



LA PROBLEMATIQUE DE LA « DISCRIMINATION POSITIVE » DANS LE RECRUTEMENT AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE CAMEROUNAISE : RESTRICTION OU DEROGATION AU PRINCIPE DE L'EGALE ADMISSIBILITE A LA FONCTION PUBLIQUE ?

The problem of « affirmative action » in recruitment within the Cameroonian public service: restriction or derogation of the principle of equal admissibility to the public service

¹FOPA TAPON Cyrille Arnaud



Résumé :

Assez paradoxale dans sa consécration et sa mise en œuvre la discrimination positive est appliquée dans l'accès dans la fonction publique au Cameroun. Sans être explicitement consacrée par un texte, elle est mise en œuvre de façon indirecte, mais ne cesse de susciter beaucoup d'interrogation quant à son objectivité. Même si elle est considérée comme un palliatif au principe d'égalité d'accès à la fonction publique, sa pratique est très controversée puisqu'elle ne repose sur aucune base légale : La discrimination positive constituerait une solution indirecte aux disparités ethnosociologiques sans toutefois résoudre l'épineux problème de la méritocratie dans l'accès à la fonction publique au Cameroun. C'est l'occasion dans cet article d'adresser son régime juridique, ainsi que ses effets au regard de son application.

¹ Cyrille Arnaud FOPA TAPON, Docteur/Ph.D., en droit public/Chargé de cours, Faculty of Laws and Political Science/University of Bluea-Cameroun. fopa.cyrille@ubuea.ca Tel : 237 694 91 81 22/674 09 33 99 B.P. 63 Bluea Sud-Ouest

Revue internationale sur le travail et la société, FOPA TAPON Cyrille Arnaud, **Problématique de la discrimination positive dans la fonction publique camerounaise**, 2024, Volume 24, Numéro 01, Février, ISSN : 1705-6616, pp. 1-26

Lien de la Revue : http://www.uqtr.ca/revue_travail

MOTS CLES : *Discrimination positive ; Égale admissibilité ; Fonction publique*

Abstract:

Rather paradoxical in its consecration and its implementation, affirmative action is applied in access to the public service in Cameroon. Without being explicitly consecrated by a text, it is implemented in an indirect way, but does not cease to arouse many questions about its objectivity. Although it is considered a palliative to the principle of equal access to the public service, its practice is very controversial since it has no legal basis: affirmative action would constitute an indirect solution to ethno sociological disparities without however solving the thorny problem of meritocracy in access to the public service in Cameroon. This is the occasion in this paper to address its legal regime, as well as its effects with regard to its application.

KEY WORDS: *Affirmative action; Equal admissibility; Public service.*

Introduction

Tous les hommes sont égaux en droits et en devoirs². Ils sont égaux devant la loi et devant les charges publiques. Cette égalité n'est cependant pas absolue, malgré la volonté manifeste des acteurs du droit de maintenir les équilibres et les égalités³. « *La Loi est l'expression de la volonté générale. Tous les citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les citoyens étant égaux à ses yeux, sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents* »⁴. Mais il existe des mesures de restriction et/ou de dérogation à ce principe de l'égale admissibilité aux emplois publics. C'est le cas de la « discrimination positive », aménagée dans le cadre de

² Préambule de la Loi n°96/06 du 18 janvier 1996 Portant révision de la Constitution du 02 juin 1972, modifiée et complétée par la loi n°2008/001 du 14 avril 2008.

³ Des disparités ont toujours existé et continuent d'exister dans l'exercice de certains droits de l'Homme. Si, avec le temps, le droit a essayé de trouver des solutions juridiques afin de pallier à toutes sortes de « marginalisation », cela n'a pas empêché des différences de traitement à plusieurs niveaux.

⁴ Article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789.

l'accès aux emplois publics. En effet, bien que négatif dans son essence⁵, la discrimination n'est cependant pas exclue dans l'admissibilité aux emplois publics au Cameroun.

Les politiques de discrimination positive sont nées aux Etats-Unis au début des années 60⁶. Ces politiques mettent en œuvre des actions préférentielles afin de corriger des inégalités persistantes frappant une minorité principalement dans l'accès à l'éducation et à l'emploi⁷. L'expression *Affirmative action*⁸ est de ce fait utilisée par le président John Fitzgerald Kennedy⁹ pour traduire le traitement préférentiel consacré au profit des moins privilégiés. Les emplois préférentiels sont ainsi mis en place dont le but est de rectifier des disparités d'abord raciales¹⁰ et ensuite sociales¹¹. Une politique de discrimination positive consiste à traiter de manière préférentielle certaines catégories de personnes pour améliorer l'égalité de chances et/ou de résultats. On considère ainsi que pour établir une égalité réelle en pratique, il faut avantager les personnes dites défavorisées¹². La discrimination positive peut ainsi se définir comme toute action volontariste cherchant à corriger de façon concrète une situation d'inégalité des chances avérée et persistante frappant une minorité raciale, ethnique ou en fonction du sexe dans l'emploi, l'éducation ou le logement¹³.

⁵ La discrimination est une attitude de différenciation objectivement injustifiée et consistant à refuser à certaines personnes les droits ou avantages qui sont reconnus aux autres. Voir Dictionnaire de la justice sous la direction de Loïc CADIET.

⁶ Non seulement en faveur des descendants d'esclaves, mais aussi pour tous les citoyens discriminés du fait de leur sexe ou de leur origine ethnique suite au mouvement des droits civiques. SABBAGH (D.), « La légitimation de la "discrimination positive" dans l'enseignement supérieur aux Etats-Unis et en France », dans *Etats-Unis/Europe: Des modèles en miroir*, Presses Universitaires du Septentrion, Coll. "Espaces Politiques", 2 novembre 2017, pp. 113-132.

⁷ MAGUAIN (D.), « Discrimination positive: un bilan des expériences américaines et européennes », *Revue française d'économie*, Volume 21, n°2, 2006. pp. 147-193.

⁸ Discrimination positive.

⁹ L'expression "Affirmative action" a été utilisée pour la première fois dans l'« Executive Order No. 10925 », signé par le Président John F. Kennedy le 6 mars 1961, qui comprenait une disposition selon laquelle les entrepreneurs du gouvernement « prenaient des mesures positives pour s'assurer que les candidats sont employés et que les employés soient traités équitablement pendant l'emploi sans égard à leur race, croyance, couleur ou origine locale ». Il a été utilisé pour promouvoir des actions visant à atteindre la non-discrimination.

¹⁰ A l'égard des "Afro-américains".

¹¹ L'idée étant d'offrir davantage accès aux emplois qualifiés, aux universités, aux médias aux moins privilégiés. Les trois domaines d'application du dispositif sont donc l'emploi, l'attribution des marchés publics et l'admission dans les établissements d'enseignement supérieur sélectif. Voir SABBAGH (D.), « La légitimation de la "discrimination positive" dans l'enseignement supérieur aux Etats-Unis et en France », op.cit., p. 115.

¹² Observatoires des inégalités, « Qu'est-ce que la "discrimination positive" », 19 juillet 2021, disponible en ligne à l'adresse : <https://www.inegalites.fr/Qu-est-ce-que-la-discrimination-positive-195>, consulté le 12 juin 2023

¹³ Voir MAGUAIN (D.), « Discrimination positive: un bilan des expériences américaines et européennes », op.cit., p. 148.

Le problème est alors de savoir comment, dans les sociétés polyethniques et polyculturelles¹⁴, on va intégrer ces « minorités » à la société¹⁵ et leur donner la possibilité d'accéder aux emplois publics avec les mêmes opportunités et les mêmes avantages que tout autre citoyen. Deux modèles d'intégration concurrents coexistent : dans le premier, le modèle républicain (libéralisme politique), la séparation de l'État et de l'ethnicité interdit toute reconnaissance juridique des groupes ethniques et toute référence à un critère ethnique en vue de l'attribution de droits, de ressources et d'obligations. L'État se veut neutre, « aveugle » aux différences, notamment à l'appartenance ethnique ou tribale ou au sexe des citoyens dont il a la charge (c'est ce qu'on appelle en Amérique du Nord le principe de *color-blindness*)¹⁶. L'un des principes majeurs du républicanisme, c'est en effet celui d'indifférenciation du corps politique. Tous les individus doivent être traités de manière égale, uniforme, sans tenir compte, par exemple, de leur appartenance ethnoculturelle ou de leur sexe¹⁷.

En face, il existe un autre modèle, qui a émergé et propose de remettre en cause le principe, lequel, sous couvert de traitement soi-disant égal, d'indifférence aux différences, favoriserait en réalité le groupe majoritaire et le principe d'une intégration par assimilation. Au contraire, il s'agit d'établir une différenciation entre les individus, et de donner des avantages à ceux dont on constate qu'ils subissent ou ont subi par le passé des inégalités réelles, quand bien même leur égalité formelle ne serait pas mise en cause.

La discrimination positive constitue-t-elle une restriction ou une dérogation au principe de l'égalité d'accès à la fonction publique ? Sa portée est ainsi mitigée. Si elle a contribué à apporter des solutions (I) pour résorber les inégalités dans l'accès aux emplois publics, malheureusement ces solutions ne sont pas pérennes. On peut alors parler des échecs (II).

I. Les solutions de la discrimination positive

Si la fonction publique camerounaise est très sollicitée, l'abondance de candidatures pour un même poste est une vraie problématique pour l'administration publique qui doit impérativement

¹⁴ Au Cameroun, la discrimination positive est appliquée à deux principaux niveaux, le sexe et l'appartenance ethnique ou tribale.

¹⁵ VILLENAVE (B.), « La discrimination positive : une présentation », *Èrès*, « Vie sociale », 2006/3 N° 3, pp. 39-48.

¹⁶ Ibid. p. 40.

¹⁷ Ibid. p. 40.

trouver des solutions adéquates, en utilisant de plus en plus comme critère de sélection non plus seulement le niveau et la réputation de la formation suivie par les candidats¹⁸, mais aussi la politique de la discrimination positive¹⁹. Selon une jurisprudence constante du Conseil constitutionnel français²⁰, « le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit »²¹. Le principe d'égalité ne revêt pas une portée absolue mais doit être apprécié dans un contexte éclairé par les intentions du législateur. Mais la latitude du législateur s'arrête lorsque sont en cause des discriminations expressément interdites par la Constitution : selon la race, l'origine, la religion, les croyances, et, en dehors du domaine électoral, le sexe²².

Si le principe de l'égal accès des citoyens aux emplois publics, proclamé par l'article 6 de la Déclaration de 1789, imposait que, dans les nominations de fonctionnaires, il ne soit tenu compte que de la capacité, des vertus et des talents, il ne s'opposait néanmoins pas à ce que les règles de recrutement destinées à permettre l'appréciation des aptitudes et des qualités des candidats à l'entrée dans une école de formation ou dans un corps de fonctionnaires soient différenciées pour tenir compte tant de la variété des mérites à prendre en considération que de celle des besoins du service public²³. La discrimination positive est pour ainsi dire un instrument d'équilibre

¹⁸ Voir BUNEL (M.) et TOVAR (E.), « La discrimination positive est-elle légitime pour compenser une discrimination éducative passée ? Analyse de l'opinion d'un échantillon représentatif de la population américaine à l'aide d'un questionnaire expérimental », *Céreq Échanges n° 16 • Sélections, du système éducatif au marché du travail • XXVI^{ème} journées du longitudinal*, pp. 731-744.

¹⁹ Elle déroge de ce fait au principe d'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Par dérogation, il faut entendre une exception dans l'application d'une règle d'origine contractuelle, légale ou administrative. Cf. BRAUDO (S.), *Dictionnaire du droit privé*, www.dictionnaire-juridique.com, consulté le 7 juillet 2023. La dérogation n'est pas une limite à un droit ou à une règle, puisqu'elle n'empêche pas sa pleine application. Elle aménage tout simplement d'autres mesures d'application différentes de la même règle en la complétant, en offrant d'autres possibilités aux sujets de droit.

²⁰ Décision n° 82-153 DC du 14 janvier 1983 ; Décision n° 85-204 du 16 janvier 1986 ; Décision n° 87-232 DC du 7 janvier 1988.

²¹ Décision n° 87-232 DC du 7 janvier 1988.

²² Avis n°1 (2000-2001) de M. René GARREC, au nom de la Commission des Lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur « Proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », déposé le 2 octobre 2000 devant l'Assemblée nationale française.

²³ Décision n° 82-153 DC du 14 janvier 1983. Décision n° 85-204 du 16 janvier 1986.

compensatoire (A). Elle constituerait aussi un instrument d'équité (B). L'objectif étant de corriger les disparités, elle joue un rôle tant juridique que social. Et en tant que tel, la discrimination positive constitue une dérogation au principe de l'égalité admissibilité.

A. Un instrument d'équilibre compensatoire

Toute politique de discrimination positive met l'accent sur un principe d'égalité de résultats plutôt que sur un principe d'égalité des chances²⁴. Les défenseurs de la discrimination positive substituent donc le principe d'égalité réelle au principe d'égalité formelle. Ils partent de l'idée qu'appliquer un principe de traitement égal à des individus inégaux ne fait que renforcer les inégalités²⁵. La discrimination positive doit corriger ces inégalités en instituant un équilibre compensatoire.

Le traitement préférentiel dont bénéficient certaines catégories de personnes à l'égard de leur admissibilité dans la fonction publique constitue un « correctif » à toute forme de disparité. Il est vrai qu'il instaure un certain équilibre, mais cet équilibre est subjectif puisqu'il ne tient pas compte des compétences des postulants mais plutôt de leur appartenance à une certaine catégorie d'individus²⁶. La discrimination positive résoudrait un problème ponctuel d'équilibre²⁷. La notion de minorité²⁸ vient ainsi peser sur la balance²⁹. Dans le but d'égaliser les traitements, l'identité des postulants peut être un élément majeur prise en compte pour justifier le traitement différentiel (1) plutôt que leurs compétences. En plus, la politique des quotas qui est une mesure assez

²⁴ Equilibre régional par exemple, sans toutefois tenir compte des performances respectives des postulants. Il en est de même de la politique des quotas qui est également appliquée dans le but d'égaliser les résultats. Voir Note d'information n° 000017/MINFOPRA du 13 octobre 2020 du Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative

²⁵ Voir MAGUAIN (D.), « Discrimination positive: un bilan des expériences américaines et européennes », op.cit., p. 150. Voir, plus généralement, CALVES (G.), « Affirmative Action in French Law », *Revue Tocqueville/The Tocqueville Review*, XIX (2), 1998, p. 167-177 ; CALVES (G.), « Fin d'une hypocrisie ? Quelques remarques sur la discrimination positive "à la française" », in Michel WIEVIORKA et Jocelyne OHANA (dir.), *La Différence culturelle : une reformulation des débats*, Paris, Balland, 2001, p. 463.

²⁶ Personnes en situation d'handicap, femmes, ressortissants d'une même région, département, arrondissement, villages, appartenance à un groupe ethnique ou tribal etc.

²⁷ Elle pourrait ne pas s'appliquer de la même manière à tous les concours, puisqu'il faut tenir compte des candidatures et des différentes réalités socioculturelles et même personnelles représentées.

²⁸ « L'Etat assure la protection des minorités et préserve les droits des populations autochtones conformément à la loi. » Disposition du préambule de la loi no 96/06 du 18 janvier 1996 portant révision de la Constitution du 2 juin 1972.

²⁹ Il s'agit de prendre en compte ceux qui sont considérés comme dans une situation moins privilégiée, non pas juridiquement mais socialement, politiquement ou culturellement.

exceptionnelle permet de prendre en compte des spécificités d'ordre sociologiques justifiant la discrimination (2).

1. La prise en compte de la situation individuelle du/des candidat(s)

« L'accès à la fonction publique est ouvert, sans discrimination aucune, à toutes personnes de nationalité camerounaise remplissant les conditions prévues [...], sous réserve des sujétions propres à chaque corps »³⁰.

« Toutefois, des recrutements distincts peuvent être opérés, après avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique, lorsque la **situation du postulant** est une condition déterminante pour l'accès à la fonction publique. Il en est de même lorsque des distinctions peuvent être faites pour tenir compte d'éventuelles inaptitudes à occuper certains postes de travail »³¹. Ces dispositions du Statut General de la Fonction Publique de l'Etat présente l'accès à la fonction publique comme un principe relatif admettant une dérogation relevant de la situation du postulant. Toutefois il convient de préciser que cette situation peut être liée à l'identité ou à la personnalité³² du ou des candidats. L'identité est un objet de revendications juridiques fort³³, ce que Gérard NEYRAN appelle les « stratégies promotionnelles du narcissisme »³⁴.

Un candidat à un concours d'entrée dans la fonction publique pourrait voir son identité devenir un critère fondamental³⁵ de sa réussite³⁶. De la même manière qu'une femme pourrait

³⁰ Article 12 al. 1 du Décret n° 94/199 du 07 octobre 1994 portant Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat modifié et complété par le décret n° 2000/287 du 12 octobre 2000.

³¹ Article 12 al. 2.

³² L'identité est un concept distinct de celui de la personnalité. La personnalité sert à cerner les caractéristiques de la personne de l'extérieur, tandis que l'identité concerne la manière dont la personne elle-même se définit et se reconnaît. L'identité peut se comprendre comme une liste de données identifiantes, mais selon deux dimensions bien différentes : d'une part l'inscription dans un état civil (filiation), d'autre part les choix personnels en matière religieuse, culturelle, politique... Cf. BIOY (X.), « L'identité de la personne devant le Conseil constitutionnel », *Revue Française de Droit Constitutionnel*, n° 65, 2006/1, 73-95.

³³ Ibid. p. 74.

³⁴ NEYRAN (G.), « Identification sociale, personnalisation et processus identitaires », in *L'identité de la personne humaine, Etude de droit français et de droit comparé*, Sous la direction de Jacqueline POUSSON-PETIT, Bruylant, 2002, 1001 p., p. 93.

³⁵ Bien que subjectif.

³⁶ Par exemple, en considérant un concours d'entrée dans la fonction pour 100 positions, l'équilibre régional justifié par la politique de discrimination positive voudrait qu'à chaque région soit octroyée 10 places réparties de façon équilibrée.

réussir au détriment d'un homme si les deux étaient en compétition pour une place offerte³⁷. La situation d'un postulant est un critère d'équilibre. Si l'accès à la fonction publique est ouvert, il n'est pas une condition de réussite.

La prise en compte de la situation individuelle du candidat peut aller au-delà de l'appartenance à un groupe précis. Son identité devient l'élément de son recrutement. Il peut s'agir d'un individu ou d'un groupe d'individus pouvant ne présenter aucun lien. Ils peuvent bénéficier soit d'une dispense d'âge³⁸, soit d'une considération personnelle de la part de l'administration.

Dans le versant positif de la signification de l'article 6³⁹, celui-ci manifeste une égalité libérale, une égalité qui est donc intrinsèquement une égalité tout à la fois individuelle et universelle. Le recrutement dans l'administration doit donc désormais être opéré sur une base individuelle⁴⁰. Il s'agit d'instituer de façon volontaire des inégalités pour promouvoir l'égalité, en accordant à certains un privilège spécial. On espère de la sorte rétablir une égalité des chances compromise par deux phénomènes : la généralisation ou la persistance de pratiques racistes, tribales ou sexistes d'une part, une accentuation des inégalités socio-économiques d'autre part⁴¹. Selon que l'on se trouve dans le premier ou le second cas, la mise en œuvre des politiques de discrimination positive obéira à deux logiques très différentes ; quand il s'agira de résorber des pratiques tribales, racistes ou sexistes, cela nécessitera la définition d'une « population cible » à partir de traits innés et indélébiles, appartenant à l'identité de l'individu ; en revanche, quand il s'agira de réduire des inégalités socio-économiques, la définition des bénéficiaires passera par le critère de leur situation socio-économique⁴².

2. La consolidation du régime de traitement différentiel

Il peut sembler paradoxal à plus d'un titre de parler de discrimination dans les recrutements, en particulier dans le cadre d'un recrutement public par voie de concours. Par définition, un

³⁷ JUNTER (A.), « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : une exigence politique au cœur du droit du travail », *Travail, genre et sociétés*, 2004/2, no 12, p. 191-202.

³⁸ Cas spécial des personnes qui sont autorisées à concourir au-delà de la limite d'âge.

³⁹ Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789.

⁴⁰ EDEL (F.) « Deux siècles de principe d'égale admissibilité aux emplois publics », *Revue française d'administration publique*, n° 142, 2012, p. 339-367.

⁴¹ VILLENAVE (B.), « La discrimination positive : une présentation », *op. cit.*, p.40.

⁴² Ibid. p. 39.

concours consiste à distinguer des candidats, en établissant des différences objectives dans leurs aptitudes. Il s'agit bien de produire des inégalités entre les candidats, de les différencier les uns des autres. Cette différenciation des candidats ne doit porter que sur leurs seules aptitudes à remplir leur fonction et elle doit se faire dans la plus stricte égalité de traitement. Elle s'opère dans le respect du principe juridique d'égalité qui est non seulement un principe fondamental du droit public, mais aussi un véritable principe de fonctionnement et d'organisation pour toute la fonction publique⁴³.

D'un point de vue éthique et juridique, la question de l'accès aux emplois publics est le plus souvent appréhendée sous le prisme de l'opposition classique entre l'égalité de droit (être traité de façon indifférente par le processus de sélection) et l'égalité réelle d'accès (avoir les mêmes moyens effectifs d'accéder) à la fonction publique. Ces deux principes peuvent entrer en conflit éthique si un groupe subit des discriminations qui limitent son égalité réelle d'accès. Dans ce cas, rétablir l'égalité réelle implique de rompre l'égalité de droit entre les candidats, afin de mettre en place un canal d'accès différencié pour les membres du groupe discriminé. Ces « discriminations positives » peuvent prendre la forme de quotas ou de régimes de recrutement différenciés plus favorables pour certains groupes⁴⁴.

Il existe en effet une origine systémique à l'inégalité des chances qui se traduirait par une sous-représentation de groupes importants de la population dans les sphères sociales les plus élevées⁴⁵. La principale justification de la discrimination positive étant la volonté de réaliser une égalité des chances réelle et non uniquement formelle, elle se fonde sur une réparation des injustices historiques passées ayant affecté certaines minorités⁴⁶.

Il ne s'agit plus de prendre pour principe absolu l'affirmation des droits égaux, mais de rectifier, quitte pour cela à déroger à l'égalité des hommes en droit, des inégalités dont certains groupes sont victimes dans leurs conditions concrètes d'existence. On peut alors parler de

⁴³ L'HORTY (Y.), « Les discriminations dans l'accès à l'emploi public », République Française, Rapport au premier Ministre, juin 2016, 106 p.

⁴⁴ BUNEL (M.) et TOVAR (E.), « La discrimination positive est-elle légitime pour compenser une discrimination éducative passée ? Analyse de l'opinion d'un échantillon représentatif de la population américaine à l'aide d'un questionnaire expérimental », op. cit., p. 732.

⁴⁵ MAGUAIN (D.), « Discrimination positive: un bilan des expériences américaines et européennes », op.cit., p. 150.

⁴⁶ Ibid. p. 151.

« traitement différentiel » des individus, le traitement que l'État réserve aux individus étant fonction de critères définis (par exemple le sexe, ou l'origine ethnoculturelle). On introduit des mesures compensatoires, correctives pour promouvoir une égalité effective dans des contextes où l'égalité purement légale (l'égalité formelle qu'est l'égalité des chances) masque ou justifie en réalité des inégalités⁴⁷.

On peut concevoir les politiques de traitement différentiel des individus de deux manières : soit comme des politiques permanentes, auquel cas on accordera aux individus des droits individuels ou collectifs à l'identité culturelle ; on aboutira alors à une différenciation permanente des droits et des statuts octroyés aux membres de certains groupes (sans doute cela n'est-il pas souhaitable, car on court le risque d'un repli communautaire et d'une indifférence, voire d'une haine mutuelle des communautés) ; soit au contraire on envisage ces politiques de « traitement différentiel » comme des politiques temporaires, provisoires, transitoires : c'est dans ce second cas, et dans ce cas seulement, qu'on pourra parler de « discrimination positive »⁴⁸.

Le traitement différentiel a la particularité de ne pas être permanente. Il règle une situation d'inégalité ponctuelle à l'égard d'un individu ou d'un groupe précis sans toutefois avoir la prétention de donner au traitement différentiel un caractère de principe. Il demeure une mesure exceptionnelle qui n'est utilisée que comme recours de correction.

B. Un instrument d'équité quantitative

L'équité est une notion difficile à définir. Elle est néanmoins communément perçue comme un correctif permettant de pallier les insuffisances de la loi et visant à faciliter le traitement des cas particuliers⁴⁹. L'équité s'intègre dans le droit positif, dans un rapport dual avec le principe d'égalité. Elle assure une fonction de complément à ce principe sous une forme généralement implicite et empreinte de subjectivité⁵⁰. La question de la juridicité de la notion d'équité par rapport

⁴⁷ VILLENAVE (B.), « La discrimination positive : une présentation », op. cit., p. 41.

⁴⁸ Ibid. p. 42.

⁴⁹ SCHAEGIS (C.), « La fonction rhétorique de l'équité », in LAMBERT (T.), DESCHEEMAERKER (C.), LETTERON (R.) et al., *Égalité et Équité, Antagonisme ou complémentarité ?*, Paris, Economica, 1999, p. 13 et FOULETIER (M.), *Recherches sur l'équité en droit public français*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit public, 2003, cités par JAPPONT (F.), « La dualité égalité-équité dans la pratique des autorités de régulation », *Revue Internationale de Droit Économique*, 2006, pp. 151-165.

⁵⁰ JAPPONT (F.), op. cit., p. 158.

à celle d'égalité pose de nombreuses questions. Il est certain que l'équité, contrairement à l'égalité, ne fonde pas son autorité normative sur la sanction par le juge de son non-respect. Il n'est pas discutable cependant que la notion soit juridique eu égard au fait qu'elle participe du discours sur l'égalité et qu'elle assure ainsi une fonction juridique véritable⁵¹.

Au niveau du processus de sélection dans la fonction publique, le concours est perçu plus équitable⁵². Il est la garantie d'une équité qualitative pour les candidats dont la performance est la condition de réussite et d'accès à la fonction publique. Les principes de justice sociale (1) peuvent justifier une prise en compte plus considérable de la situation des plus défavorisés (2) dans l'optique d'assurer une équité quantitative.

1. La préservation de la justice sociale

Selon François Ost, le droit a toujours besoin de se raccorder à des principes juridiques sur lesquels il peut s'appuyer, qui ne sont pas toujours nouveaux, mais qui assurent la continuité en période de désorganisation normative⁵³. Il en est de la justice sociale qui est fondée sur l'égalité des droits pour tous les peuples et la possibilité pour les êtres humains sans discrimination de bénéficier du progrès économique et social partout dans le monde⁵⁴.

Si l'égalité correspond à des situations identiques ou équivalentes entre individus, face aux droits qu'ils peuvent revendiquer, face aux conditions d'existence et face aux ressources auxquelles ils peuvent prétendre, la justice sociale désigne l'ensemble des principes qui définissent la répartition équitable des droits sociaux et des devoirs au sein d'une collectivité, c'est-à-dire une répartition tenant compte de la situation personnelle des individus. La justice sociale traduit l'équité : il faut juger et traiter de manière égale des situations identiques mais accorder des droits

⁵¹ Ibid.

⁵² BAKITI ba MBOG BINYET (J. O.), « Une analyse qualitative des pratiques de recrutement comme génératrices de l'implication organisationnelle des agents de la fonction publique camerounaise d'Etat », *Revue internationale sur le travail et la société*, N° 1, Vol. 12, 2014, pp. 14-38.

⁵³ OST (F.), « Le temps virtuel des lois postmodernes ou comment le droit se traite dans la société de l'information », in MARTIN (G.) et CLAM (J.) (dir.), *Les transformations de la régulation juridique*, Paris, LGDJ, 1998, p. 448 ; cité par JAPPONT F. « La dualité égalité-équité dans la pratique des autorités de régulation », *op.cit.*, p. 152.

⁵⁴ Organisation des Nations Unies, « Surmonter les obstacles et libérer des opportunités pour la justice sociale », Journée Mondiale de la Justice Sociale, 20 février 2023, www.un.org, consulté le 12 juillet 2023.

spécifiques aux groupes sociaux dont la situation est jugée désavantageuse. C'est une égalité proportionnée à la situation des individus.

L'accès à la fonction publique laisse généralement peu de place à la justice sociale, l'égalité étant privilégiée au détriment de l'équité. Mais en appliquant la discrimination positive, les mécanismes de justice sociale permettraient de consacrer des « droits particuliers » au profit de certains candidats.

Au-delà des mots souvent galvaudés d'égalité de traitement ou d'égalité des chances, la question est bien celle de la compatibilité des inégalités, de leur nature et de leur étendue, avec l'idée de justice dont l'Etat-providence se veut le porteur et le garant⁵⁵. Le principe « premier » mis en avant par John RAWLS⁵⁶ dans le cadre de la justice sociale demeure le droit à la liberté la plus étendue pour chacun, dans des limites compatibles avec la liberté des autres. Le second principe qu'il défend consiste à circonscrire les inégalités économiques et sociales à l'intérieur de deux conditions : qu'elles soient attachées à des fonctions et des positions ouvertes à tous dans des conditions de réelle égalité des chances, et, de façon plus originale, qu'elles s'exercent au bénéfice des membres les plus défavorisés de la société. Ce fameux « principe de différence » définit donc des conditions « d'égalité démocratique », où la justice sociale n'est pas a priori subordonnée à l'efficacité économique, mais où les inégalités sont légitimées si, en favorisant par exemple l'initiative économique, elles ont pour effet d'améliorer la situation des personnes les plus désavantagées⁵⁷.

2. La prise en compte des spécificités sociologiques : la politique des quotas

Outre le capital humain formel acquis à l'école, le statut socioéconomique des parents peut également affecter de manière considérable le statut acquis sur le marché du travail, ceci aussi bien directement qu'indirectement à travers le capital humain acquis⁵⁸. Outre l'identité du/des candidats sélectionnés qui constitue un critère fondamental, la discrimination positive a aménagé d'autres

⁵⁵ ELBAUM (M.), « Justice sociale, inégalités, exclusion », *Revue de l'OFCE*, n° 53 / Avril 1995, pp. 197-247.

⁵⁶ RAWLS (J.), « La théorie de la justice comme équité : une théorie politique et non pas métaphysique », in *Individu et justice sociale, autour de John Rawls*, Le Seuil, Paris, 1988.

⁵⁷ ELBAUM (M.), « Justice sociale, inégalités, exclusion », op.cit. p. 201.

⁵⁸ MBENGA BINDOP (K. M.), « Les inégalités d'accès au marché du travail au Cameroun : le rôle de l'école », *Revue d'économie du développement*, 2019/2 (Vol. 27), pp. 45-86.

critères tels que le sexe, l'appartenance ethnique et/ou tribale, la classe sociale... La politique des quotas a été mise sur pied pour ainsi justifier l'équilibre dite régional pour donner la possibilité à toutes les régions d'être représentées au sein de la fonction publique. En effet dans une note qu'il a signée le 13 octobre 2020⁵⁹, le Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative a reconnu qu'il y a des quotas par région applicables dans les concours administratifs⁶⁰. Néanmoins, il a insisté sur le fait que ces quotas sont fixés par divers textes règlementaires⁶¹.

Dans les concours administratifs au Cameroun, les quotas sont repartis comme suit :

- Adamaoua : 5%
- Centre : 15%
- Est : 4%
- Extrême-nord : 18%
- Littoral : 12%
- Nord : 7%
- Nord-ouest : 12%
- Ouest : 13%
- Sud : 5%
- Sud-ouest : 8%⁶²

Cette répartition est faite sur la base de la population de chaque région. Les règles qui consacrent cette politique ont pour prétention de transcender les tribus, la région étant une unité administrative transethnique⁶³.

Le ministre précise aussi que les pourcentages des places dues aux régions ne peuvent pas être attribués à l'une des régions de ce pool, en raison de la non-satisfaction par les candidats qui

⁵⁹ Voir supra.

⁶⁰ NGO NLEND (J.), « ENAM 2020 : Le gouvernement fait des précisions sur la politique des quotas », *CRTVWEB*, 14 octobre 2020.

⁶¹ Notamment le Décret n° 2000/696/PM du 13 septembre 2000 portant le régime général des concours administratifs.

⁶² Décision n° 0015/MINFOPRA/CAB d'août 1992

⁶³ Voir BOYOMO ASSALA, « Nation, Etat : discours intégrationnistes et pratiques ségrégationnistes », in SIMO (D.) éd., *Constructions identitaires en Afrique*, Yaoundé, Editions Clé, 2006.

Revue internationale sur le travail et la société, FOPA TAPON Cyrille Arnaud, **Problématique de la discrimination positive dans la fonction publique camerounaise**, 2024, Volume 24, Numéro 01, Février, ISSN : 1705-6616, pp. 1-26

Lien de la Revue : http://www.uqtr.ca/revue_travail

en sont originaires⁶⁴. Les dispositions de l'article 60 du décret de 2000⁶⁵ prévoient qu'un arrêté du Premier Ministre fixe les quotas de places réservées lors des concours administratifs aux candidats de chaque province. L'alinéa 2 poursuit qu'est considérée comme province d'origine d'un candidat, la province d'origine de son père ou, le cas échéant, celle de sa mère. Enfin, En aucun cas, l'application des quotas visés à l'alinéa 1 ne dispense les candidats de l'obtention des moyennes de notes fixées aux articles 53 et 54 du présent décret.

Il va sans dire que la politique des quotas dans le recrutement dans la fonction publique au Cameroun est d'application réglementaire. Une redistribution des places aux ressortissants des différentes régions font de ces concours administratifs des concours régionaux et non nationaux⁶⁶ pour reprendre YODOU.

Le quota est donc un instrument ciblé qui peut être très efficace au regard de son objectif⁶⁷ généralement quantitatif. Par définition, le quota est une simple proportion numérique. Il n'est porteur d'aucune exigence particulière en termes de comportement des personnes qui en sont la cible⁶⁸. L'efficacité des différents types de quotas varie toutefois selon leurs caractéristiques juridiques et leurs modalités de mise en œuvre⁶⁹. La discrimination positive est donc une action qui vise à éliminer une inégalité passée ou actuelle subie par un groupe de personnes en lui accordant temporairement certains avantages préférentiels, notamment en matière de recrutement, par exemple par la mise en place de quotas. Il peut être placé dans les quotas l'espoir d'effets vertueux plus généraux : une amélioration du fonctionnement démocratique⁷⁰ et un rééquilibrage des droits.

⁶⁴ Voir Note d'information du 13 octobre 2020 précitée.

⁶⁵ Décret n° 2000/696/PM du 13 septembre 2000 précité.

⁶⁶ Voir YODOU SIBEUDEU (P.), *Justice politique et prévention des conflits dans les sociétés pluriethniques : cas de la politique de l'équilibre régional au Cameroun*, Mémoire de Master en Sciences Sociales, Option : Gouvernance et Action Publique, Université Catholique d'Afrique Centrale, 2011.

⁶⁷ REVILLARD (A.), « Les quotas sont-ils une solution pour l'égalité femmes-hommes », *Observatoire des inégalités*, Point de vue, 25 juin 2020, <https://www.inegalites.fr/Les-quotas-sont-ils-une-solution-pour-l-egalite-femmes-hommes>, consulté le 12 juillet 2023.

⁶⁸ Voir notamment MARRY (C.), BERENI (L.), JACQUEMART (A.), POCHIC (S.) et REVILLARD (A.), *Le plafond de verre et l'Etat. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Armand Colin, 2017.

⁶⁹ Ibid.

⁷⁰ Ibid.

II. Les échecs de la discrimination positive

L'administration au service de l'intérêt général doit sélectionner ceux qui pourront le mieux participer à la réalisation des missions de service public et pour ce faire doit mettre en place un processus qui lui permette d'y parvenir en organisant des voies de recrutement appropriées. Ceux qui souhaitent accéder à un emploi public doivent recevoir l'assurance que le choix de l'administration est dénué de tout privilège à l'égard des candidats, lesquels doivent pouvoir compter sur l'absence de toute discrimination, notamment lors de leur entrée dans la fonction publique ou tout au long de leur carrière⁷¹ : la discrimination positive constitue une restriction⁷² au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics si elle n'est pas légitimement justifiée.

Au-delà des arguments théoriques en faveur de la discrimination positive ou opposés à elle, le constat de l'existence de discriminations affectant certaines populations et prenant la forme d'une persistance des inégalités face notamment à l'éducation, mais aussi à l'emploi, au logement, etc., semble partagé⁷³. La discrimination positive ne fait certes pas l'unanimité. Si certains y voient une volonté de mettre fin aux préjugés dans la société, ses détracteurs la considèrent au contraire comme stigmatisante pour la population ciblée⁷⁴. La « discrimination positive » est un problème propre aux « sociétés polyethniques » et « polyculturelles ». Le problème de la discrimination positive se pose aujourd'hui de manière accrue parce que nous vivons dans des sociétés de plus en plus diverses sur le plan ethnoculturel. C'est là une problématique que l'on regroupe sous les termes fourre-tout de « multiculturalisme » ou de « justice ethnoculturelle »⁷⁵.

En tant que mécanisme dérogatoire, la discrimination positive est censée résoudre le problème des disparités sociales dans l'accès à la fonction publique. Mais l'évaluation de la mise

⁷¹ « Regard sur l'égalité en matière d'accès à l'emploi public », disponible sur le site <https://www.gereso.com/actualites/2019/02/19/egalite-acces-emploi-public/>, consulté le 15 juillet 2023

⁷² Une restriction dans le domaine juridique signifie une limitation dans l'exercice de tout droit ou pouvoir attribué aux personnes physiques ou morales par la loi.

⁷³ MAGUAIN D., « Discrimination positive: un bilan des expériences américaines et européennes », *op.cit.*, p. 148.

⁷⁴ Discrimination positive, <https://www.novethic.fr/lexique/detail/discrimination-positive.html> consulté le 15 juillet 2023.

⁷⁵ VILLENAVE (B.), « La discrimination positive : une présentation », *op. cit.*, p.39-40.

en œuvre de cette politique montre qu'elle limite le principe de l'égle admissibilité aux emplois publics (A) et qu'elle oppose le principe méritocratique (B).

A. Une limite au principe constitutionnel de l'égle admissibilité aux emplois publics

L'égalité, plus encore que la liberté de concourir, constitue le principe de base de toute concurrence⁷⁶. Alors que les versions précédentes examinées par l'assemblée révolutionnaire de 1789 font référence au « droit d'être appelé à tout emploi public » puis à l'idée selon laquelle tous les citoyens « sont susceptibles de toutes les places, de tous les emplois... », la version définitive de l'article 6 énonce qu'ils « sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics... »⁷⁷. L'égle admissibilité repose sur l'objectivité dans la sélection des candidats retenus par l'administration. Il est vrai que le principe n'est pas absolu. Dans le cas où la discrimination positive n'est pas légitimement justifiée, elle constitue une restriction à l'égalité objective des candidats (1), mais aussi elle dépouille le principe de toute concurrence ouverte et équitable (2).

1. Une restriction à l'égalité objective des candidats

L'affirmation d'une égalité individuelle ou collective constitue un acquis légal irrévocable. Dans le domaine de l'emploi public, elle signifie principalement le refus, en droit, des inégalités de tout genre. Mais dès lors qu'une telle affirmation n'est accompagnée d'aucune autre garantie que ce refus-là, elle ne peut pas empêcher le retour dans les faits de ces mêmes inégalités.

Tout comme le marché économique sélectionne par lui-même, et non par l'effet de la loi, les meilleurs agents économiques en fonction de la compétitivité développée par chacun, sur le marché de l'emploi public, la sélection des meilleurs postulants sera désormais effectuée en fonction des « vertus » et des « talents » propres à chacun, et non en raison de l'intervention de l'État⁷⁸. Quand bien même elle serait une dérogation au principe de l'égle admissibilité, la discrimination positive se doit d'être objective. Placer tout le monde au même pied d'égalité répond au principe général d'égalité devant la loi. Si tout le monde n'exerce en général pas ses droits au même moment et de la même manière, il est quand même indispensable de consacrer à

⁷⁶ JAPPONT F. « La dualité égalité-équité dans la pratique des autorités de régulation », op.cit., p. 152.

⁷⁷ EDEL (F.) « Deux siècles de principe d'égle admissibilité aux emplois publics », *Revue française d'administration publique* n° 142, 2012, p. 339-367.

⁷⁸ Ibid. p. 344.

l'égard de tous, une présomption d'équilibre et d'égalité légale. En droit de la fonction publique, en dehors des conditions générales d'accès, il est aménagé le principe de l'égalité d'admissibilité qui, en principe, devrait s'appliquer à tous les potentiels candidats.

C'est une présomption d'égalité qui est déterminée par les conditions d'accès à un emploi public. La discrimination positive constituerait de ce fait une entrave directe audit principe. Quelle que soit la raison invoquée, elle causerait un énorme préjudice à tout postulant qui verrait ses chances de réussite réduite du fait de la politique des quotas⁷⁹.

C'est ainsi que concernant l'égalité d'accès au travail et à la fonction publique camerounaise, on note de plus en plus l'amélioration de la présence des femmes dans la fonction publique, les professions libérales, la magistrature, l'université, le gouvernement, l'armée, le commandement territorial, les structures directoriales des ministères, la direction des sociétés d'Etat, les entreprises privées. Cette présence est encore en deçà des espérances, bien qu'elle se manifeste dans les domaines traditionnellement réservés aux hommes⁸⁰.

2. Une restriction favorisant l'absence d'une concurrence ouverte et équitable

Libérale, l'égalité l'est aussi en ce sens que l'égalité entre tous débouche sur une libre concurrence entre tous. De la même manière que, dans le domaine économique, l'égal accès au marché permet le développement d'une libre concurrence des individus, dans le domaine administratif, l'égalité d'admissibilité des citoyens aux emplois publics permet que se déploie une libre « concurrence pour les places »⁸¹. L'inégalité entre concurrents plus que l'égalité est un moteur de la concurrence⁸². L'égalité des chances dans la compétition suppose un accès préalable à celle-ci. Il peut, en effet, arriver que le rétablissement de l'égalité dans un domaine particulier nécessite de recourir à des inégalités compensatrices, c'est-à-dire qu'il soit nécessaire d'« accorder

⁷⁹ Nombre de places par régions, départements, arrondissements, voire villages... nombre de femmes par rapport au nombre d'hommes.

⁸⁰ MIENDJIEM (I. L.), *Etude nationale sur la discrimination en matière d'emploi et de profession et proposition d'un plan national d'action au Cameroun*, Document de travail no. 65, Bureau international du Travail, Genève, Juin 2011, 121 p.

⁸¹ EDEL (F.) « Deux siècles de principe d'égalité d'admissibilité aux emplois publics », op.cit., p. 344.

⁸² JAPPONT (F.) « La dualité égalité-équité dans la pratique des autorités de régulation », op.cit., p. 152.

des avantages à certains concurrents en compensation de sujétions plus ou moins importantes⁸³
»⁸⁴.

Le concours est considéré avant tout comme une garantie d'accès aux emplois publics dans des conditions de parité entre les sexes, qui dérivent directement du principe d'égalité⁸⁵. Mais il représente aussi depuis toujours un instrument au bénéfice de l'administration publique, qui permet d'assurer la sélection des candidats les plus capables selon des critères objectifs, fondés sur le mérite, et donc libres de tout conditionnement politique ou de tout clientélisme (principe d'impartialité). Il protège ainsi l'image et l'efficacité de l'organisation publique⁸⁶. Il répond donc ainsi à une triple exigence de garantie : pour l'administration, il permet de choisir les candidats les meilleurs en fonction de leur aptitude vis-à-vis de l'emploi à pourvoir ; pour les candidats, il garantit un choix impartial et donc un accès à l'emploi potentiellement ouvert à tous ; pour les usagers, il assure l'impartialité du service public⁸⁷.

Cette garantie de concurrence semble disparaître lorsqu'est appliquée la discrimination positive. Certains candidats auront la sensation de n'avoir qu'un pourcentage de chances réduit vis-à-vis des autres qui semblent plus à même de réussir.

B. Une entrave au principe méritocratique⁸⁸

L'égalité des chances est un principe démocratique, selon lequel chacun doit avoir la même chance de réussir quelle que soit son origine sociale, ethnique, etc. Ceux qui réussiront ne sont pas les plus chanceux mais ceux qui l'auront mérité : c'est le principe de la méritocratie. Le système de mérite repose sur l'égal accès aux emplois publics et la sélection objective des agents⁸⁹. S'il est

⁸³ ASSO (B.), « Inégalité compensatrice et droit de la concurrence », in RAINAUD (J.-M.) et CRISTINI (R.), *Droit public de la concurrence*, Paris, Economica, 1987, p. 29.

⁸⁴ JAPPONT (F.) « La dualité égalité-équité dans la pratique des autorités de régulation », op.cit., p. 152.

⁸⁵ CAVALLO PERIN (R.) et GAGLIARDI (B.), « Le recrutement dans les administrations publiques et le principe du concours dans le système juridique italien », Dans *Revue française d'administration publique*, 2012/2 (n° 142), pp. 443-454, Éditions Institut national du service public.

⁸⁶ Ibid. p. 445.

⁸⁷ Ibid.

⁸⁸ YOUNG (I. M.), «Justice and the politics of Difference», in *Princeton*, Princeton University Press. 1990, pp. 192-225.

⁸⁹ DE VISSCHER (C.) et LE BUSSY (G.), « La politisation de la fonction publique : quelques réflexions d'ordre comparatif », *La politisation de l'administration, Revue du Centre d'Etudes et de Recherche en Administration Publique*, n° 3, 2001, pp. 61-80.

généralement reconnu légalement, ce système est souvent détourné dans les faits. Il est rare par ailleurs qu'il s'étende à l'ensemble des emplois, le pouvoir politique se réservant la possibilité d'exercer son libre choix pour un nombre plus ou moins étendu de postes (généralement de la fonction publique dirigeante)⁹⁰.

En général, le recours aux principes du mérite dans la fonction publique est à la base d'un système conçu pour protéger le personnel du secteur public de la politique partisane en privilégiant une concurrence ouverte et équitable pour les emplois dans les organisations du secteur public, basée sur des concours neutres et sur la protection des agents de l'État contre l'influence politique⁹¹. Le système de mérite offre de meilleures garanties de compétence des fonctionnaires. L'exigence d'impartialité rend l'emploi public plus attractif et le système de concours assure une certaine qualité du recrutement. De cette impartialité et cette stabilité naît un esprit de service public⁹².

Les mesures de discrimination positive peuvent ainsi avoir des répercussions négatives telles que la dévalorisation des diplômes (1), l'encouragement du communautarisme (2), la création d'un sentiment d'injustice de la part des personnes en difficulté ne faisant pas partie du groupement favorisé par la politique de discrimination positive⁹³. A cela s'ajoute le caractère permanent de la discrimination positive, qui laisse croire que les inégalités sont tout aussi permanentes et ne sauraient être corrigées que par le traitement préférentiel.

1. La dévalorisation des diplômes ?

Le *merit system*⁹⁴ offre de meilleures garanties de compétence des fonctionnaires. L'exigence d'impartialité rend l'emploi public plus attractif et le système de concours assure une

⁹⁰ Ibid. p. 62.

⁹¹ PARRADO (S.) et SALVADOR (M.), « L'institutionnalisation de la méritocratie dans les organismes de régulation d'Amérique latine », op.cit. p. 716.

⁹² DE VISSCHER (C.) et LE BUSSY (G.), op.cit. p. 62.

⁹³ Discrimination positive, <https://www.novethic.fr/lexique/detail/discrimination-positive.html>, consulté le 15 juillet 2023.

⁹⁴ DE VISSCHER (C.) et LE BUSSY (G.), op.cit. p. 62.

certaine qualité du recrutement. De cette impartialité et cette stabilité naît un esprit de service public⁹⁵.

Le diplôme constitue l'un des critères fondamentaux d'accès à un concours administratif. Le Statut Général de la Fonction de l'Etat⁹⁶ prévoit parmi les éléments du dossier de candidature à produire par les candidats la présentation du diplôme donnant droit d'accès à un concours donnée⁹⁷. Il existe une présomption selon laquelle tous les candidats à un concours d'entrée dans la fonction publique présentant des diplômes similaires⁹⁸ ont un même niveau intellectuel. Mais tel n'est pas toujours le cas. La présentation du diplôme ne signifie pas obligatoirement et automatiquement que le candidat présente des capacités intellectuelles correspondant à ce diplôme. Mais il remplit cette condition d'admissibilité⁹⁹ au même titre que tout autre candidat. Cela n'est pour autant pas une garantie d'admission¹⁰⁰. Le diplôme peut donner accès au concours¹⁰¹ et en être une garantie de participation, mais pas forcément une garantie d'admission. Il peut être utilisé comme un critère de performance si et seulement si la moyenne est prise en compte dans le cadre d'un recrutement sur titre¹⁰².

Dans le contexte de la fonction publique, le mérite par opposition au favoritisme est devenu l'une des questions prédominantes, car les systèmes clientélistes éliminent les critères d'accès à la fonction publique, à l'exception de l'activité politique partisane¹⁰³. Certains candidats retenus

⁹⁵ Ibid.

⁹⁶ Décret n° 94/199 du 07 octobre 1994 portant Statut Général de la Fonction Publique de l'Etat modifié et complété par le décret n° 2000/287 du 12 octobre 2000.

⁹⁷ Copie certifiée conforme de l'original du diplôme exigé et attestation de présentation de l'original du diplôme.

⁹⁸ Diplômes de fin d'études secondaires (Baccalauréat) ou universitaires (Licence ou Master).

⁹⁹ Tous les candidats sont présumés être mis dans les mêmes conditions et soumis aux mêmes circonstances de concours. Même si on sait que leurs performances ne seront jamais similaires.

¹⁰⁰ Selon les cas, les candidats admis sont généralement classés par ordre de mérite dans l'optique d'apprécier leurs différentes performances. C'est à la diligence de l'autorité en charge de l'organisation du concours que ces classements sont faits.

¹⁰¹ AUDIER (F.), « La Fonction publique: un débouché majeur pour les plus diplômés », *Economie et Statistique*, n°304-305, 1997, pp. 137-148.

¹⁰² Les concours sur titre consistent à sélectionner les candidats sur leur dossier et principalement sur leurs diplômes (compétences, performances). Seuls sont retenus les candidats jugés les meilleurs dans la limite de postes à pourvoir. Par essence, le concours sur titres est utilisé essentiellement pour des postes de niveau élevé, correspondant à des diplômes ou des qualifications supérieurs. Il présente l'avantage de ne pas baser le recrutement sur une seule épreuve, et pas obligatoirement représentative de ce que sait faire le candidat.

¹⁰³ PARRADO (S.) et SALVADOR (M.), op.cit., p.716.

peuvent avoir un niveau inférieur à ceux qui ne l'ont pas été¹⁰⁴. L'enjeu n'étant plus le mérite, ou le désir de l'Etat de ne retenir que les meilleurs, mais le souci de résoudre un problème plus social. L'obtention d'un diplôme précis n'étant pas non plus la garantie d'une capacité intellectuelle correspondante, cela peut être, dans certains cas suffisant pour accéder à la fonction publique même si le niveau du ou des candidats est fortement remise en question. Obtenir un diplôme, peu importe les moyens serait largement suffisant.

Les candidats à un concours administratif postulent généralement et en principe sur une base équitable¹⁰⁵. La sélection se fait sur la base du mérite. Dans la mesure où une politique de traitement préférentiel suppose d'admettre que les récipiendaires de la « préférence » octroyée ne seraient pas en mesure d'accéder à certaines positions en son absence, ne risquerait-on pas d'alimenter ainsi le soupçon de leur incompétence¹⁰⁶? La méritocratie n'est-elle pas sacrifiée à l'autel du traitement préférentiel ? Comment ne pas dévaloriser les diplômes et les compétences de ceux qu'on aurait favorisés ?

L'égalité de l'accès aux formations professionnalisantes et/ou universitaires est considérée comme une étape décisive pour l'égalité d'accès au marché du travail¹⁰⁷. Or il subsiste un mythe sur le caractère égalitariste et méritocratique de la discrimination positive. Le caractère socialement déterminé du processus de sélection explique en grande partie l'existence de très fortes inégalités dans l'accès aux emplois publics¹⁰⁸. En faisant de la méritocratie républicaine une égalité dans et pour le marché, la promotion de la diversité conditionne l'application du principe d'égalité à la performance économique, sociale et/ou politique de la mixité et des différences¹⁰⁹.

¹⁰⁴ Observatoires des inégalités, « Qu'est-ce que la "discrimination positive" », 19 juillet 2021, disponible en ligne à l'adresse : <https://www.inegalites.fr/Qu-est-ce-que-la-discrimination-positive-195>, consulté le 15 juillet 2023.

¹⁰⁵ C'est en fait une présomption. Car les Conditions générales ne rendent pas compte d'éventuelles disparités qui peuvent être prise en compte lors de la sélection définitive de candidats, ainsi que lors de la proclamation de résultats.

¹⁰⁶ SABBAGH (D.), "La légitimation de la "discrimination positive" dans l'enseignement supérieur aux Etats-Unis et en France", op.cit.

¹⁰⁷ BUNEL (M.) et TOVAR (E.), « La discrimination positive est-elle légitime pour compenser une discrimination éducative passée ? Analyse de l'opinion d'un échantillon représentatif de la population américaine à l'aide d'un questionnaire expérimental », *Céreq Échanges n° 16 • Sélections, du système éducatif au marché du travail • XXVI^{èmes} journées du longitudinal*, pp. 731-744.

¹⁰⁸ Ibid. p. 731.

¹⁰⁹ SÉNAC R. « La promotion de la diversité dans la fonction publique : de l'héritage républicain à une méritocratie néolibérale », *Revue française d'administration publique*, n° 153, 2015, p. 165-182.

C'est l'évaluation empirique des réalités sociales et politiques qui conduit à voir en la discrimination positive un grand remède appelé par de grands maux, ou à redouter que le remède, in fine, s'avère pire que le mal¹¹⁰.

Ce cas de figure proposé par SCALIA est la parfaite illustration des répercussions négatives de la discrimination positive et du sacrifice de de la méritocratie : « Considérons ici l'enjeu sous sa forme la plus brute. Imaginons que vous deviez subir une opération au cerveau, et qu'il vous faille choisir un chirurgien parmi les récents diplômés de la faculté de médecine de Davis. Si vous ne disposiez pour cela d'aucune autre information que leurs noms et leurs photos d'identité, est-ce qu'il ne serait pas judicieux, compte tenu du risque encouru, d'éliminer purement et simplement tous les membres des groupes minoritaires ? En effet, il est bien connu que les meilleurs établissements d'enseignement supérieur, pour produire d'excellents diplômés, recourent pour l'essentiel à la technique remarquablement simple consistant à n'admettre que d'excellents candidats. (...) Dès lors, en termes d'image publique, l'*affirmative action* a pour effet immédiat (...) de dévaluer les diplômes des « minoritaires », en les faisant apparaître comme une moindre garantie de qualité »¹¹¹.

2. L'encouragement du communautarisme

Le communautarisme est une doctrine politique issue d'une réflexion philosophique sur les principes du libéralisme. Cette réflexion trouve notamment son point de départ dans la discussion des thèses du fameux livre de John RAWLS : *Théorie de la justice*, paru en 1971¹¹². Le communautarisme exprime la volonté de voir attribuer à certains groupes, définis par des critères socioculturels des droits particuliers non reconnus par le système libéral classique¹¹³. En fait lorsque le principe du communautarisme est officialisé, de gré ou de force, les quartiers ethniques

¹¹⁰ CALVÈS (G.) (dir.), « Les politiques de discrimination positive », *Revue « Problèmes économiques et sociaux »*, n° 822, juin 1999.

¹¹¹ SCALIA (A.), « The Disease as Cure: "In Order to Get Beyond Racism, We Must First Take Account of Race" », RUSSELL (N.) (ed.), *Racial Preference and Racial Justice*, Washington, DC, Ethics and Public Policy Center, 1991, p. 219.

¹¹² RAWLS (J.), *Théorie de la justice, (A Theory of Justice)*, 1971, trad. par Catherine AUDARD, Paris, Seuil, coll. « Points », 1997.

¹¹³ Voir POIZAT (J. C.), « Le communautarisme et la question du droit des minorités selon Charles Taylor. Contre un déni de justice », *Le Philosophoire*, n°15, 2001/3, pp. 23-30.

existent en tant que tels et les autorités leur laissent une large part d'auto-organisation, passant avec leur représentants officiels ou officieux des compromis qui préservent les fonctions régaliennes uniquement, réellement ou, à l'extrême formellement¹¹⁴. Le communautarisme, opposé à l'universalisme, conduit toutefois à une conception déterministe de l'être humain, l'individu étant réduit à ses origines ou à ses choix¹¹⁵.

Comment les sociétés démocratiques, dont le principe de base est le traitement égal de tous les citoyens, peuvent-elles reconnaître les identités différentes ? Aujourd'hui des communautés ou des groupes se distinguant par des convictions philosophiques, religieuses ou morales, ainsi que par des spécificités culturelles, des modes de vie, vivent sur le même territoire¹¹⁶. Développée aux Etats-Unis et au Canada depuis la fin des années soixante-dix, la pensée communautarienne est un courant qui tend à devenir presque une nouvelle idéologie¹¹⁷. Loin d'être limitée aux seuls cercles intellectuels, cette critique du modèle libéral a inspiré un certain nombre de mouvements de contestation aux Etats-Unis, comme le phénomène du "*Political Correctness*" (P.C.) sensible à la politique identitaire et dont l'expression la plus immédiate est d'ordre linguistique. Ainsi doit-on éliminer du langage quotidien tout ce qui a trait à la discrimination raciale ou sexiste : on ne dira plus "Blacks" mais "Afro-Americans", "Indians" mais "Native-Americans", "chairman" mais "chairperson", "immigrants" mais "minorities" etc¹¹⁸.

La discrimination positive n'est que le dernier avatar du mythe de l'intégration. L'égalité inscrite au centre des principes républicains, ne peut se réaliser que dans la reconnaissance de l'autre pour ce qu'il est, dans sa rencontre, dans le dialogue qui le respecte comme autre. L'égalité s'éprouve dans le vivre-ensemble des dissemblables. Il ne s'agit pas d'intégrer l'autre, mais de créer une synergie qui enrichit l'un par l'autre¹¹⁹.

¹¹⁴ PRADEAU (C.) et MALTERRE (J.-F.), « Migrations et territoires », dans *Les cahiers d'Outre-Mer*, n°234/ Vol.59, Presses Universitaires de Bordeaux, 2006.

¹¹⁵ RABAGNY-LAGO (A.), *Le communautarisme : la République divisible ?*, 2007.

¹¹⁶ CEYHAN (A.), « Le communautarisme et la question de la reconnaissance », *Cultures & Conflits* [En ligne], 12 | hiver 1993, mis en ligne le 14 mars 2006, consulté le 30 juin 2023. URL : <http://journals.openedition.org/conflits/447> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/conflits.447>

¹¹⁷ Ibid.

¹¹⁸ Ibid.

¹¹⁹ LAMDAOUI (F.), « Pour en finir avec le paternalisme de la discrimination positive », *Journal Le Monde*, 6 janvier 2011.

La discrimination positive alimente des frustrations et conduit peu à peu à une stigmatisation à l'encontre de ses bénéficiaires, accusés d'accéder à des postes grâce à leur simple appartenance à une ou des communautés spécifiques. Le Cameroun étant un pays pluriculturel, il est paradoxal d'aménager un traitement différentiel à l'égard de certaines communautés sans que cela n'engendre des frustrations des autres communautés pouvant se considérer comme tout autant minoritaires. Le repli identitaire¹²⁰ serait tout aussi plus nocif. L'émergence des mouvements sociaux¹²¹ revendiquant des identités spécifiques va provoquer un remodelage de l'identité nationale¹²².

La prise en compte de critères ethniques dans les politiques publiques peut créer du communautarisme dans la société camerounaise, affaiblissant ainsi les liens de solidarité entre les membres de la société dans son ensemble et éveillant des conflits interethniques incontrôlables. Le modèle d'intégration républicain camerounais, basé sur le principe de l'égalité juridique entre tous les citoyens, serait donc en danger avec le développement des politiques de discrimination positive, revendiquées de plus en plus par des associations représentatives des minorités (ethniques, de genre, etc.)¹²³. Accessoirement, d'autres arguments sont mobilisés par ceux qui critiquent ces politiques. Celles-ci pourraient renforcer les stigmates dont sont déjà victimes les populations concernées, car, en supprimant le rôle légitimateur de la méritocratie et de l'égalité de traitement des citoyens par l'État, ces mesures sont perçues comme des privilèges injustifiables dans les sociétés démocratiques¹²⁴.

Appartenir à une communauté serait une garantie de succès ou d'échec à un concours selon le cas. Le communautarisme est une réalité démographique dont il est difficile de mesurer la dangerosité¹²⁵.

¹²⁰ JIOTSA (A.), « L'intégration nationale à l'épreuve des replis identitaires au Cameroun », *ADILAAKU. Droit, politique et société en Afrique*, Vol. 1, n° 1, 2019 : Nation et République sous le prisme des défis contemporains.

¹²¹ Cas de la crise dite Anglophone.

¹²² DA COSTA NEVES (P. S.), « Les discriminations positives dans une perspective comparée. Les cas brésilien et français », *Hommes & migrations, Revue française de référence sur les dynamiques migratoires*, n° 1281, 2009, pp. 92-101.

¹²³ Ibid. p. 101.

¹²⁴ Ibid. p. 101.

¹²⁵ LANDFRIED (J.), « Communautarisme contre République: une menace en trois dimensions », *Après-demain*, n° 17, 2011/1, pp. 13-15.

Conclusion

Peut-on mettre fin aux inégalités dans l'accès à la fonction publique par le biais de la discrimination positive ? Cette question reste ouverte. L'accès à la fonction publique camerounaise étant très sollicitée, l'Etat est dans l'impossibilité d'offrir des emplois à tous ceux qui les sollicitent. Fort de ce constat et par souci d'équilibre et de management, l'Etat camerounais est obligé de faire recours à des procédés plus ou moins légitimes¹²⁶ tels que la discrimination positive. Si les textes ne le consacrent pas explicitement, elle trouve sa raison d'être dans le souci de résoudre et de prévenir les frustrations qui peuvent émaner de ceux qui constitueraient ou se considèreraient comme faisant partie des moins privilégiés. Mais il convient de noter la difficulté dans la mise en œuvre de cette politique qui soulève d'autres questions notamment celui de la valeur juridique de la discrimination positive. Le principe d'égalité admissibilité aux emplois publics promeut la neutralité et la promotion au mérite sur base de l'évaluation des aptitude et compétences de candidats. La discrimination positive constituerait une dérogation au principe, même si elle présente quelques lacunes dans sa mise en œuvre.

Il est sans aucun doute illusoire de vouloir supprimer toute forme de discrimination dans le recrutement au sein de la fonction publique. Ce n'est même pas souhaitable pour un certain nombre de raisons sociologique, culturelle, ethnique, de genre... Mais on peut exiger raisonnablement des gouvernants qu'ils s'imposent certaines règles de transparence aussi bien lors de la définition des postes que lors de l'attribution de ceux-ci¹²⁷.

¹²⁶ La légitimité est la conformité à un principe supérieur qui dans une société et à un moment donné est considéré comme juste. La notion de légitimité ne couvre pas celle de légalité qui est plus restreinte et qui caractérise ce qui est seulement conforme à la loi. La notion de légitimité est contingente de la culture ; la légalité s'apprécie en fonction du droit positif. Dans le langage quotidien ces notions sont souvent employées l'une pour l'autre. Ce qui est légal est-il nécessairement légitime ? cf. BRAUDO (S.), *Dictionnaire du droit privé*, www.dictionnaire-juridique.com, consulté le 15 juillet 2023.

¹²⁷ DE VISSCHER (C.) et LE BUSSY (G.), « La politisation de la fonction publique : quelques réflexions d'ordre comparatif », op. cit., p. 77.

Revue internationale sur le travail et la société, FOPA TAPON Cyrille Arnaud, **Problématique de la discrimination positive dans la fonction publique camerounaise**, 2024, Volume 24, Numéro 01, Février, ISSN : 1705-6616, pp. 1-26

Lien de la Revue : http://www.uqtr.ca/revue_travail

