code de prestation familiale, modifiée par l'arrêté n° 17-MEPS-DPS du 20 novembre 1973

[67] Loi n°98/004 du 18 avril 1998 portant la loi d'orientation de l'éducation au Cameroun

[68] Loi 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

[69] Loi 74/18 du 05 décembre 1974

[70] Loi du 9 décembre 1905 ou loi de séparation des Eglises et de l'Etat donnait

[71] Loi N° 2004/018 du 22 juillet 2004 fixant les règles applicables aux communes

[72] Loi N° 2005-015 du 29 décembre 2005 relative à la lutte contre le trafic et la traite des enfants au Cameroun

[73] Loi n° 2016/007 du 12 Juillet 2016 portant Code Pénal du Cameroun

[74] Loi n° 2019/014 du 19 juillet 2019 portant création, organisation et fonctionnement de la commission des droits de l'Homme au Cameroun.

[75] Loi n° 2019/020 du 24 décembre 2019 modifiant et complétant certaines dispositions de la Loi n° 2016/007 du 12 Juillet 2016 portant Code Pénal du Cameroun

[76] Loi n° 75/17 du 08 décembre 1975

[77] Loi n° 90/53 du 19 décembre 1990 portant liberté des associations

[78] Loi n° 92 /007 du 14 août 1992 portant code du travail

[79] Loi n°2004/018 du 22 juillet 2004 fixant les règles applicables aux communes

[80] Loi n°2005/006 du 27 Juillet 2005 portant statut des réfugiés au Cameroun

[81] Loi n°2005/040 du 20 Février 2006 sur la lutte contre le VIH/SIDA et la protection du droit des personnes vivant avec le VIH/SIDA

[82] Loi n°2010/002 du 13 Avril 2010 portant protection et promotion des personnes handicapées et ses protocoles facultatifs

[83] Loi n°2011/028 du 14 décembre 2011 portant création du Tribunal Criminel Spécial (TCS)

[84] Loi n°2015/012 du 16 juillet 2015 fixant le régime des jeux de divertissement d'argent et de hasard.

[85] Loi n°97/009 du 10/01/97 sur la lutte contre la torture

[86] Note n° 511/MINESEC/CAB du 09 juin 2020, du ministre des enseignements secondaires instruisant les chefs d'établissement scolaires de retenir les élèves retardataires au sein des établissements scolaires

[87] O. Bergeron, L'intimidation vécue par les populations autochtones, INSPQ, 2019. Récupéré sur le site [inspq qc.ca](http://inspq.qc.ca)

[88] O. Beauvallet, La lutte contre l'impunité. Concept et enjeux moderne de la promesse démocratique. Dalloz, n° 1, p.15-27, 2017

[89] Ordonnance du n° 72/6 du 26 aout 1972

[90] Pacte Contre les Violences Basées sur le Genre

[91] Pacte International Relatif aux Droits Civils et Politiques (PIRDPCP)

[92] Pacte International Relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels

[93] Pacte International Relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels (PIRDESC) du 16 décembre 1966

[94] Protocole relatif au statut des réfugiés du 31/01/1967 à New-York

[95] Recommandation Concernant la Condition du Personnel Enseignant

[96] Règles des Nations Unies pour l'Egalisation des Chances des Handicapés, résolution adoptée par l'Assemblée générale sur le rapport de la troisième commission (A/48/627) le 20 décembre 1993

[97] Tissot, « Une salariée enceinte bénéficie-t-elle d'autorisation d'absence ? », 2020. Récupéré sur le site edition-tissot-f

IV-1- Les fondements de l'impunité dans l'administration scolaire au Cameroun

IV-1-1- Inconsistance d'une culture institutionnelle de répression

IV-1-2- La prégnance d'un système des réseaux

IV-2- Les conséquences de l'impunité dans l'administration scolaire au Cameroun

IV-2-1- L'inertie et le laxisme dans la l'administration

VI-2-2- La déréglementation de la vie publique

IV-2-3- La gabegie, un cancer dans l'administration publique

IV-3- Perspectives pour une administration éducative de qualité au Cameroun

Conclusion

Références bibliographiques

Sommaire

Table des matières

Résumé

Abstract

Introduction

V- REVUE DE LA LITTERATURE

I-1- Les droits et obligations des enseignants

I-1-1- Les obligations des enseignants

I-1-2- Les droits des enseignants

I-2- La procédure disciplinaire et le contentieux administratif

I-2-1- La procédure disciplinaire dans l'administration publique

I-2-2- Le contentieux administratif

VI- OUTILS ET METHODES

VII- PRESENTATION ET INTERPRETATION DES RESULTATS

III-1- Les dérives administratives et sociales

III-1-1- Le non respect des obligations du fonctionnaire.

III-1-2- Le non respect des droits du fonctionnaire

III-1-3- L'existence des incompatibilités dans la fonction publique

III-1-4- le non respect des normes diverses

III-2- L'excès de zèle dans l'accomplissement d'une fonction

III-3- La violation des droits de la personnalité et les violences basées sur le genre

III-4- Les discriminations en milieu scolaire

III-5- Le favoritisme dans les services publics

III-6- Les dérives économiques et financières

VIII- DISCUSSION DES RESULTATS