

Atelier : Transparence et Redevabilité dans le Secteur de l'Education en RDC

(Kisantu, RDC : 12 - 14 novembre 2014)



BTC BELGIAN DEVELOPMENT AGENCY



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture



Institut international de
planification de l'éducation

Un atelier sur le “Renforcement des capacités sur la transparence et la redevabilité dans le secteur de l’éducation en République démocratique du Congo (RDC)” a été organisé conjointement par le Centre de ressources anti-corruption (U4), l’Ambassade de Belgique en RDC et l’Institut international de planification de l’éducation (IPE-UNESCO), du 12 au 14 novembre 2014 à Kisantu, RDC.

Les principaux objectifs de cet atelier étaient les suivants : mener une réflexion sur la redevabilité et la transparence dans la gestion et le financement du système de l’enseignement en RDC ; et élaborer des recommandations concrètes ainsi que des stratégies de mise en œuvre pour les différentes parties prenantes (gouvernement, partenaires de développement, société civile).

Ce rapport inclut les différents matériaux qui ont été préparés et utilisés durant l’atelier, en particulier : les présentations de plénière et les groupes de travail. L’annexe comprend la liste des participants.

U4 Atelier :
Renforcement des capacités sur la Transparence et la Redevabilité dans le Secteur
de l'Éducation en RDC

Kisantu, RDC 12 – 14 novembre 2014

AGENDA

Objectif global:

- Mener une réflexion sur la redevabilité et la transparence dans la gestion et le financement du système de l'enseignement en RDC, et élaborer des recommandations concrètes ainsi que des stratégies de mise en œuvre pour les différentes parties prenantes (gouvernement, partenaires de développement, société civile).

Objectifs spécifiques:

- Discuter des risques spécifiques, des causes et des conséquences de la corruption ou du manque de transparence et de redevabilité dans le secteur de l'éducation en RDC, avec un accent sur le sous-secteur de l'enseignement primaire et secondaire ;
- Explorer pourquoi le système du financement de l'enseignement en RDC pose des défis particuliers de manque de transparence et de redevabilité ;
- Analyser des initiatives déjà existantes d'amélioration de la transparence dans le secteur de l'éducation ;
- Examiner des possibles activités de promotion de l'intégrité et de la redevabilité dans le secteur de l'éducation ;
- Elaborer des recommandations concrètes ainsi que des stratégies de mise en œuvre pour les différentes parties prenantes (gouvernement, partenaires de développement, société civile, ...) afin de relever les défis de manque de transparence et de redevabilité.

12 novembre 2014

9:00 – 09:30

Inscription à la conférence

09:30 – 10:00

Séance d'ouverture officielle

- Mots de bienvenue

Ministre de l'Éducation

10:00 – 10:30

Séance d'ouverture

- Mots de bienvenu et attentes
- Présentation d'U4 et des participants
- Présentation des objectifs et de l'agenda de l'atelier

- Kendra Dupuy, U4
- Ambassade de Belgique

10:30 – 11:00

Pause-café

11 :00 – 12 :30

Session 1: Corruption dans l'éducation : Cadre conceptuel et cartographie des risques

- Introduction générale sur la corruption dans l'éducation, ses causes et conséquences
- Quels sont les principaux domaines affectés par la corruption dans le secteur de l'éducation? Perspective internationale et congolaise.

Groupe de travail: "Est-ce de la corruption?"

- Jacques Hallak et Muriel Poisson, IIEP-UNESCO
- Représentant de Transparency International
- Ernest Mpararo, Ligue Congolaise de Lutte Contre la Corruption (Licoco)

12:30 – 13:30

Déjeuner - Buffet

13:30 – 15:00

Session 2: Stratégie intégrée de lutte contre la corruption dans l'éducation

- Stratégies globales et sectorielles: Mérites et limites d'une approche itérative dans les pays fragiles
- Principales composantes d'une stratégie intégrée de la lutte contre la corruption dans l'éducation: perspective internationale
- Quels sont les rôles des différents parties prenantes en matière d'intégration de la lutte contre la corruption dans l'éducation en RDC?

- Jacques Hallak et Muriel Poisson, IIEP-UNESCO
- Représentant de Transparency International
- Ernest Mpararo, Ligue Congolaise de Lutte Contre la Corruption (Licoco)

15:00 – 15:30

Pause-café

15:30 – 17:30

Session 3: Financement par l'Etat: Politiques, risques, et stratégies

- Stratégies de promotion de l'intégrité en matière de financement: perspective internationale
- Risques dans la gestion des budgets du niveau central au niveau des écoles
- Présentation synthétique des constats et recommandations de l'ESDD, qui ont le plus d'impact sur l'amélioration de la transparence.

- Jacques Hallak and Muriel Poisson, IIEP-UNESCO
- Représentant de la Banque mondiale

Groupe de travail : Cas d'étude: Discussion en groupe sur ces recommandations de l'ESDD liées à la transparence et leur mise en œuvre.

18:00 – 19:00

Cocktail

13 novembre 2014

08:00 – 08:30	Résumé Jour 1	Jacques Hallak and Muriel Poisson, IIEP-UNESCO
08:30 – 10:00	<p>Session 4: Promotion de l'intégrité et redevabilité dans la gestion des ressources humaines – Audit SECOPE des rémunérations des enseignants en RDC</p> <ul style="list-style-type: none">• Caractéristiques de la rémunération du personnel enseignants en RDC et principales contraintes• Résumé synthétique des recommandations de l'audit des rémunérations des enseignants en RDC <p>Groupe de travail : Discussions et formulations des principales recommandations à relever de l'audit des enseignants en RDC (activités, acteurs, calendrier)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Jacques Hallak and Muriel Poisson, IIEP-UNESCO• Représentant de la Cour des Comptes
10:00 – 10:30	Pause-café et photo du groupe	
10:30 – 12:00	<p>Session 5: Le rôle clé de l'information et la gestion transparente du financement au niveau local.</p> <ul style="list-style-type: none">• Typologie sommaire des sources locales de financement• Principes de transparence et d'accès à l'information dans le secteur de l'éducation• Expériences internationales en matière de contrôle de la fiabilité des données et d'accès public à l'information <p>Groupe de travail : Cartes participatives: outils de régulation et de contrôle du financement local en RDC. Eléments de projet de mise en place d'une carte participative en RDC (activités, acteurs, calendrier). Principales recommandations.</p>	Jacques Hallak and Muriel Poisson, IIEP-UNESCO
12:00 – 13:00	Déjeuner - Buffet	
13:00 – 14:30	<p>Session 6 : Débat d'experts</p> <p>Débat sur la façon de soutenir l'intégration de la transparence et de la responsabilité en éducation. Réflexion sur les politiques, les leçons apprises, et comment on peut contribuer à un dialogue multipartite.</p>	Représentants du gouvernement, les PTFs, et la société civile locale
14:30 – 15:00	Pausé café	
15:00 – 16:30	<p>Session 7: Travail de groupe</p> <ul style="list-style-type: none">• Discussion sur les recommandations recueillies pendant les sessions antérieures, les rôles à jouer par les différentes parties prenantes dans la mise en œuvre de ces recommandations• Rapports des travaux des groupes en séance plénière	Jacques Hallak and Muriel Poisson, IIEP-UNESCO
16:30 – 17:00	Clôture Jour 2	
18:00 – 19 :00	Cocktail	

14 novembre 2014

8:00 – 8:30	Résumé du jour 2	Jacques Hallak and Muriel Poisson, IIEP-UNESCO
08:30 – 10:30	Session 8: Améliorer l'éthique des comportements des enseignants : Le rôle des codes de conduite <ul style="list-style-type: none">• Valeurs éthiques et règles professionnelles de comportement• Principales étapes du développement et mise en œuvre d'un code: perspective internationale <p>Groupe de travail: Esquisse du contenu et d'un plan de développement d'un code de conduite des enseignants en RDC. Discussion sur les recommandations avec un focus sur les recommandations recueillies pendant les sessions 6, 7 & 8, les rôles à jouer par les différents parties prenantes dans la mise en œuvre de ces recommandations.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Jacques Hallak and Muriel Poisson, IIEP-UNESCO• Représentant de l'ANAPECO• Représentant de COPA• Représentant de l'Observatoire du Code d'Éthique Professionnelle (OCEP)
10:30 – 11:00	Pause-café	
11:00 – 12:00	Session 9 (suite et fin) Continuation de la discussion et rapport de groupes en plénière	
12:00 – 12:30	Evaluation Remarques de clôture, et remise des certificats	Kendra Dupuy, U4 <ul style="list-style-type: none">• Ambassade de Belgique
12.30 – 13.30	Déjeuner - Buffet	

Renforcement des Capacités en Matière de Transparence et de Redevabilité dans le Secteur de l'Éducation en RDC

Kisantu, 12 – 14 Novembre 2014

1

U4: Qui Sommes Nous?

www.u4.no

- Un centre de recherche et d'apprentissage, qui se trouve sur le web
- Nous existons pour faire des recherches et de l'apprentissage sur la corruption, l'anti-corruption, la transparence, et la redevabilité
- U4 a été créé en 2002 par les ministres des affaires étrangères de la Norvège, de l'Allemagne, du Pays-Bas, et de l'Angleterre
- Les ministres voulaient lutter contre la corruption dans le travail de développement

2

U4: Nos partenaires gouvernementaux



- La Belgique
- La Norvège
- l'Allemagne
- l'Angleterre
- Le Danemark
- La Suède
- Le Canada
- La Finlande
- L'Australie

3

U4's Vision et Mission



- **Mission**

Fournir une recherche de haute qualité, des informations et des leçons apprises pour aider les praticiens du développement afin de rendre leurs efforts d'anti-corruption plus efficaces

- **Vision**

Les efforts de développement sont plus efficaces pour que les impacts négatifs de la corruption soient réduits

4

U4's Activités



Pour réaliser la vision et le mission d'U4, nous nous engageons à faire:

- La recherche dans certains domaines, comme:
 - Les ressources naturelles; l'éducation et la santé; l'aide au développement; le système de la justice; le rôle de la société civile dans la lutte contre la corruption; etc.
 - Publications sont trouvés sur le web: www.u4.no
- L'apprentissage
 - Cours en ligne et "Help Desk"
- Convoquer les parties prenantes
 - Ateliers sur le terrain

5

Les buts de l'atelier



Objectif global:

Mener une réflexion sur la redevabilité et la transparence sur la gestion et le financement du système de l'enseignement en RDC, et élaborer des recommandations concrètes ainsi que les stratégies de mise en œuvre pour les différentes parties prenantes (gouvernement, partenaires de développement, la société civile)

6

Les buts de l'atelier



Objectifs spécifiques:

- Discuter des risques spécifiques, des causes et des conséquences de la corruption ou du manque de transparence et de redevabilité
- Explorer des causes du manque de transparence dans le système du financement
- Analyser des initiatives déjà existantes d'amélioration de la transparence
- Examiner des possibles activités de promotion de l'intégrité et de la redevabilité
- Elaborer des recommandations concrètes

7

Programme de l'atelier



- Nous discuterons aujourd'hui:
 - L'introduction sur la corruption et l'anti-corruption
 - La stratégie intégrée de la lutte contre la corruption dans l'éducation
 - Le financement de l'éducation par l'état
- Demain:
 - Les rémunérations des enseignants
 - Le financement au niveau local
- Vendredi:
 - Les codes de conduites pour les enseignants
 - Formulerons les recommandations

8

Présentez-vous en 30 secondes!

- ✓ Qui êtes-vous? De quel institution venez-vous? Vous travaillez avec quoi?
- ✓ Pourquoi la transparence et l'anti-corruption sont pertinents pour votre travail?
- ✓ Qu'attendez-vous de cet atelier??



CMI CHR.
MICHELSEN
INSTITUTE



Atelier de formation U4 :
'Renforcement des capacités en matière de transparence et
redevabilité dans le secteur de l'éducation en RDC'
Kisantu, 12-14 novembre 2014

Corruption dans l'éducation : Cadre conceptuel et cartographie des risques

Jacques Hallak & Muriel Poisson

© IIEP-UNESCO

DÉFINITION GÉNÉRALE DE LA CORRUPTION

- « L'utilisation systématique d'un poste public pour des intérêts privés »
 - ✓ *Détournement des fonds gouvernementaux*
 - ✓ *Favoritisme dans le recrutement du personnel*
- « L'utilisation systématique d'un poste public pour des intérêts privés, dont l'impact sur l'accès, la qualité ou l'équité dans le secteur de l'éducation est significatif »
- Grande corruption et petite corruption
- Quelle limite entre comportements corrompus et honnêtes ?

DEFINITION DE LA TRANSPARENCE ET REDEVABILITE

- **Transparence** : les parties prenantes concernées comprennent les règles d'allocation des ressources et les modalités de leur utilisation (rôle de l'information)
- **Redevabilité** : la redevabilité implique le respect des statuts et des règlements ; l'adhésion à des normes professionnelles (*Codes de conduite des enseignants par ex.*)
- La corruption peut avoir lieu :
 - ⊙ En conformité avec la loi (*paiement pour un acte juridique*)
 - ⊙ Contre la loi (*paiement pour un acte illicite*)

Hallak & Poisson ©IIIEP-UNESCO 2014

3

PRINCIPAUX FACTEURS DE CORRUPTION

- Bas salaires des responsables publics
- Complexité et manque d'accès aux règles
- Pouvoir discrétionnaire/monopole
- Faible gouvernance/contrôle à tout niveau
- Défaillances dans les systèmes statistiques
- Faibles capacités d'absorption/gestion
- Peu d'info sur décisions gouvernementales
- Affaiblissement des normes éthiques
- Faiblesse des médias

Enseignants en RDC

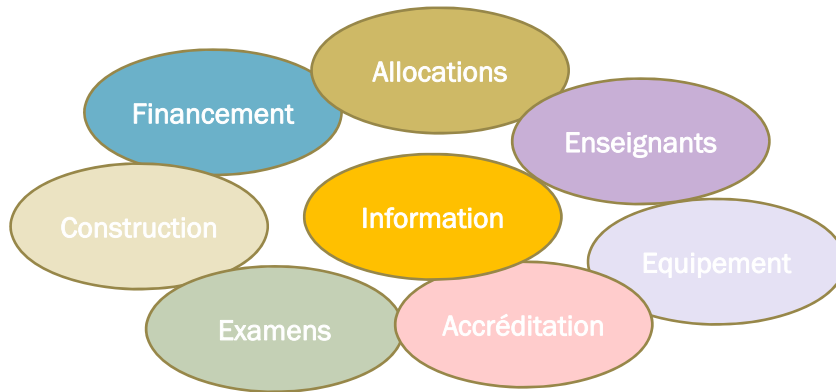
Dans les années 80, les salaires des enseignants ont baissé de 68\$ US à 27\$ US. Pendant les dernières années du régime Mobutu, les fonctionnaires se sont habitués à de très bas salaires payés de façon irrégulière. Beaucoup se sont adaptés à l'aide d'un deuxième emploi et de la corruption.

Brannelly, 2012

Hallak & Poisson ©IIIEP-UNESCO 2014

4

PRINCIPAUX DOMAINES AFFECTES DANS L'EDUCATION



Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

5

1. FINANCEMENT

Pratiques de corruption

- Non-respect des critères
- Non-respect des règles et procédures
- Opacité des flux
- Inflation coûts et activités
- Détournement de fonds

Burkina Faso

Déperdition de 26% des montants alloués aux fournitures scolaire, et 35 % de ceux alloués au matériel spécifique (craies, gommes, etc.)

ESDD, 2012

Royaume Uni

Détournement du budget d'une école par un directeur d'établissement pour un montant de £500,000 dans un district scolaire

Levacic & Downes, 2004

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

6

2. ALLOCATIONS SPECIFIQUES

(Bourses, transferts conditionnels, mesures incitatives, etc.)

Pratiques de corruption

- Non-respect des critères
- Favoritisme/népotisme
- Discrimination (politique, sociale, ethnique)
- Pots-de-vin
- Frais illicites

Indonésie

Dans le cadre du projet SGP, des pots-de-vin ont été offerts pour influencer la sélection des bénéficiaires des subventions

Baines, 2005

Cambodge

L'implication des Comités de gestion locaux dans l'octroi d'allocations a pu favoriser des jeux d'influence locaux

Towers, 2013

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

7

3. CONSTRUCTION, ENTRETIEN ET RÉPARATIONS

Pratiques de corruption

- Fraude dans les marchés publics
- Collusion entre fournisseurs
- Détournement de fonds
- Manipulation des données
- Non-respect de la carte scolaire
- Livraisons fictives

Indonésie

Ecole	Type d'irrégularité
Kadungora	A obtenu en 2002 le soutien de l'OECF. Le chef d'établissement est un fonctionnaire de Dinas Pendidikan
Alhidayah	Toujours en bon état. Le propriétaire est le Président du parti du Renouveau dans le sous-district de Limbangan
Pulosari	Le propriétaire est Abdurahman, S. Ag., vice président de la Commission E (Commission de l'Éducation) au parlement local de Garut (DPRD II)

Baines, 2005

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

8

4. ÉQUIPEMENTS, MOBILIER ET MATÉRIELS

(Equipements, mobilier et matériels, transport, internats, manuels, cantines et repas scolaires)

Pratiques de corruption

- Fraude dans les marchés publics (dessous-de-table, cadeaux, etc.)
- Collusion entre fournisseurs
- Détournement des fournitures scolaires
- Achat d'équipements inutiles
- Manipulation des données
- Non-respect des critères d'allocation
- Livraisons fictives

Kosovo

Des hauts responsables du Ministère de l'éducation sont également auteurs ou éditeurs de manuels scolaires, ce qui est source de collusion d'intérêt (royalties)

UNDP, 2014

5. GESTION DES ENSEIGNANTS

Nomination, gestion, rémunération et formation des enseignants

Pratiques de corruption

- Non-respect des critères
- Fraude dans la nomination et l'affectation (favoritisme, concussion, cadeaux)
- Discrimination (politique, sociale, ethnique)
- Retard dans le versement des salaires, ponctionnés parfois sans autorisation
- Falsification des titres/recours à des diplômes contrefaits
- Enseignants fantômes

Brésil, Cambodge

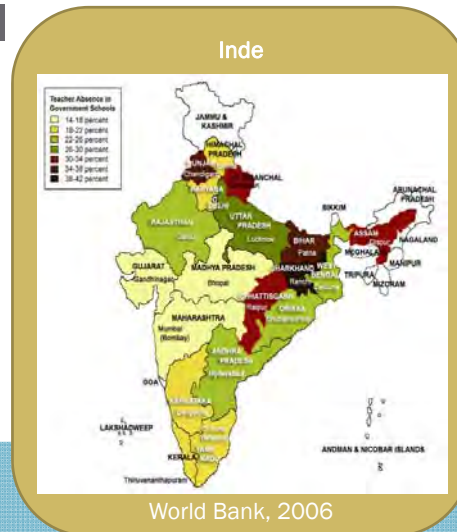
Les enseignants sont dans l'obligation de reverser une partie de leurs salaires à la personne en charge de leur remettre l'argent

Hallak & Poisson, 2008

6. ATTITUDES/COMPORTEMENTS DU PERSONNEL

Pratiques de corruption

- Absentéisme
- Frais illicites (admission, examens, évaluation, cours privés, etc.)
- Favoritisme/népotisme/cadeaux
- Discrimination
- Violence et harcèlement
- Pots-de-vin ou faveurs durant inspection
- Cours privés



Hallak & Poisson ©IIIEP-UNESCO 2014

11

7. TRANSITION DE COHORTES ELEVES/ETUDIANTS

(Fraude académique, examens et diplômes, accès aux universités)

Pratiques de corruption

- Vente d'informations
- Fraude aux examens (usurpation d'identité, triche, favoritisme, cadeaux)
- Pots-de-vin (meilleure note, sélection, diplômes, admission à l'université)
- Usines à diplômes et titres contrefaits
- Recherche frauduleuse, plagiat

Etats Unis

L'État du Michigan recense 600 institutions bidons, non autorisées ou de qualité inférieure

Australie (NSW)

Des faux diplômes sont en vente par au moins 40 différentes sources

Observatory on Borderless Higher education

Hallak & Poisson ©IIIEP-UNESCO 2014

12

8. RECONNAISSANCE/ACCREDITATION

(Etablissements publics, privés, communautaires, à distance, transfrontaliers)

Pratiques de corruption

- Non-respect des critères d'assurance qualité
- Discrimination
- Pots-de-vin
- Cadeaux

Ukraine

Sauf exception, l'obtention d'un agrément ou d'une accréditation requiert le versement de pots de vin

L'accréditation peut donner lieu à un « pourboire » 10 à 20 fois plus élevé

Stetar *et al.*, 2005

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

13

9. SYSTÈMES D'INFORMATION

Pratiques de corruption

- Sélection/suppression d'informations
- Manipulation des données
- Production et publication irrégulières d'informations
- Informations censées être gratuites qui sont payantes

Sierra Leone

Certaines écoles rapportent des chiffres inexacts pour profiter de la subvention par tête. Les effectifs au niveau 6 seraient de 70,000 selon l'inspection, de 62,000 selon NPSE

Banque mondiale, 2007

Mali

S'il n'y avait qu'un seul problème à identifier... l'important déficit d'information de la plupart des responsables et des acteurs »

AGDEF/MEN, 2007

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

14

SYNTHÈSE

Domaines	Risques
Financement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Transgression des critères, règles et des procédures ▪ Inflation des coûts et des activités ▪ Détournement de fonds
Allocations spécifiques (bourses, subventions, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Non-respect des critères ▪ Favoritisme/népotisme ▪ Discrimination ▪ Pots-de-vin
Construction, entretien et réparation des écoles	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fraude dans les marchés publics ▪ Détournement de fonds ▪ Manipulation des données ▪ Non-respect de la carte scolaire
Équipement, transport, internats, manuels, cantines	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fraude dans les marchés publics ▪ Manipulation des données ▪ Non-respect des critères d'allocation
Gestion des enseignants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fraude dans la nomination et affectation des enseignants ▪ Falsification des titres/diplômes contrefaits ▪ Enseignants fantômes

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

15

SYNTHÈSE

Domaines	Risques
Comportement des enseignants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Absentéisme ▪ Frais illicites ▪ Favoritisme/népotisme/cadeaux ▪ Harcèlement ▪ Cours privés
Transition de cohortes élèves/étudiants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vente des informations ▪ Fraude aux examens ▪ Usines à diplômes et titres contrefaits
Reconnaissance/accréditation des établissements	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fraude dans le processus d'accréditation
Systèmes d'information	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manipulation des données ▪ Sélection/suppression d'informations ▪ Production et publication irrégulières d'informations

Accès
Qualité
Équité
Éthique
Priorités
politiques

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

16



**Quels sont les principaux domaines affectés par
la corruption dans le secteur de l'éducation?
Perspective Internationale - Cas du Cameroun**

**Présenté par Roger NGOH YOM,
Journaliste, Directeur Exécutif de
Transparency International Cameroon
(TI-C)**

Kisantu, le 12 Novembre 2014

PLAN DE LA PRESENTATION

I- CONTEXTE

*TI et la corruption dans le secteur de
l'éducation*

Les activités de TI Cameroon dans ce secteur

II- L'école, grande priorité nationale au Cameroun

***III- Grandes lignes sur le système éducatif au
Cameroun et ses acteurs***

***IV- Cartographie des déficits de transparence et
d'intégrité dans l'éducation primaire publique au
Cameroun***



I- TI et la corruption dans le secteur de l'éducation

- **Africa Education Watch (AEW):** programme mis en œuvre dans sept pays du continent (Ghana, Madagascar, Maroc, Niger, Ouganda, Sénégal, Sierra-Leone) entre 2007-2010. Il s'est penché particulièrement sur la bonne gouvernance dans la gestion des fonds publics alloués à l'éducation primaire
- **Transparency and Integrity in Service Delivery in Africa (TISDA):** programme de trois ans (2008-2011) mis en œuvre dans huit pays dans le but de contribuer à une intégrité, une transparence et une redevabilité renforcées dans certains secteurs de services sociaux clés, question de permettre un meilleur accès aux services sociaux publics de base.

TI et la corruption dans le secteur de l'éducation (suite)

Il se positionnait en soutien à la société civile des pays concernés dans leur mobilisation des citoyens pour demander plus de transparence, d'intégrité et de redevabilité dans la gestion des ressources destinées aux services publics de base dans les secteurs de l'éducation (Cameroun, Nigeria et Afrique du Sud), de la santé (Ouganda et Zambie) et de l'eau (Kenya, Ghana et Sénégal).

- **Time to Wake UP:** campagne mondiale lancée par TI en décembre 2012, ayant pour objectif de montrer les dégâts que peuvent causer la corruption au plan humain. Elle plaide pour un changement de comportements de la part des gouvernements, entreprises et individus vis-à-vis de ce fléau.

Les actions de TI-Cameroon

TI Cameroon s'est intéressée aux questions de gouvernance dans ce secteur au moyen de programmes et actions diverses dont les plus marquantes sont:

- Le programme TISDA évoqué plus haut qui a permis, au bout de trois années de recherches sur le rôle et les responsabilités des acteurs du système éducatif camerounais, de dresser une « Cartographie des déficits de transparence et d'intégrité dans l'éducation primaire au Cameroun »
- **Le programme TAP (*Transparency and accountability programme*)** qui a permis d'évaluer l'impact de l'absentéisme des enseignants sur le rendement des élèves et d'une manière générale, sur la qualité du service rendu dans les écoles primaires publiques. 2010-2011.

Les actions de TI- Cameroon (Suite)

- Une étude sur « l'impact de la gestion des dotations financières et matérielles de l'Etat aux écoles primaires publiques sur la politique éducative de gratuité et d'obligation scolaire » en octobre 2012.
- Des campagnes et plaidoyers: Education sans exclusion (volet éducation de base et accès sans corruption aux grandes écoles), Time to wake up, atelier parlementaire, campagnes médiatiques, assistance juridique via le centre d'assistance juridique et d'action citoyenne de TI-C (CAJAC)

L'école, grande priorité nationale au Cameroun

- Contexte international: Forum mondial sur l'éducation tenu à Dakar (Sénégal) en 2000. Les pays participants ont réaffirmé leur engagement à réaliser l'Éducation pour Tous (EPT), concept lancé dix ans auparavant à Jomtien en Thaïlande.
- Le Cameroun a inscrit dans le préambule de sa constitution révisée en 1996 le caractère obligatoire de l'enseignement primaire. En 2000, le président de la République a annoncé la suppression des frais de scolarité dans l'enseignement primaire public, une mesure entrée en vigueur en septembre 2000.
- Cela a induit la dotation des écoles en crédits de fonctionnement (caisse d'avance) et l'approvisionnement en matériels didactiques et pédagogiques (paquets minimums) par l'Etat.

www.ti-cameroon.org

7

L'école, grande priorité nationale au Cameroun (suite)

- Près de 20% du budget national est affecté au secteur de l'éducation (toutes catégories confondues), les secteurs primaires et secondaires se taillant la plus grande part.

www.ti-cameroon.org

8

Les acteurs du système éducatif au Cameroun

- L'Etat: il assure le droit à l'éducation et garantit l'égalité des chances pour l'accès de tous à l'éducation sans discrimination
- Les partenaires privés.
- Le paysage éducatif camerounais se compose de différents types d'écoles, qui tiennent en deux grands groupes: les écoles publiques et les écoles privées (laïques et confessionnelles: catholiques, protestantes et islamiques). Les derniers chiffres en notre possession indiquent que 28,2% d'enfants en âge de scolarité fréquentent les écoles privées. Parmi eux, 41% sont dans le laïc, 39% chez les catholiques, 16% chez les protestants et 4% chez les islamiques. La population scolaire est d'environ 3,5 millions d'élèves

Cartographie des déficits de transparence et d'intégrité

Tel que cela ressort des différentes études évoquées plus haut, les domaines affectés par la corruption dans le secteur de l'éducation au Cameroun et dans les autres pays africains, adossés sur les principes de transparence ,de redevabilité et d'intégrité sont: la gestion financière (systèmes financiers et comptables déficients, allocations de ressources opaques, ... cf résultats TISDA, AEW et étude impact Cameroun), et les pratiques de corruption (paiement de frais indus, monnayage de l'accès, détournement des ressources, abus de pouvoir des directeurs d'écoles, des enseignants et autres agents publics concernés par ce secteur). Cf études précitées.



***MERCI DE VOTRE AIMABLE
ATTENTION***



www.ti-cameroon.org

11

**LIGUE CONGOLAISE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION
LICOCO**

Immeuble Lome, 2^{ème} Etage, Quartier 4, Commune de Ndjili-Kinshasa
Tél 00243 81 60 49 837 ou 00243 89 89 72 130
Email. licocordc@gmail.com

**DOMAINES AFFECTES PAR LA CORRUPTION DANS LE SECTEUR DE
L'EDUCATION EN RDC
Perspectives de la RDC**

Présenté par Ernest Mpararo

1

RESUME

- BREVE PRESENTATION DE LA SITUATION GENERALE DE LA CORRUPTION EN RDC
- DOMAINES AFFECTES PAR LA CORRUPTION DANS LE SECTEUR DE L'EDUCATION EN RDC
- PERSPECTIVES ET CONCLUSIONS

2

1. BREVE PRESENTATION DE LA SITUATION DE LA CORRUPTION EN RDC

- **Au point de vu politique:**

- La RDC traîne toujours dans les 10 pays les plus corrompus du monde (154/177 pays selon TI en 2013, 187/187 à l'index de développement humain, 145/177 à l'index de liberté de la presse)
- Malgré la ratification par la RDC à la Convention des Nations Unies contre la Corruption, la mise en application de cette convention pose encore des problèmes,
- Faible mobilisation des ressources financières propres (Depuis 2010, le ressources propres mobilisés par la RDC dans son budget n'a jamais dépassé 5 milliards des dollars/an) car les fonds sont consommés ou détournés à la source par les services mobilisateurs
- Faiblesses des contrôles des services étatiques et lorsqu'il y en a, aucune mesure d'application ne prise pour punir les auteurs des détournements des deniers publics,(Les rapports de la Cour des Comptes)
- Implication incessante des politiciens dans les affaires judiciaires mettant en cause l'indépendance de la Justice
- L'Assemblée nationale et les assemblées provinciales inactives face aux cas₃ de corruption et des détournements des deniers publics

- **Du point de vu économique**

- Les opérateurs économiques se plaignent des multitudes des taxes malgré les réformes mis en place ces 5 dernières années pour assainir le climat des affaires en RDC (23 services au beach Ngobila, 41 au port de l'ONATRA
- Certains opérateurs économiques s'allient aux politiques pour éviter de payer les impôts et autres taxes de l'Etat
- Faiblesse de l'investissement extérieur pour cause de la corruption institutionnalisée, de l'instabilité politique et du manque de l'indépendance de la Justice

- **Du point de vu social**

- Des salaires qui ne permettent pas à l'agent public d'être indépendant et objectif dans l'accomplissement de son travail
- Inégalités criantes dans la répartition des ressources financières entre les politiques, les administratifs et les judiciaires (6000-20 000 pour les politiques, 50-100 pour les agents de l'Etat et 400-1000 pour les juges)

2. DOMAINES AFFECTES PAR LA CORRUPTION DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION EN RDC

• A. DOMAINE BUDGETAIRE

- Un budget alloué au secteur de l'éducation inadéquate et dont l'exécution reste faible (8,11% en 2010, 9,87% en 2011, 12,11% en 2012, 13,05% en 2013 et 13,50% en 2014) Malgré cet accroissement, l'exécution reste en dessous de 10% du budget alloué. Selon le Plan Intérimaire de l'Education, il faut 2,088 milliards \$ entre 2012-2014 pour le développement du secteur de l'éducation----- OU TROUVE L'ARGENT POUR FINANCER???
- Manque de coordination entre les Ministères (Finances, Budget, EPSP et Fonction Publique) lors de la création des écoles et le recrutement des enseignants ayant des conséquences sur la planification budgétaire-
- Les faibles ressources budgétaires mobilisés ont un impact sur le fonctionnement des structures éducatives- Pas des frais de fonctionnement dans les écoles secondaires
- Les investissements sur ressources propres dans le secteur sont trop faibles et la plus part de ceux qui existent sont effectués par les bailleurs des fonds (2006 -----2014, ce maintenant que le Gouvernement vient de lancer un projet de construction de 1000 écoles dans le pays)

5

• B. DANS LE DOMAINE SOCIAL

- Des fonds alloués aux structures sociales des écoles (salle des gym, terrains vendus par les autorités politiques et administratives, matériel didactiques détournés) détournés depuis plusieurs années sans qu'il n'y ait des sanctions contre les auteurs,
- Des salaires des misères (50\$/enseignants) permet aux enseignants de se faire corrompre par les élèves en vendant les questionnaires, les bulletins et autres documents administratifs
- Les frais payés par les parents (TENAFEP et EXETAT) sont gérés de façon non transparente et payent des structures étatiques (Coordination, bureau gestionnaire , gouvernement provincial, secrétariat général ect)

6

- **C. DOMAINE PEDAGOGIQUE**

- Des fonds alloués aux matériels pédagogiques détournés—
- Faible capacité de contrôle ou inexistance des contrôles dans le secteur ce qui favorise souvent des détournements des deniers publics à tout le niveau et la propagation de la corruption dans le secteur
- Les formations des enseignants non assurées car les fonds sont souvent détournés
- Recrutement des enseignants ne respectant pas la procédure
- Vente des bulletins, des diplômes, des questionnaires d'examen ect
- Les permutations des agents sont souvent effectué dans la non transparence et ne respectant pas la procédure
- La gestion opaque des examens d'Etat et du TENAFEP alors que ce sont les parents qui financent ces examens
- L'impunité pour les auteurs des détournements des deniers publics et ceux qui s'adonnent à la corruption

7

3. PERSPECTIVES ET CONCLUSIONS

- Comme vous pouvez le constatez, le secteur de l'éducation n'échappe pas au mot qui ronge la société congolaise qui est la corruption
- Ainsi, les perspectives d'avenir peuvent se résumer:
 - S'impliquer pour mobiliser les ressources financières au niveau national afin de financer le secteur de l'éducation (Construction des écoles, achat des matériels didactiques, etc)
 - Mener des audits financiers régulièrement sur la gestion du secteur à tout le niveau
 - Sanctionner les auteurs de mauvaise gestion et de détournement des deniers publics
 - Accroître le budget de l'éducation pour rencontrer les engagements internationaux tel que l'OMD-15% du budget national doit être alloué à l'éducation

8

- Avoir une coordination entre les Ministères (Finances, Budget, Fonction Publique et EPSP) lors de la création des nouvelles écoles et le recrutement des enseignants afin d'éviter d'avoir des enseignants qui font parfois 10 ans sans être payé par l'Etat.
- Implication active des parents dans la gestion des écoles; de l'élaboration du budget de l'école à son exécution.

Merci et bonne journée à tous



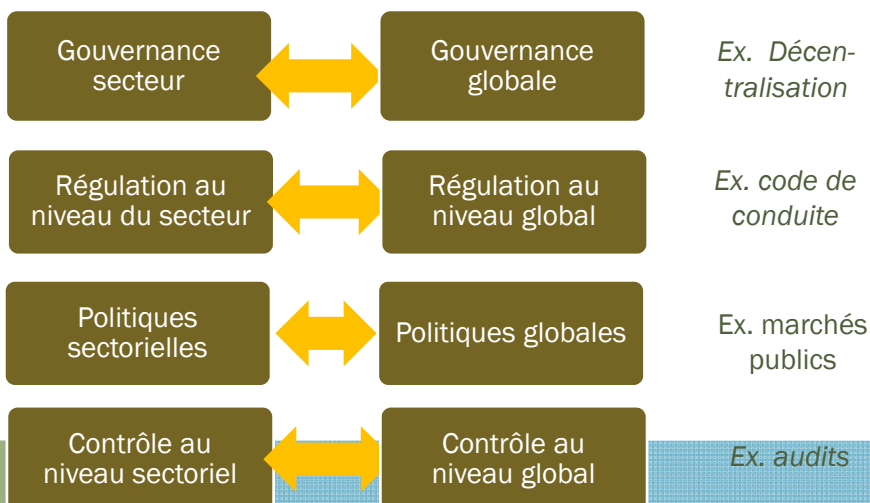
Atelier de formation U4 :
'Renforcement des capacités en matière de transparence et redevabilité dans le secteur de l'éducation en RDC'
Kisantu, 12-14 novembre 2014

Stratégie intégrée de lutte contre la corruption dans l'éducation

Jacques Hallak & Muriel Poisson

© IIEP-UNESCO

GOVERNANCE GLOBALE ET SECTORIELLE



Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

2

INTERACTION FACTEURS INTERNES ET EXTERNES

Facteurs internes

- Monopole et pouvoir discrétionnaire
- Bas salaires et manque de mesures incitatives
- Absence de normes professionnelles
- Faible capacité de gestion
- Systèmes de comptabilité/suivi/contrôle défectueux
- Mauvaise information du public



Facteurs externes

- Structures politiques/économiques/sociales en place
- Bas salaires dans le secteur public
- Absence de code d'éthique
- Fongibilité des budgets
- Absence d'audit externe/système judiciaire défaillant
- Pas de droit à l'information

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

3

REFORMES GLOBALES EN RDC

- Réforme de la gestion du secteur public
- Conversion du fichier des cadres et agents de l'Etat décédés (3,7 milliards CDF pour 2013-14)
- Adoption d'un système de données biométriques pour le tiers des fonctionnaires (Baudienville)
- Promotion de l'accès à l'information (DFID)

Limites :

- Pas de stratégie intégrée en matière de lutte contre la corruption



Plan intégré de lutte contre la corruption en éducation, Macédoine (2010-12)

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

4

Plan intégré de lutte contre la corruption Macédoine (2010-12)

Objectif	Mesure	Institution compétente	Durée	Indicateurs de succès
Emploi dans tous les établissements d'enseignement basé sur des critères objectifs et des procédures transparentes	187 Rapports sur les avis de vacance et la sélection des candidats remis aux organes concernés au sein des établissements d'enseignement	Ministère de l'éducation (ME)	09/2011-12/2012	Rapports trimestriels sur le nombre de postes vacants par rapport au nombre de personnes employées dans les établissements d'enseignement soumis à l'inspection de l'éducation
	190 Établir une coopération entre l'Université du Monténégro et les universités de la région	Université du Monténégro (UM)	01/03 2012	Nombre d'accords signés par l'UM et les universités de la région contenant : <ul style="list-style-type: none"> - Mécanisme de vérification des normes du personnel enseignant engagé ; - Mécanisme visant empêcher un emploi régulier à deux ou plusieurs universités

DU GLOBAL VERS LE SECTEUR Pratiques spécifiques à l'éducation

Domaines	Risques
Financement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Transgression des critères, règles et procédures ▪ Inflation des coûts et des activités ▪ Détournement de fonds
Comportement des enseignants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Absentéisme ▪ Frais illicites ▪ Favoritisme/népotisme/cadeaux ▪ Harcèlement
Transition de cohortes élèves/étudiants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cours privés ▪ Vente des informations ▪ Fraude aux examens ▪ Usines à diplômes et titres contrefaits
Accréditation des établissements	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fraude dans le processus d'accréditation

DU GLOBAL VERS LE SECTEUR

Niveaux, acteurs et échanges spécifiques

Niveau de manifestation	Niveau d'éducation	Acteurs impliqués (échange)	Nature de l'échange
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ministère Éducation ▪ Région/district ▪ École ▪ Classe 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enseignement primaire ▪ Enseignement secondaire ▪ Enseignement supérieur ▶ Enseignement public/privé ▶ Education formelle/non formelle 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fournisseur privé / administrateur ▪ Personnel scolaire / administrateur ▪ Élève / administrateur ▪ Élève / professeur ▪ Élève / personnel non enseignant 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ À l'initiative de l'administrateur ▪ À l'initiative du professeur ▪ À l'initiative du personnel non enseignant ▪ À l'initiative de l'élève

Corruption = monopole + pv discrétionnaire – redevabilité (Klitgaard)

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

7

GLOBAL ↔ SECTEUR

Volonté politique et fenêtre d'opportunité

- Changement de ministre
- Nouveau plan sectoriel (ex. *planification de l'intégrité dans le supérieur en Malaisie*)
- Publication des résultats d'une étude (ex. *ESDD en Ouganda*)
- Scandale touchant une institution éducative (ex. *université de Pristina*)
- Priorité à l'éducation par les agences d'aide (ex. *nettoyage de la liste des enseignants en Sierra Leone*)

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

8

GLOBAL ↔ SECTEUR

Impact concret sur la vie des gens

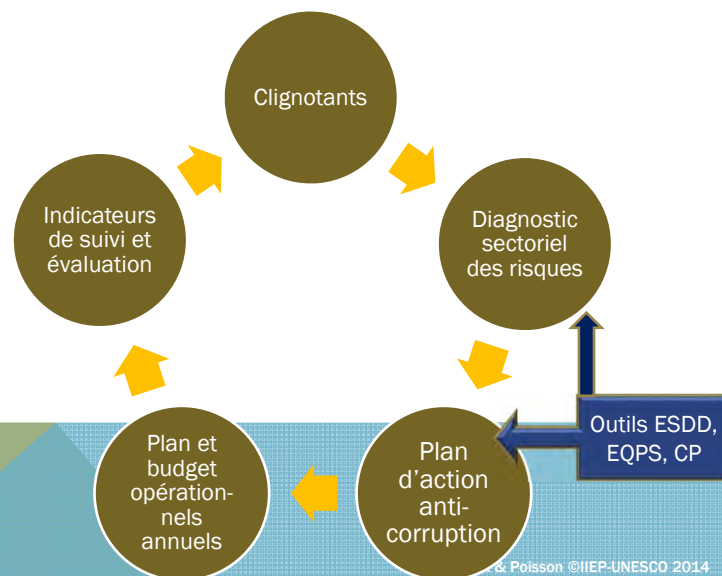
- Impact social grave de la petite corruption dans l'éducation, surtout pour les populations les plus pauvres
- Impact de la lutte contre la corruption sur :
 - ✓ Procédures de promotion, admission aux écoles, universités, etc. basées sur le mérite
 - ✓ Equité dans la distribution des ressources
 - ✓ « Standards d'éducation équivalents dans toutes les institutions publiques d'enseignement de même niveau » (Convention contre la discrimination)

Hallak & Poisson ©IIIEP-UNESCO 2014

9

DIAGNOSTIC ET PLAN D'INTÉGRITÉ SECTORIELS

Niveau local, provincial ou national ?



Hallak & Poisson ©IIIEP-UNESCO 2014

10

PARTIR DES CLIGNOTANTS

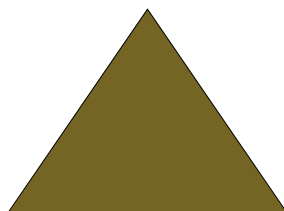
Domaines	Clignotants
Réhabilitation des bâtiments	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grand nombre d'entreprises ▪ Contrats flous/vagues ou non spécifiques ▪ Processus de passation des contrats trop court
Équipements, manuels, repas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Matériaux de mauvaise qualité ou en quantité insuffisante ▪ Non-respect des délais
Nomination	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nomination de membres de la famille ou de proches
Attitude	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 'Listes' indiquant des taux d'encadrement très élevés ▪ Salaires médiocres mais mode de vie extravagant
Examens et diplômes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enseignants non rémunérés pour les examens ▪ Taux de réussite aux examens très important
Finances	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Absence de contrôle interne/externe ou minimal ▪ Transferts inhabituels ▪ Signature confiée à une seule personne/non vérifiée

Hallak & Poisson, 2008

STRATÉGIE À TROIS AXES : LE TRIANGLE VERTUEUX



Développement de systèmes de régulation transparents



Renforcement des capacités de gestion

Appropriation accrue des processus de gestion

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

12

1. SYSTÈMES DE RÉGULATION TRANSPARENTS

Domaines d'actions prioritaires	Indicateurs possibles
Etablir des normes et procédures de régulation transparentes et connues de tous	Définition explicite des responsabilités dans les procédures de recrutement des enseignants
Fixer des indicateurs précis et vérifiables pour cibler les mesures incitatives	Formule de financement des écoles conçue de manière à réduire les possibilités de manipulation
Standardiser les procédures de gestion des ressources	Adoption d'un cadre financier commun pour toutes les écoles primaires
Elaborer des normes et codes de conduite pour le personnel enseignant et administratif	Développement de modules de formation à l'éthique dans la formation des enseignants Nombre de plaintes enregistrées

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

13

2. RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DE GESTION

Domaines d'actions prioritaires	Indicateurs possibles
Renforcer les capacités institutionnelles du MEN, des bureaux locaux, écoles, APE, etc.	Nombre de groupes de travail sur l'intégrité mis en place dans les universités
Renforcer les mécanismes de contrôle (internes, externes) de l'utilisation des ressources	Nombre de cas ayant fait l'objet d'une enquête par les auditeurs externes dans le domaine de l'éducation
Informatiser les systèmes d'information et de gestion	Champ du SIGE Existence d'e-marché pour la construction des écoles
Améliorer les compétences dans les domaines de la gestion, de la comptabilité, du contrôle et de l'audit en fonction des besoins	Nombre de directeurs d'école formés à l'élaboration du budget

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

14

3. APPROPRIATION DES PROCESSUS DE GESTION

Domaines d'actions prioritaires	Indicateurs possibles
Organiser un plaidoyer et une campagne de sensibilisation contre la corruption dans l'éducation	Nombre d'affiches diffusées (en différentes langues)
Assurer l'accès à des informations pertinentes, fiables et à temps par les différentes parties prenantes	Publication de la liste des étudiants qui ont passé l'examen du fin du secondaire
Promouvoir l'autorégulation, y compris l'autocontrôle, par les acteurs scolaires	Augmentation du nombre de comités de gestion dans les écoles et fréquence de leurs réunions
Soutenir le développement de programmes de formation contre la corruption dans et hors de l'école	Nombre d'enseignants du primaire formés

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

15

CRITÈRES DE SÉLECTION DES STRATÉGIES

Les réformes à mener doivent tenir compte des éléments suivants :

- Elles doivent être **faisables**
- Elles doivent être **reproductibles**
- Elles doivent être **fiables**

(Verhaghe, 2007 à propos de la réforme du paiement du salaire des enseignants en RDC)

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

16



**Principales composantes d'une stratégie
intégrée de lutte contre la corruption dans
l'éducation: Perspective internationale,
cas du Cameroun**

**Présenté par Roger NGOH YOM,
Journaliste, Directeur Exécutif de
Transparency International Cameroon
(TI-C)**

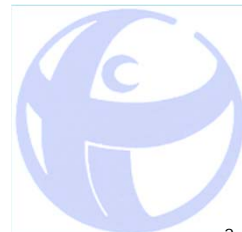
Kisantu, le 12 Novembre 2014

PLAN DE LA PRESENTATION

I- Socle d'une stratégie de Lutte contre la corruption

- *Bonne gouvernance**
- *Transparence**
- *Redevabilité**
- *Intégrité**

II- Comment y parvenir?



Socle d'une stratégie de LCC

- **Bonne gouvernance:** cette notion ou concept qui préconise l'Etat de droit et permet de minimiser les risques de corruption renvoie à un fonctionnement participatif, basé sur la redevabilité, la transparence, l'efficacité et l'inclusion.
- **La transparence** se définit comme la divulgation claire et publique de l'information, des règles, plans, processus et actions de la part des gouvernements, entreprises, organisations et individus. C'est le principe selon lequel les actions publiques doivent être conduites ouvertement et les individus en charge tenus de justifier leurs décisions et leurs performance et pour lesquelles ils peuvent être tenus pour responsables

Socle d'une stratégie de LCC (suite)

- **La redevabilité** s'entend comme le fait d'astreindre des personnes ou des organisations responsables à rendre compte de l'exercice régulier des pouvoirs et charges qui leur ont été confiés (en accord avec les règles et devoirs de leurs statuts). Elle se rapporte à l'obligation des acteurs à rendre compte. Elle implique la participation et la capacité des acteurs à endosser le rôle et à assumer les responsabilités qui leur ont été confiées.
- **L'intégrité** désigne les comportements et les actes conformes à un ensemble de principes et standards moraux ou éthiques, qui font obstacle à la corruption,

Socle de la LCC (Suite et fin)

- qu'il s'agisse de personnes physiques ou d'institutions. L'intégrité est un attribut général de fonctionnement du système de poids et contrepoids (Checks and balances) qui permet de contrôler la corruption. Sa mise en œuvre implique l'existence de règles visant à prévenir la corruption (codes de conduite, éthique, pactes d'intégrité...) dans les rapports entre les différents acteurs fournisseurs de services dans un secteur donné.



www.ti-cameroon.org

5

Comment y parvenir? Suggestions de Ti-Cameroon

- Actions au plan normatif et organisationnel
- Investissement conséquent dans le secteur (infrastructures, ressources humaines et notamment traitement du personnel)
- Amélioration de la gestion financière et instauration de systèmes de contrôles efficaces (mise à disposition fluide et à temps des moyens, entre autres)
- Information et plus grande participation de la communauté éducative



www.ti-cameroon.org

6



**Je vous remercie de votre aimable
attention.**



www.ti-cameroon.org

7



Atelier de formation U4 :
'Renforcement des capacités en matière de transparence et redevabilité dans le secteur de l'éducation en RDC'
Kisantu, 12-14 novembre 2014

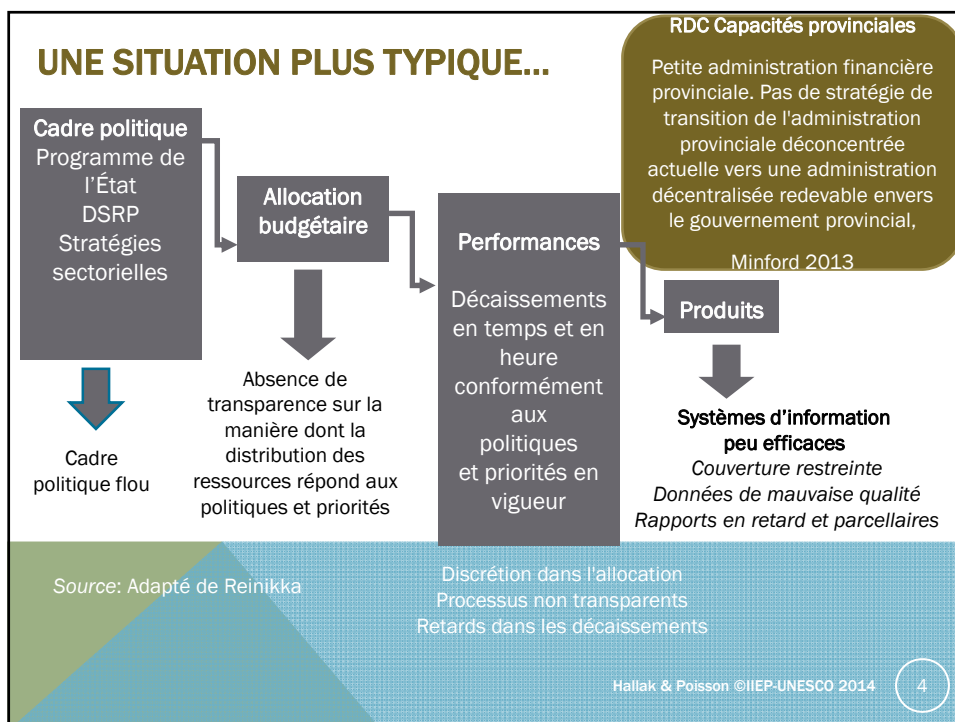
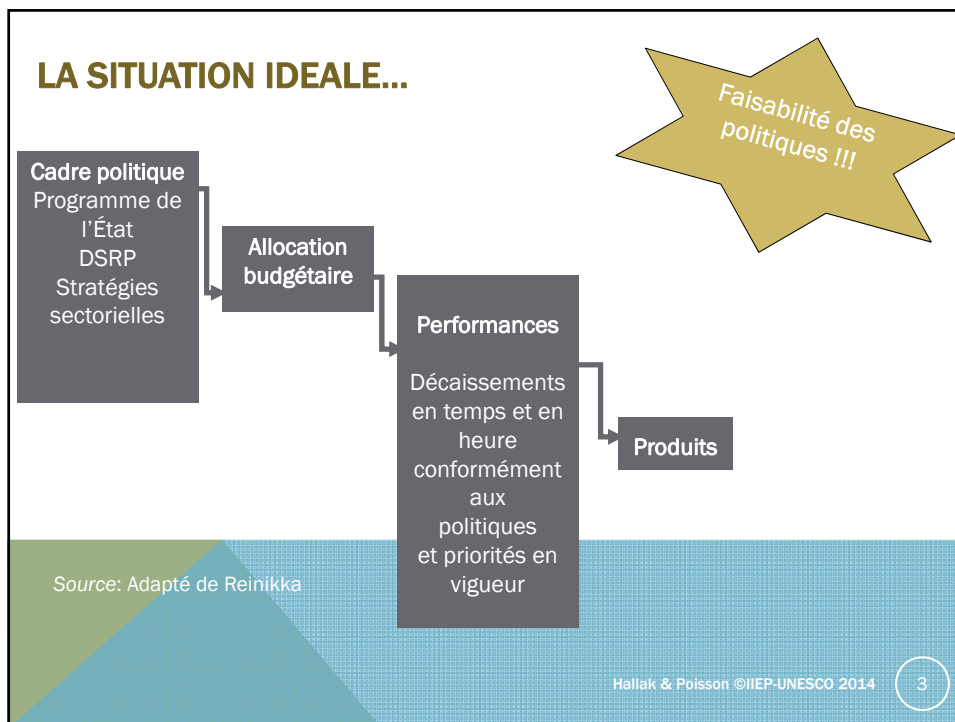
Financement par l'Etat : Politiques, risques et stratégies

Jacques Hallak & Muriel Poisson

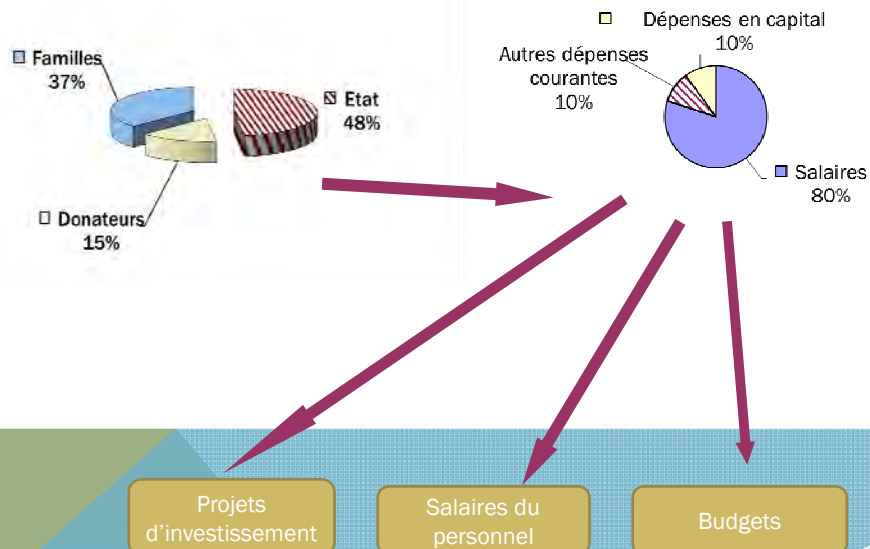
© IIEP-UNESCO

AMELIORER LA GOVERNANCE

- Etre plus proche des bénéficiaires pour améliorer l'efficacité, la pertinence, la transparence et la redevabilité
 - ✓ Déconcentration
 - ✓ Décentralisation
 - ✓ Gestion institutionnelle
- Il n'y a pas de formule ou de stratégie simple : il s'agit de combiner centralisation, déconcentration, décentralisation, gestion institutionnelle (**modèle 'hybride'**)



SOURCES DE FINANCEMENT ET FLUX



Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

5

ALLOCATION BUDGETAIRE

- Critères inappropriés de sélection d'écoles et d'élèves (favoritisme, népotisme...)
- Déclarations fausses du nombre d'écoles et d'élèves pour bénéficier de fonds supplémentaires
- Ecoles non éligibles manipulant les données pour obtenir des fonds auxquelles elles n'ont pas droit
- Ecoles non éligibles corrompant des responsables pour recevoir des fonds

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

6

DISTORSION DE LA FORMULE D'ALLOCATION

Type de formule	Effets pervers
Affectation selon la taille des écoles	Gonflement du nombre d'inscrits
Financement des coûts de fonctionnement en fonction des dépenses antérieures	Aucune incitation à une utilisation plus rationnelle de l'électricité, de l'eau et du téléphone
Indicateurs liés aux besoins d'apprentissage des élèves	Incitation des chefs d'établissement à encourager les mauvais résultats
Dotations supplémentaires en fonction de données produites par l'école	Les chefs d'établissement sont tentés de falsifier les données statistiques

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

7

DÉCAISSEMENT DES FONDS

- Paiement par les écoles de frais de décaissement de leur compte bancaire
- Paiement de 'taxes' aux responsables pour recevoir la bourse allouée
- Réduction de versements par des fonctionnaires et/ou affectation réduite de moyens non salariaux aux écoles
- Vols de fonds par des fonctionnaires à différents niveaux de l'administration (central, local, école)

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

8

UTILISATION INAPPROPRIÉE DES RESSOURCES

- Utilisation des ressources à d'autres fins que l'éducation (public, privée)
- Utilisations des ressources éducatives pour financer l'administration
- Comptabilité non conforme aux règles, falsification de reçus et autres documents
- Paiements illégaux à des agents en fonction (membres de comités scolaire...)
- Usage inapproprié des subventions
- Ressources scolaires finançant les partis politiques

RDC

Les principales faiblesses résident dans l'exécution du budget, à savoir: transfert de salaires incomplets aux professeurs inscrits ; expansion des écoles et effectifs non contrôlée ; manque de capacité d'exécution et de suivi des budgets. En outre, le processus budgétaire n'est pas suffisamment rigoureux et le codage du budget n'est pas approprié.

Minford, 2013

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

9

VÉRIFIER LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Type de formule	Effets pervers	Recommandations
Affectation selon la taille des écoles	Gonflement du nombre d'inscrits	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Collecter les données sur les effectifs en externe ▪ Vérifier la fiabilité des données en externe (deux ou trois collectes de données par an)
Financement des coûts de fonctionnement en fonction des dépenses antérieures	Aucune incitation à une utilisation plus rationnelle de l'électricité, de l'eau et du téléphone	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inclure des variables prédisant le montant que l'école doit dépenser sans que celle-ci puisse le modifier elle-même (p.ex. taille et état des bâtiments et variations climatiques)
Indicateurs liés aux besoins d'apprentissage des élèves	Incitation des chefs d'établissement à encourager les mauvais résultats	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ne pas utiliser les tests administrés par l'école elle-même
Dotations supplémentaires en fonction de données produites par l'école	Les chefs d'établissement sont tentés de falsifier les données statistiques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vérifier la fiabilité des données en externe

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

10

RENFORCER LES RÈGLES FINANCIÈRES

- Rendre les livres comptables accessibles au public
- Vérifier que les transferts de fonds du ministère des finances se réalisent dans les délais impartis
- Effectuer un suivi régulier des flux financiers (ESDD)
- Adopter des règles financières claires
- Adopter un système unique de gestion financière
- Formation des capacités en gestion au niveau des écoles

PROMOUVOIR CONTRÔLES ET AUDITS

- Fraude et incompétence malgré les vérifications du budget
- Evaluation indépendante par des firmes spécialisées certifiées (contrôle de la validité des comptes et le respect des règles en vigueur)
- Rapports d'évaluation soumis aux responsables avec des suggestions de sanctions si nécessaire
 - ✓ Au niveau administratif mesures disciplinaires y compris perte d'emploi
 - ✓ Aux niveaux de la police et de la justice, pénalités pour vols et autres abus

Colombie britannique

Les conseils scolaires examinent et approuvent les comptes tous les mois,

Le vérificateur général, agissant dans le cadre de la loi sur l'audit de 1994, organise des examens et des audits indépendants des états financiers pour les organismes publics, établissements scolaires compris,

Levacic & Downes, 2004

FAVORISER LE CONTRÔLE AU NIVEAU DE L'ÉCOLE

13

Rendre les directeurs, enseignants, et parents comptables de l'usage des ressources et des performances :

- Représentation valable des protagonistes au niveau local et de chaque école
- Outils pour assurer la redevabilité (audits sociaux)
- Formation du personnel (gestion des comptes)

RDC, Rôle du SECOFEP

Après des cas de détournement de fonds, le gouverneur de Kananga (Kasaï Occidental) a lancé une campagne « mains propres ». Il a rétabli le SECOFEP dans son rôle de service aux écoles. SECOFEP retire maintenant l'argent de la banque (à la place du comptable) avant de transférer les salaires. Cela a permis de sécuriser les salaires des enseignants.

(Verhague, 2007)

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

13

PROMOUVOIR L'AUDIT SOCIAL

- Mouvement populaire au Rajasthan
- Processus par lequel les citoyens (aidés par d'ONG) comparent les dépenses affichées par le gouvernement et les dépenses réelles
- Résultats partagés lors d'une audience publique, où les citoyens sont invités à témoigner et les représentants du gouvernement à réagir et prendre des mesures
- Outil de redevabilité au niveau local (presque tous les grands programmes gouvernementaux requièrent des audits sociaux)
- Compilation d'un manuel pour former les autorités locales et conseils scolaires



Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

14

CONCLUSION

- Les comptes publics doivent fournir des informations sur les dépenses en temps réel
- La connaissance par le public de la formule d'allocation des ressources ainsi l'information du public sur les allocations et décaissements constituent des outils puissants de changement
- Le contrôle social exercé par les communautés et citoyens joue un rôle crucial

Atelier de formation sur la transparence et la redevabilité dans le secteur de l'éducation

RESULTATS DE L'ENQUETE DE SUIVI DES DEPENSES A DESTINATION (ESDD) DANS LE SOUS-SECTEUR DE L'EPSP AU NIVEAU PRIMAIRE EN RDC



Kisantu, du 12 au 14 nov 2014

Objectif et contenu de la présentation

I. Objectif de la présentation

- Présenter les principaux résultats de l'étude portant sur le suivi des dépenses à destination réalisée en 2013
- Tirer les principaux enseignements

II. Contenu de la présentation

- Contexte et objectifs de l'étude
- Domaines cibles
- Principaux résultats de l'étude
 - Flux descendants
 - Flux ascendants
- Conclusions

Kisantu, du 12 au 14 nov 2014

2

II.1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'ETUDE

Contexte

- Etude a été réalisée dans le but de renforcer la bonne gouvernance du système éducatif par une gestion efficace des ressources qui y sont injectées ;
- Lancement du PIE dans le cadre de la mise en œuvre de sa stratégie sous-sectorielle du MINEPSP avec la nécessité de mobiliser beaucoup de moyens pour réussir la politique de la gratuité scolaire au primaire déjà effective depuis 2010, en vue d'avancer rapidement vers la scolarisation universelle.

Objectifs

a) Objectif Général

- Contribuer à améliorer l'efficacité de la dépense publique (flux de fonds ou de services) et, se faisant, améliorer la qualité des services offerts en s'assurant, entre autres, que les ressources atteignent les bénéficiaires et plus particulièrement les couches les plus vulnérables.

b) Objectifs spécifiques

- Fournir des éléments détaillés et pertinents sur les flux,
- Identifier les faiblesses et/ou dysfonctionnements éventuels dans le système d'acheminement des ressources,
- Clarifier les niveaux, rôles et responsabilités, apprécier l'impact de ces problèmes sur la qualité des prestations au niveau du bénéficiaire final ;
- Faire des propositions aux autorités (EPSP et PTF) pour améliorer l'efficacité de la dépense.

II.2. Les Domaines ciblés lors de l'Enquête

- l'étude a porté sur les systèmes d'acheminements des Flux des fonds et des services (des ressources) dans les sous-secteur de l'EPSP et particulièrement au niveau primaire.
- l'étude a ciblé deux types des flux :
 - I. Flux Descendants** : mis à disposition par le Gouvernement et les PTFs (Frais de fonctionnement , Manuels scolaires) ;
 - II. Flux Ascendants** : payés par les parents d'élèves (Minerval, frais TENAFEP, frais SERNIE);
- les services ciblés pour le suivi de ces flux se situent au niveau central et provincial :
(les Ministères Centraux et Provinciaux du Budget, des Finances et de l'Education(EPSP), le PROVED et Sous-Proved, l'IPP, le SECOPE, les réseaux des gestions des écoles, le COPA, le COGES, ainsi que les écoles)

II.3. RESULTATS DE L'ENQUETE SUR LES FLUX

A. Flux descendants

A.1. Frais de Fonctionnement payés aux Ecoles et Bureaux Gestionnaires par le Gouvernement

Circuit d'acheminement des frais de fonctionnement

- ces frais sont acheminés mensuellement et physiquement aux écoles et aux BGS concernés parallèlement à la paie des enseignants et administratifs;
- Ces inscriptions apparaissent spécifiquement dans les listings établies sous libellé « frais de fonctionnement » par la Direction de la Paie du Ministère du Budget sur base des listes préparées par le SECOPE .

Kisantu, du 12 au 14 nov 2014

5

II.3. RESULTATS DE L'ENQUETE SUR LES FLUX (suite)

A. Flux descendants

A.1 Frais de Fonctionnement payés aux Ecoles et Bureaux Gestionnaires par le Gouvernement (suite)

Circuit d'acheminement des frais de fonctionnement (suite)

- Les listings établis par le SECOPE central sont dispatchés aux différents niveaux de la chaîne de cheminement des fonds jusqu'au bénéficiaire final (bureau ou école).
- Le retard maximum observé d'arrivée d'acheminement des fonds est de 15 à 18 jours par mois;
- Les frais de fonctionnement payés sont destinés à l'achat des fournitures de bureau (banc pupitre, tableau noir, matériel didactique, craie, stylos à bille, crayons, registre, palmarès, lattes...)

Kisantu, du 12 au 14 nov 2014

6

II.3. RESULTATS DE L'ENQUETE SUR LES FLUX (suite)

A. Flux descendants

A. 2. Frais de Fonctionnement payés aux Ecoles par PARSE

Circuit d'acheminement des frais de fonctionnement payés par PARSE

- Avec l'appui de la Banque Mondiale depuis avril 2012, paiement des frais de fonctionnement uniquement aux écoles primaires via le PARSE;
- Montant: au moins 400 USD par école et par an selon la taille de l'école.
- Périodicité: le paiement est semestriel
- Paiement effectué par la Banque Mondiale dans un compte spécial ouvert à la Banque Centrale;
- Le Ministre de l'EPSP, après vérification du listing SECOPE par le PARSE, saisit directement le Ministre des Finances pour effectuer les transferts aux agences Caisse Congo dans les comptes ouverts à cet effet et gérés par le SECOPE provincial. 7

Circuit d'acheminement des frais de fonctionnement payés par PARSE (suite)

- Les fonds sont ensuite remis aux Chefs d'antenne SECOPE, responsables désignés chargés de payer, chacun, un nombre d'écoles assignées.
- Un manuel de procédures a été élaboré pour l'utilisation et la justification des dépenses sur frais de fonctionnement des écoles.
- La remontée des pièces justificatives est faite jusqu'au PARSE qui en quelque sorte réapprovisionne pour les dépenses justifiées.
- les frais des fonctionnement PARSE sont destinés principalement à l'achat des Banc –pupitres, réparation de matériels, Tableaux noirs et fonctionnement des écoles en milieu rural comme en milieu urbain.

II.3. RESULTATS DE L'ENQUETE SUR LES FLUX (suite)

A. Flux descendants

II.3.1. Constats

- Le système de paiement des frais de fonctionnement directement par le Gouvernement ne permet pas un suivi pas à pas efficace au niveau central de ces frais sans faire en même temps le suivi de la paie;
- Le déplacement des directeurs des écoles pour toucher les frais de fonctionnement chaque mois occasionne une perte en terme de jours de travail et des frais de déplacement;
- Quelques irrégularités constatées dans 80% des écoles échantillonnées: 16% avec retenue à la source par les gestionnaires, 24% avec liasses incomplètes et 39% avec billets impropres à la consommation.

Kisantu, du 12 au 14 nov 2014

9

II.3.1. Constat (suite)

- En dehors des frais PARSE, l'enquête a décelé un manque de contrôle, d'inspection et d'audit sur l'utilisation des ressources (flux descendants et ascendants);
- L'enquête ne révèle pas si les subventions accordées par le Gouvernement au titre des frais de fonctionnement sont réellement utilisés à cette fin;
- Le SECOPE assure le triple rôle: technique, administrateur des crédits et comptable payeur, ce qui est contraire aux procédures budgétaires des finances publiques.

Kisantu, du 12 au 14 nov 2014

10

II.3.2. RECOMMANDATIONS

- Faire un plaidoyer auprès du Ministère du Budget pour que les frais de fonctionnement payés par le Gouvernement soient envoyés aux écoles et aux BG semestriellement pour améliorer le circuit d'arrivée de la dépense, et limiter les frais de déplacement et autres frais connexes
- Mettre en place le mécanisme de contrôle (audit) sur l'utilisation des fonds payés par le Gouvernement aux écoles au titre des frais de fonctionnement.

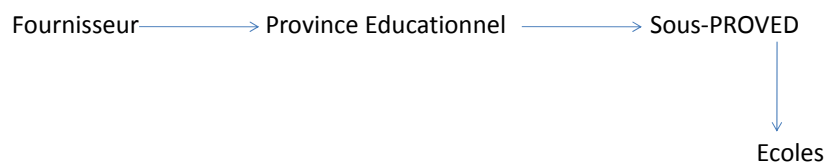
Kisantu, du 12 au 14 nov 2014

11

A.2. Manuels Scolaires

❑ *Circuit d'acheminement des manuels scolaires*

- De gros efforts sont fournis par le Gouvernement, avec l'appui des PTFs, pour doter les écoles en manuels scolaires, surtout en ce qui concerne les disciplines de base (français et mathématiques);



- En moyenne, la fourniture en manuels pour ces branches se présente de la manière suivante :

1^{er} et 2^{ème} Années : 60 manuels par école;

3^{ème} et 4^{ème} Années : 45 manuels par école;

5^{ème} et 6^{ème} Années : 20 manuels par école;

- Quant aux guides du maître, la moyenne tourne autour de 13 par école.

Kisantu, du 12 au 14 nov 2014

12

A.2.1 CONSTATS

- les dotations en manuels par PARSE ont concerné les titres de la première et de la deuxième année; par la CTB les classes de 3^e, 4^e, 5^e et 6^e années primaires
- Les écoles situées en milieu urbain sont mieux dotées que les écoles situées en milieu rural (une différence d'environ 20 unités par titre) pour ce qui est des manuels destinés aux élèves. Dans le cas des manuels destinés aux enseignants, l'égalité urbain/rural est notée avec 6 unités chacune en moyenne;
- Le circuit d'acheminement et de distribution des manuels scolaires n'a pas été le même pour toutes les acquisitions.

A.2.2 RECOMMANDATION

- Mettre sur pied et pérenniser un circuit de distribution efficace afin de faire parvenir aux élèves les manuels scolaires et autres matériel didactique.

Kisantu, du 12 au 14 nov 2014

13

B. Flux ascendants(Minerval, SERNIE et TENAFEP)

□ *Circuit d'acheminement des flux ascendants*

- La perception de l'ensemble des flux ascendants (Minerval, SERNIE, TENAFEP) se fait au niveau de l'école par le Directeur d'école qui reverse les quotités selon la répartition fixée dans la lettre du Directeur provincial au niveau Sous-PROVED (Antennes SECOPE, FPEN et SERNIE) ;
- ces entités, à leur tour, reversent les montants au niveau PROVED selon la clés de répartition fixée par l'Arrêté du Gouverneur.
- le PROVED quant à lui, reverse la quotité du niveau national

Kisantu, du 12 au 14 nov 2014

14

B.1. Minerval

B.1.1. Constats

- Dans le processus d'acheminement du Minerval il a été constaté que dans les provinces où il n'y a pas d'antenne du FPEN, c'est le SECOPE qui se charge du recouvrement des frais auprès des antennes sous-provinciales pour le compte du FPEN, les versements ne sont pas à la hauteur des attentes du siège;
- Les quotités perçues auprès des écoles par les antennes SECOPE ne sont jamais accompagnées d'éléments pouvant justifier les versements au compte bancaire du FPEN (absence de rapports). C'est ce qui explique les difficultés que le FPEN Siège éprouve à catégoriser par niveau les quotités reçues des SECOPE provinciaux.
- Le recouvrement des quotités dans les provinces où les antennes FPEN existent (Bandundu, Katanga et l'Equateur) rencontre d'énormes difficultés à savoir : l'accessibilité des écoles, le niveau de précarité de certains parents d'élèves et le refus de certains chefs d'établissements de reverser intégralement les montants encaissés;

Kisantu, du 12 au 14 nov 2014

15

B.1.2. Recommandations

- Pour éviter toute confusion il convient tout simplement de supprimer les frais scolaires au primaire plutôt que d'essayer d'en limiter le montant ou le contenu afin d'empêcher que sous cette rubrique les écoles ne puissent loger d'autres contributions des parents d'élèves.
- Pour rendre efficace la politique de la gratuité progressive, accroître l'accessibilité à l'école et améliorer la qualité du système éducatif, l'Etat et les Provinces doivent prendre en compte les avis et recommandations des parents, des Directeurs d'école et des Bureaux Gestionnaires.

Kisantu, du 12 au 14 nov 2014

16

B.1.3. Minerval (Illustrations)

Minerval, SERNIE et "Autres frais acquittés par chaque élève en 2011 et 2012

	Minerval		Frais SERNIE		Autres frais	
	2 011	2 012	2 011	2 012	2 011	2 012
Milieu d'implantation						
Urbain	19 714	256	17 275	632	28 807	25 559
Rural	4 215	4 228	4 620	5 066	22 741	22 924
Régime de gestion						
Catholique	738	845	617	575	24 605	24 671
Islamique	1 083	1 258	1 170	1 344	2 893	3 096
Kimbanguiste	330	708	506	505	49 790	47 859
Protestant	14 819	9 459	13 975	9 254	16 980	17 583
Non Conventionné	911	1 321	2 611	5 166	30 356	30 102
Proved						
Equateur I	441	520	490	491	3 401	13 339
Equateur II	8 926	175	9 399	373	95 192	79 216
Maniema	8 498	8 431	10 030	9 850	18 336	20 029
Katanga I	583	583	568	568	15 368	17 666
Katanga II	7 371	7 089	6 213	5 936	4 145	4 445
Kasaï Occ. II	2 618	3 289	3 575	7 370	9 604	8 934
Total	5 663	3 858	5 957	4 600	23 271	23 155

Kisantu, du 12 au 14 nov 2014

17

LECTURE DU TABLEAU

- Le coût du Minerval acquitté par élève en milieu urbain dans les 6 PROVED échantillonnées est respectivement de 19 714 FC en 2011 et 256 FC en 2012, alors qu'en milieu rural ce coût est passé de 4 215 FC en 2011 à 4 228 en 2012. Ceci est loin de l'esprit de la « gratuité » qui dit que le Minerval ne sera plus payé au niveau du Primaire (Tableau 111).
- Pour les frais de minerval au niveau des régimes de gestion, le réseau Protestant se distingue avec les montants les plus élevés payés avec 14 819 FC en 2011 et 9 459 FC en 2012.
- Parmi les 6 Proved, Equateur II se distingue avec des frais scolaires très élevés, suivi par le Maniema. Les autres Proved ont sensiblement le même niveau de frais scolaires.

Kisantu, du 12 au 14 nov 2014

18

B.2. TENAFEP

- Le Test National de Fin d'Étude Primaire (TENAFEP) a pour objectif essentiel de sanctionner la fin du cycle primaire par le certificat d'étude primaire. Ce certificat est attribué en fonction des résultats au test et des résultats au cours de l'année scolaire (points scolaires).
- L'organisation globale du TENAFEP se passe aux niveaux sous-provincial et provincial, mais le bureau national supervise et coordonne le test sur l'étendue du territoire en faisant la pré-orientation, en produisant les certificats de réussite et en rédigeant chaque année un rapport général des résultats.

B.2. LE TENAFEP(suite)

- La Direction du Bureau national d'organisation du TENAFEP donne un canevas budgétaire prévisionnel de répartition des recettes chaque année scolaire. La clé utilisée pour les années 2011 et 2012 était la suivante :
 - Niveau National : 10% des recettes
 - Niveau provincial : 17% des recettes
 - Niveau sous-provincial : 70% dont 4% pour le bureau et 66 % de primes aux intervenants
 - Rétrocession à l'école : 3% des recettes

B.2.1 CONSTATS

- La mauvaise utilisation des ressources (TENAFEP);
- Le manque de contrôle fait qu'il y ait de déperditions dans la remontée des frais TENAFEP;
- La fixation du taux ne suit pas forcément l'arrêté du Ministère de l'EPSP et du Gouverneur.

B.2.2 RECOMMANDATION

- Prendre en charge la totalité des frais du TENAFEP. (Gouvernement)

B.3. LE SERNIE

Le Service National d'Identification des Elèves (SERNIE) est un service du Ministère de l'EPSP, dont la mission est d'identifier et de codifier les élèves des écoles maternelles, primaires, secondaires et professionnelles durant leur cursus scolaire et contribuer à la lutte contre la prolifération de faux titres et pièces scolaires.

Les frais SERNIE collectés proviennent de la vente des imprimés de valeur tel-que :

- Les registres d'identifications pour chaque école par an;
- Les fiches d'identification par élève et par an;
- La carte d'identification par élève et par an;
- La fiche de transfert pour chaque déplacement d'un élève d'un établissement à un autre.

Kisantu, du 12 au 14 nov 2014

21

B.3.1 CONSTATS

- le manque de contrôle entraîne certains directeurs d'école à ne pas reverser les frais liés au SERNIE ;
- la vente parallèle d'autres imprimés comme la fiche de mouvement qui n'est pas indiquée dans l'arrêté provincial et qui coûte 4 fois plus cher que la fiche SERNIE
- La déperdition dans la remontée des frais du SERNIE.
- l'inexistence des pièces justificatives sur le paiement des frais SERNIE au niveau sous provincial ne permet pas d'établir le lien entre le montant reçu des écoles et celui reversé au niveau provincial ;
- Les frais des imprimés ne sont pas pris en charge par la province conformément à l'esprit de la lettre circulaire de l'EPSP.

B.3.2. RECOMMANDATIONS

Supprimer, via la prise en charge de l'Etat, la totalité des frais SERNIE mais, en attendant, mettre en place un mécanisme de suivi, évaluation et de contrôle de frais SERNIE.

Kisantu, du 12 au 14 nov 2014

22

V. CONCLUSION

- Au regard de ce qui précède, il est clair que l'enquête a permis de déceler la traçabilité des fonds alloués aux écoles et Bureaux Gestionnaires ainsi que les problèmes liés au processus.
- L'arrivée des flux à destination (bénéficiaires) est confirmée mais le problème se pose au niveau de leur utilisation.
- Au vu des constats faits, quelques recommandations ont été formulées et qui appellent à l'implication du Gouvernement avec l'appui des Partenaires Techniques et Financiers ainsi que de toutes les parties prenantes pour leur prise en compte dans la gestion des ressources.
- Il serait aussi utile d'étendre cette enquête à d'autres provinces qui n'ont pas été prises en compte, au niveau Secondaire, Professionnel, Supérieur et Universitaire ainsi qu'à l'Éducation Non Formelle.
- Un mécanisme de suivi s'avère indispensable pour l'application des présentes recommandations.

Merci pour votre Attention.

RAPPORT D'AUDIT DU SECOPE

**Relevé des principales
recommandations susceptibles de
participer à la transparence, par
domaine ou secteur de vérification**

1

SECOPE

I- ADMINISTRATION DU SECOPE

2

SECOPE

I- ADMINISTRATION DU SECOPE

1. Discordances entre les effectifs en service et les listings de paie;
2. Recrutement sans expression préalable de besoins, concours ou test;
3. Absence de dossiers de certains agents;
4. Tenue des dossiers non conforme à la procédure;
5. Qualité douteuse de certains agents, eu égard, notamment, à leurs conditions de recrutement;
6. Absence de suivi et autres irrégularités dans le suivi de la carrière;
7. Irrégularité de la mécanisation « automatique », conformément à la lettre n° DEPS/CCE/001/00255/88 du 11 février 1988.

3

SECOPE

1. Discordances entre les effectifs en service et les listings de paie

Recommandation

Il faudrait que le service renoue avec la rigueur de ses débuts, s'agissant notamment des effectifs.

En effet, l'ambition affichée par le Gouvernement en mettant en place le SECOPE en 1985 était d'arriver à la maîtrise des effectifs du personnel enseignant et de la paie dudit personnel.

Ainsi, une Cellule provinciale comptait, au départ, 5 Assistants Provinciaux ou PASS ; actuellement, elle peut en compter une vingtaine : dans ces conditions, il est normal que, de techniciens qu'ils étaient en appui au Directeur provincial, les PASS puissent, à présent, se livrer à des tâches purement administratives.

4

SECOPE

2. Recrutement sans expression préalable de besoins, concours ou test

Recommandation

Il faut revenir au prescrit :

- du *Statut du personnel de carrière des services publics de l'Etat* [Articles 7 à 14 sur le recrutement] ;
- ainsi que des autres textes légaux et réglementaires en la matière, notamment le « *Manuel de procédures : recrutement, mécanisation et circuit de la paie des enseignants et agents administratifs de l'EPSP à l'attention des partenaires, gestionnaires et agents de l'EPSP* ».

5

SECOPE

3. Absence de dossiers de certains agents

Recommandation

Se conformer aux lois et règlements en la matière, notamment à la Circulaire n° CAB.MIN/FP/USKD/CJ-KL/70/003/2011 du 25 mai 2011 du Ministre national de la Fonction Publique.

N.B. : En exécution de cette circulaire, un formulaire de 20 cases libellant les documents constitutifs du dossier de l'agent de l'Etat a été élaboré : rempli et signé par tout agent, il doit être contresigné par le Chef de Service.

6

SECOPE

4. Tenue des dossiers non conforme à la procédure

Recommandation

Se conformer aux lois et règlements en la matière, notamment à la Circulaire rappelée n° CAB.MIN/FP/USKD/CJ-KL/70/003/2011 du 25 mai 2011 du Ministre national de la Fonction Publique.

7

SECOPE

5. Qualité douteuse de certains agents, eu égard, notamment, à leurs conditions de recrutement

Recommandation

Ainsi que rappelé, *il faut revenir au prescrit :*

- du statut du personnel de carrière des services publics de l'Etat ;
- ainsi que des autres textes légaux et réglementaires en la matière, notamment :
 - **Ordonnance n° 91-231 du 15 août 1991** portant règlement d'administration relatif au Corps des Inspecteurs de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Professionnel ;
 - **Ordonnance n° 91-232 du 15 août 1991** portant règlement d'administration relatif au personnel des établissements publics de l'Enseignement Maternel, Primaire, Secondaire et Professionnel.

8

SECOPE

6. Absence de suivi et autres irrégularités dans le suivi de la carrière

Recommandation

Il faut revenir à l'application du statut déjà évoqué du personnel de carrière des services de l'Etat, qui soumet notamment le personnel enseignant à une carrière « plane », mais carrière tout de même, avec notamment :

- les *positions* : activité, détachement, disponibilité, suspension (auxquelles l'on peut ajouter le transfert) ;
- les *droits, avantages* (rémunération, avantages sociaux...), *devoirs et incompatibilités* ;
- le *régime disciplinaire*, la *cotation* et l'*avancement*...

Il est, dès lors, indiqué que tous ces mouvements soient *relatés* dans le dossier de l'agent, en tant qu'éléments de sa carrière.

9

SECOPE

7. Irrégularité de la mécanisation « automatique », conformément à la lettre n° DEPS/CCE/001/00255/88 du 11 février 1988

Recommandation

Cette pratique devrait être limitée dans le temps

Même si elle permet de résoudre momentanément le problème des remplaçants (la paie étant trimestrielle), la mécanisation dite « *automatique* » ne devrait pas dépasser un trimestre et la mécanisation des remplaçants devrait suivre automatiquement, une fois les contrôles effectués aux niveaux de l'Antenne, de la Cellule provinciale, et de la Direction du SECOPE.

10

SECOPE

II- PAIE DU PERSONNEL ENSEIGNANT

11

SECOPE

II- PAIE DU PERSONNEL ENSEIGNANT

1. Non production des justificatifs et des rapports de la paie;
2. Non pertinence de certains justificatifs;
3. Retenues à la source opérées lors des opérations de la paie;
4. Non acquittement des listings de paie, omission sur les listings d'agents régulièrement payés, rabattement de grades... ;
5. Réquisition des reliquats de paie pour divers motifs ;
6. Non-respect de la clé de répartition en provenance de Kinshasa;
7. Ecart constatés entre les effectifs payés par les chefs d'établissements et ceux retenus dans les brochures de travail des SASS à Kinshasa.

12

SECOPE

1. Non production des justificatifs et des rapports de la paie

Recommandation

Par souci de transparence, le SECOPE a intérêt à *collaborer avec la Cour des comptes*, de manière à se conformer notamment à l'Ordonnance-loi n° 87-031 du 22 juillet 1987 relative à la procédure devant la Cour des comptes.» [Articles 19 et 47 notamment].

13

SECOPE

2. Non pertinence de certains justificatifs

Recommandation

La Cour recommande au SECOPE de *s'en tenir aux textes légaux et réglementaires en la matière.*

Au sujet des frais d'encadrement de la paie, il existe l'Arrêté Interministériel n° CABMIN/EPSP-FIN –BUDG/039 du **06 août 2010** modifiant et complétant l'Arrêté Interministériel n° CABMIN/EPSP-FIN-BUDG/1712 bis du **09 octobre 1995** portant procédure et modalités de paiement du fonds d'encadrement de la paie au SECOPE.

14

SECOPE

Ce texte :

- pose le principe de la *séparation* entre :
 - i. la *rémunération* : « le traitement d'activité, les primes ainsi que les prestations supplémentaires » [article 2] ;
 - ii. les *frais d'encadrement de la paie* : 11 frais énumérés à l'article 3.
- précise à l'article 6 que cette *séparation* est « également *d'application* pour les *Antennes* et les *Cellules provinciales* du SECOPE ».

15

SECOPE

3. Retenues à la source opérées lors des opérations de la paie

Recommandation

Le SECOPE devrait, de concert avec les autorités provinciales, *s'investir pour mettre un terme à pareille pratique*, qui participe à l'opacité qui entoure la paie des enseignants dans certains établissements.

16

SECOPE

4. Non acquittement des listings de paie, omission sur les listings d'agents régulièrement payés, rabatement de grades...

Recommandation

La Cour des comptes recommande au SECOPE :

- de *redoubler d'attention* sur le problème des listings non acquittés par les bénéficiaires, car il ouvre la voie à de possibles détournements de deniers publics ;
- de *résoudre le problème récurrent* des omissions et rabatteurs des grades, à cause de son ampleur, car il a été relevé que les données envoyées au SECOPE Central pour corrections ne sont pas prises en compte, vu que les listings de paie sont renvoyés en provinces avec beaucoup d'anomalies (souvent, les mêmes).

17

SECOPE

5. Réquisition des reliquats de paie pour divers motifs

Recommandation

Lorsqu'il s'exécute, le SECOPE devrait s'assurer que la réquisition desdits reliquats de paie vise réellement leur reversement au Trésor.

18

SECOPE

6. Non-respect de la clé de répartition en provenance de Kinshasa

Recommandation

La Direction du SECOPE devrait *régler le problème* soulevé à propos de ces transferts opérés dans l'anarchie car, dans le cadre de la décentralisation de ce service, chaque Province éducationnelle est appelée à se gérer de façon autonome par rapport aux autres.

19

SECOPE

7. Ecart constatés entre les effectifs payés par les chefs d'établissements et ceux retenus dans les brochures de travail des SASS à Kinshasa

Recommandation

Pour la crédibilité du service, il serait souhaitable qu'une *harmonisation* s'effectue entre la Province (établissement scolaire, antenne et direction provinciale SECOPE) et Kinshasa : autrement, la maîtrise des effectifs et la publication d'un annuaire des écoles et enseignants « fiable » continuera à paraître aux yeux de beaucoup comme un simple slogan.

20

SECOPE

III- PAIEMENT DES FRAIS DE FONCTIONNEMENT AUX ÉCOLES

21

SECOPE

III- PAIEMENT DES FRAIS DE FONCTIONNEMENT AUX ÉCOLES

1. Les contrôles prévus ne suivent pas toujours
2. Discordances des chiffres entre le Manuel et les établissements scolaires.

22

SECOPE

1. Les contrôles prévus ne suivent pas toujours

Recommandation

Les *contrôles prévus* pour les différentes étapes dans l'Accord de partenariat *doivent être exécutés*, dans l'intérêt des 2 partenaires, certes, mais aussi des écoles bénéficiaires des fonds en résultant.

23

SECOPE

2. Discordances des chiffres entre le Manuel et les établissements scolaires

Recommandation

S'il s'agit d'un déficit de communication dans le chef des établissements, il y a lieu que la Direction du SECOPE s'investisse à travers ses Cellules ou directions provinciales et ses antennes, à apporter *la vraie information aux intéressés*.

Si tel n'est pas le cas, la Direction du SECOPE devrait interpeller à ce sujet, son partenaire à l'Accord.

24

SECOPE

Fait à Kisantu, le 13 novembre 2014

Emile ENGWANDA ELUMBA MEKO

Conseiller à la Cour des comptes

25

SECOPE

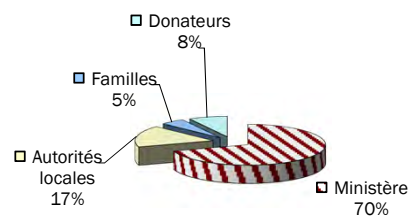
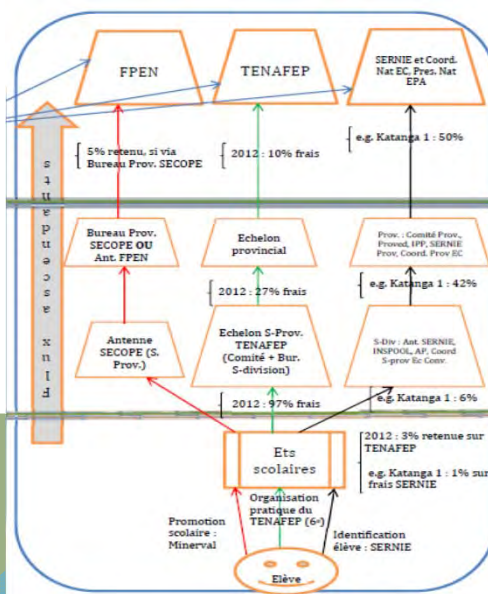
Gestion transparente du financement au niveau local Le rôle clé de l'information

Jacques Hallak & Muriel Poisson

© IIEP-UNESCO

SOURCES LOCALES DE REVENUS EN RDC

Flux ascendants Education RDC 2013



ESDD, PARSE 2013

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

FRAIS SCOLAIRES A PAYER EN RDC

Province	Frais/charge	Période	Montant en FC à payer par élève au primaire	Fixé par
Kasaï Occidental	Frais de pièces scolaires	Annuelle	500	La Province
	Frais d'appoint et d'intervention ponctuelle	Mensuelle	1 000	La Province
	Frais d'administration	Trimestrielle	N/A	La Province
	Frais d'appui à la commission et/ou réhabilitation des infrastructures scolaires	Trimestrielle	100	La Province
	Frais TENAFEP	Prélevés lors de l'inscription à l'examen	5 000	La Province
	Minerval	Annuelle	100	L'Etat/administration centrale de l'EPSP
	Prime d'assurance	Annuelle	100	L'Etat/administration centrale de l'EPSP
	Frais de pièces scolaires	Annuelle	1 280	La Province

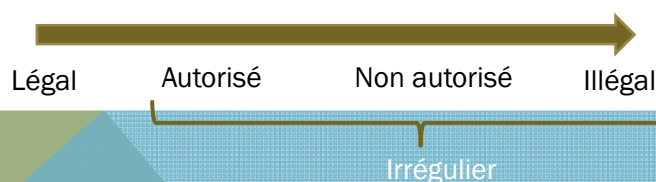
ESDD, PARSE 2013

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

3

DROITS ILLÉGAUX ET PAIEMENTS INFORMELS

- **Droits illégaux** : paiements courants des parents collectés une ou plusieurs fois durant l'année scolaire par les chefs d'établissement, les enseignants (inscription aux examens, activités sportives, entretien et amélioration de l'école, internat)
- **Paiements informels** : frais collectés auprès des parents à chaque fois qu'un service particulier est demandé à l'école (autorisation officielle, assistance, ou autre documents)



Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

4

CONTRIBUTIONS DES PARENTS AUX ÉCOLES AU VIETNAM (EN VND)

5

Type	Level of contribution to school per student
Regulated fees	
Construction / Maintenance	Fees at schools in rural areas range between 5,000 to 50,000 Fees at schools in urban areas range between 28,000 to 70,000 There are no fees charged at the schools in mountainous areas
Full-day tuition fee	Main fee level ranges between 70,000 and 180,000 Schools in two provinces charge 270,000 - 600,000 per student
Non-regulated fees	
Health insurance	Fees range from 25,000 to 50,000
Life insurance	At most schools fee the level is 25,000 Maximum fee observed was 50,000
Parent Association Fund	Main fee level from 15,000 to 60,000 One province has level of 3,000-10,000 Urban fee level in one province: 60,000 – 100,000
Electricity	Only collected in two provinces where it ranges from 5,000-27,000
Hygiene/Cleaning fee	Fees charged by some schools from 2,000-15,000 in one province. In some of the others fees charged by some schools 3,000-10,000
Ho Chi Minh Teenager Union Fund	Fees charged by schools from 500 to 15,000
School guard fee	Fees charged by schools from 500 to 5 000, not charged in two provinces
Education Development/Supporting Fee	Fees charged by some schools in three provinces from 50,000 to 100,000 Fees charged by some schools in one rural area: 5,000-10,000 Fees not charged in two provinces
Lunch full day fee	Fees charged by some schools in two provinces with 3,500 per lunch, approximately 700,000 per year.

10,000 VND = 0,5 US\$

PETS 2008, NCG

5

TYOLOGIE DE DROITS DANS QUATRE PAYS

6

Expenditure	Country (year of survey)			
	Malawi (2002)	Nigeria (2004)	Uganda (2001)	Zambia (2002)
Tuition	1	14	22	73
Books, supplies	83	99	97	98
Uniforms, clothing	69	88	78	81
PTA	—	70	18	67
Development fund	57	29	56	—
Exam fees	3	39	24	2
Transport	1	5	6	2
Food	34	62	24	24
Boarding fees	0.3	0.2	2	0.2
Private tutoring	4	23	6	12
School reports	15	—	—	—
Sports fund	—	—	—	24
Maintenance fees	—	1.8	—	10
Other	2	14	24	4

SFAU, 2009

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

6

RISQUES QUANT AUX CONSÉQUENCES

- **Inéquité dans la redistribution** : plus de ressources vont aux écoles riches
- **Plus faible qualité** : les ressources ne servent pas à améliorer les conditions de la scolarisation ni à augmenter les revenus des enseignants
- **Couverture inadéquate** : les institutions privées tendent à s'installer là où les parents peuvent payer
- **Mauvaise utilisation des ressources et corruption** : fuites dans les flux ascendants (rétrocession) ; promotion/transition des élèves et pots de vin ; tutorat privé pour couvrir une partie du programme officiel

Conflit d'intérêt en RDC

Le comité des parents des écoles fixe le montant des frais. Or les membres du comité sont payés sur ces frais (conflit d'intérêt)

Williams, 2014

7

DIFFICULTES DE COLLECTE DES FRAIS SCOLAIRES EN RDC

Appréciation du niveau et des difficultés de collecte des frais scolaires (%)

	Les frais scolaires sont élevés pour les parents		Difficultés pour collecter les frais scolaires	
	2011	2012	2011	2012
Milieu d'implantation				
Urbain	45,3	43,1	83,3	84,8
Rural	43,4	42,5	85,1	86,1
Regime de gestion				
Catholique	41,5	40,6	80,4	82,1
Islamique	50	50	100	100
Kimbanguiste	51,9	51,9	88,9	92,6
Protestant	41,7	41,2	87,8	88,8
Non conventionné	48,5	46,7	88,9	88,1
Total	43,6	42,6	84,9	86,1

3

RENDRE PUBLICS LES NORMES ET STANDARDS

Rendre publics les normes et standards par niveau d'éducation pour les droits afin d'éviter des pratiques de corruption et d'accroître la transparence :

- En limitant le nombre de droits irréguliers
- En imposant des taux maxima pour les droits
- En diffusant des informations correctes, régulièrement et à temps
- En favorisant l'auto régulation par les associations professionnelles

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

9

RENFORCER LES SYSTÈME D'INFORMATION DE GESTION DE L'ÉDUCATION (SIGE)

- Recensement scolaire
- Collection de données clés (enseignants, effectifs, informations de base sur l'école)
- Réconciliation les listes d'enseignants et des fiches de paie
- Formation en statistique
- Défis : information imprécise et incomplète fournie par les écoles ; couverture incomplète (écoles en zones rurales éloignées) ; accès rendu public

SIGE RDC

Un nouveau SIGE a été mis en place au niveau du ministère de l'EPSP, sous forme de projet financé par la BAD et l'UNESCO, même s'il ne dispose pas encore de statut ni de financement permanent.

OSI, 2009

ATTENTION !!!

Geler tous les mouvements de locaux, personnels pendant la collecte de données

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

10

DROIT A L'INFORMATION EN INDE

- Non-respect des règles par les officiels
- Administrateurs hostiles au changement
- Prévalence d'une culture du secret (éducation)
- Manque de sensibilisation des éducateurs/citoyens
- Population peu alphabétisée
- Former les personnels gouvernementaux au droit à l'information
- Impliquer gouvernement, ONG, etc. pour apprendre aux citoyens à utiliser le droit à l'information
- Renforcer les systèmes d'information (info bon marché, envois postaux)
- Inciter les responsables à fournir des informations (amende par jour de retard)



Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

11

PROMOUVOIR L' « OPEN BUDGET »

Contrôle du budget et des dépenses par la société civile, permettant une meilleure transparence et redevabilité

Résultats obtenus		Ban- gladesh	Ghana	Pakistan	Sri Lanka
Impact de traçabilité sur le budget	National	/	X	X	X
	District	/	X	/	X
	Local	/	X	/	X
Affichage des fraudes par les médias		/	X	X	
Fonctionnaires poursuivis en justice pour fraude				/	
Travail avec parlementaires		X	X	X	
Défis aux PTF sur leur aide à l'éducation		/	/	/	

Droit à l'information en RDC

La RDC a obtenu un score de 0 % sur l'Indice d'Open Budget. Il est très difficile pour les citoyens de tenir le Gouvernement pour redevable de sa gestion des fonds publics et de suivre les dépenses. En outre la RDC ne publie pas ses rapports d'audits ni le suivi des recommandations formulées malgré le droit constitutionnel à l'information dans sa Constitution.

Baudienville, 2012

Hallak & Poisson

12

RÉALISER DES CARTES PARTICIPATIVES

- Fournir des données quantitatives sur les perceptions qu'ont les utilisateurs de la qualité, de la pertinence et de l'efficacité des services publics
- Rendre les autorités publiques redevables grâce à une couverture médiatique importante et aux pressions de la société civile
- Mis en œuvre dans le monde entier (Amérique latine, EU, Bangladesh)

Carte participative

- Unité – Ménage/individu
- Utile au niveau local
- Accent sur des infos/résultats immédiats et redevabilité,
- Temps d'exécution court (3-6 semaines)
- Information collectée par questionnaires

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

13

CARTE PARTICIPATIVE AU BANGLADESH

Frais illégaux collectés dans 8 Upazillas (districts) :

Entrée en primaire	73 876 BDT
Divertissements offerts aux fonctionnaires	435 049 BDT
Examen de premier trimestre	6 102 893 BDT
Examen de second trimestre	6 069 765 BDT
Examen annuel	6 086 059 BDT
Total (autres frais compris)	19 849 000 BDT*

Après discussion avec les autorités locales, décision de créer un compte spécifique, régulation des montants, rôle des conseils scolaires en matière de contrôle

* US\$ 350 000

Karim et al. 2004



Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

PROMOUVOIR LE DROIT À L'INFORMATION

- Accès à l'information et liberté de la presse liés à la transparence et la reddition de comptes
- Nécessité d'une base juridique pour le droit à l'information
- Nécessité d'un SIGE permettant de fournir une information exacte, opportune et à temps
- Nécessité de mesures d'accompagnement : campagne de sensibilisation, formation, mécanismes d'incitation/sanction pour encourager les administrateurs à fournir des informations exactes à temps

Améliorer l'éthique des comportements des enseignants Le rôle des codes de conduite

Jacques Hallak & Muriel Poisson

© IIEP-UNESCO

POURQUOI UN CODE POUR LES ENSEIGNANTS ?

Code de conduite de l'Agent public de l'Etat, RDC (Oct. 2012)

L'agent public de l'Etat doit s'interdire de solliciter, de réclamer, d'accepter ou de recevoir ou d'offrir un don, un cadeau ou tout autre avantage en nature ou en espèces pour s'acquitter ou s'abstenir de ses fonctions, mandat ou obligations professionnelles.

- « Du fait de leur importance dans le processus éducatif, et de leur relation unique de confiance et d'influence, particulièrement envers les enfants, le code doit se centrer sur les enseignants »
- « La sécurité des enfants est d'une importance primordiale parce qu'une fois à l'école, les enfants sont placés sous la responsabilité unique des enseignants en toute chose »

e-Forum IIEP, 2011

EDUCATION A L'ETHIQUE

ETHIQUE DANS L'EDUCATION

QU'EST-CE QU'UN CODE ?

- Ensemble de lignes directrices, qui détaillent l'ensemble des valeurs éthiques reconnues et les normes de conduite auxquelles tous les membres de la profession doivent adhérer
- Objectif : Améliorer l'éthique de la profession enseignante
- Valeurs de base (*éthiques*) et des normes de conduite (*comportement*)

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

3

PLUS DE 60 PAYS ONT ADOPTÉ UN CODE

Pays ayant adopté un code enseignant

- Pays avec un code pour la fonction publique
- Pays avec une loi sur le statut des enseignants
- Pays avec un code national, provincial, etc.
- Codes développés par des syndicats enseignants



<http://teachercodes.iiep.unesco.org/>

Nous
avons un
code!

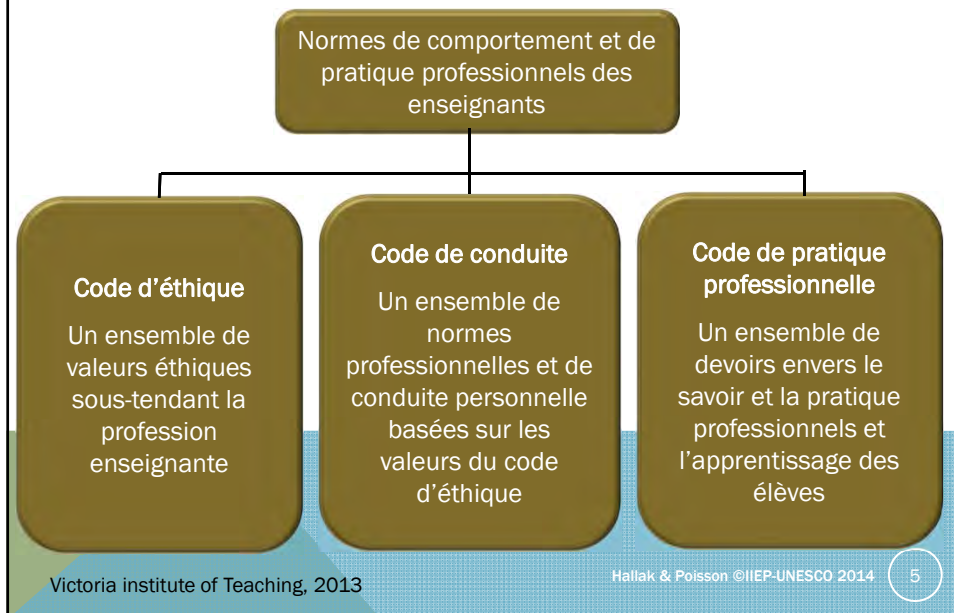


Non, nous
n'en avons
pas !

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

4

CHAMP D'UN CODE



CIBLE D'UN CODE

- Codes pour l'enseignement primaire et secondaire ?
- Codes additionnels pour le préscolaire et le supérieur ?
- ➔ Expliciter les éléments plus pertinents pour certains niveaux (ex. fraude aux examens)
- Application de façon équivalente aux enseignants fonctionnaires, contractuels, communautaires ?

« Un code unique devrait être adopté pour le secteur public comme pour le secteur privé. Les principes de non-discrimination et d'égalité de genre sont en effet universels. Tous les enfants d'un même pays doivent bénéficier d'une même protection »

E-Forum IIPE, 2011

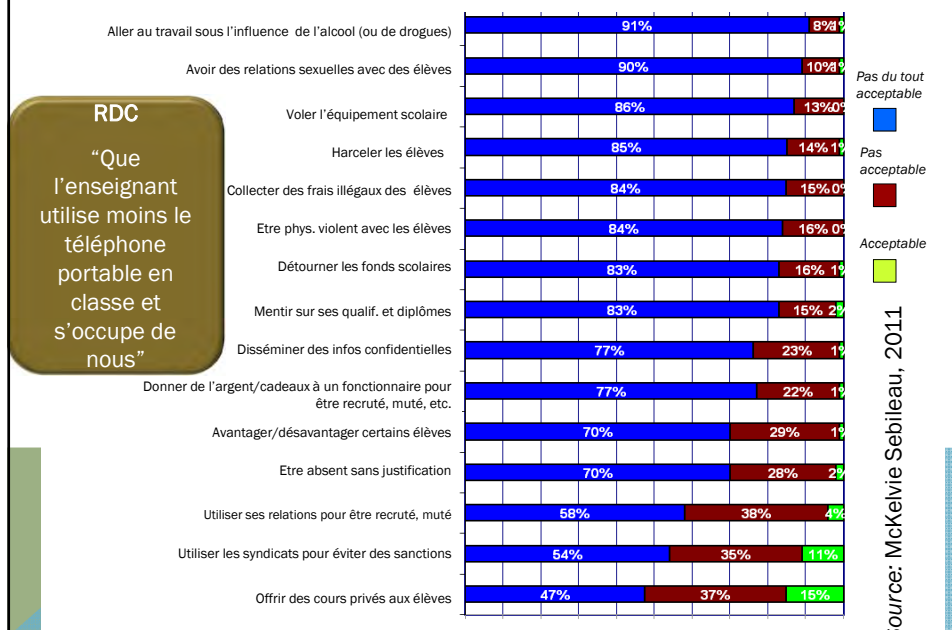
FINALITÉS D'UN CODE

- Promouvoir un sentiment d'identité professionnelle
- Promouvoir une image positive de la profession enseignante
- Favoriser l'autodiscipline des enseignants et limiter les comportements non-éthiques (absentéisme)
- Protéger les élèves de comportements non éthiques des enseignants (harcèlement, violence)
- promouvoir le soutien de la communauté et son soutien a la profession (responsabilité sociale de la profession envers la communauté)

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

7

PRINCIPAUX DILEMMES ÉTHIQUES



RESPONSABILITÉS DES ENSEIGNANTS

<i>Envers les élèves</i>	<i>Envers les parents et la communauté</i>	<i>Envers les collègues</i>	<i>Envers les Employeurs</i>	<i>Envers la profession</i>
Ne pas favoriser ou privilégier certains élèves, en particulier lors de la correction de copies ou d'examens (népotisme, corruption, discrimination sexuelle ou religieuse, etc.).	N'accepter ni cadeau ni faveur, ni marque d'hospitalité susceptible d'altérer son jugement.	Utiliser un langage et un comportement appropriés dans le cadre de ses relations avec les collègues.	Dire la vérité sur ses qualifications et diplômes.	Agir de manière à ne pas nuire à l'honneur ou à la dignité de la profession.

Hallak & Poisson ©IIEP-UNESCO 2014

11

PLANIFIER LE DÉVELOPPEMENT DU CODE

Principales étapes	Acteurs mobilisés	Activités spécifiques à prévoir	Calendrier proposé (minimum/maximum)
1. Analyse de la législation en vigueur	Équipe responsable		1 mois
2. Processus de consultation	Équipe responsable Syndicats d'enseignants Enseignants Communautés scolaires	Enquêtes Entretiens Groupes de discussion Réunions dans les écoles Forum Internet	2-3 mois
3. Rédaction de l'avant-projet du code	Équipe responsable		1 mois
4. Collecte des commentaires/ essai pilote du code	Équipe responsable Syndicats d'enseignants Enseignants Communautés scolaires	Essai pilote Ateliers Fiches d'évaluation en ligne	1-2 mois
5. Finalisation du code	Équipe responsable		1 mois
6. Adoption du code	Pouvoirs publics Syndicats d'enseignants Commission du service d'enseignement ou bureau d'enregistrement et de certification des enseignants		1 mois
7. Diffusion du code	Équipe responsable Médias	Préparation et mise en œuvre d'un plan de communication stratégique	1-3 mois
8. Mise en œuvre du code	Commission de suivi Comité conjoint	Préparation et mise en œuvre d'un plan d'organisation et de renforcement des capacités	En continu
9. Évaluation de l'impact du code	Commission de suivi	Collecte de données Enquêtes au niveau des écoles Diffusion de cas de réussite Publication de rapports	Tous les ans/ tous les 2 ans
10. Révision du code			Tous les 3-5 ans

SCO 2014

12

POSTER MONTRANT LE CODE, NOUVELLE ZÉLANDE

Code of Ethics for Registered Teachers

Teachers registered to practice in New Zealand are committed to the attainment of the highest standards of professional service in the practice of teaching to those they teach, mindful of the learner's ability, cultural background, gender, age or stage of development.

This complex professional task is undertaken in collaboration with colleagues, learners, parents/guardians and family whāiahu, as well as with members of the wider community.

The professional interactions of teachers are governed by four fundamental principles:

- Autonomy** to treat people with dignity that are to be respected and controlled
- Justice** to share power and prevent the abuse of power
- Responsible Care** to do good and minimise harm to others
- Truth** to be honest with others and self.

Application of the Code of Ethics shall take account of the requirements of the law as well as the obligation of teachers to honour the Treaty of Waitangi by giving particular attention to the rights and aspirations of Māori as tangata whenua.

1 COMMITMENT TO LEARNERS

The primary professional obligation of registered teachers in New Zealand is to their learners. Teachers exercise the obligation of all learners to think and act with integrity, independence, and ethics to encourage an optimal acquisition of the fundamental values of a democratic society.

Teachers will strive to:

- 1.1 create and nurture professional autonomy with learners based upon the best interests of those learners
- 1.2 have their professional practice of teaching and learning, the best of their knowledge, skills, and resources, and their own and others' best interests, together with their knowledge about their learners
- 1.3 present subject matter from an ethically and culturally respectful perspective
- 1.4 encourage learners to think critically about right/wrong and to act accordingly
- 1.5 create the safest learning context of all those learners
- 1.6 provide the highest quality of professional practice, including the highest quality of teaching and learning
- 1.7 create the most ethically challenging and best learning environment for those learners in the context of professional service, consistent with legal requirements.

2 COMMITMENT TO PARENTS, GUARDIANS AND FAMILY/WHĀIAU

Teachers recognise that they work in collaboration with the participation and support of family whāiahu. Parents, through their active involvement in the education of their children, have a responsibility for the rights of learners to consultation on the welfare and progress of their children and to be consulted on their children's educational and professional activities. Teachers must always be respectful towards those to whom they are entrusted.

Teachers will strive to:

- 2.1 maintain an ongoing dialogue with the family whāiahu of learners. Teachers will strive to ensure that in decision making about the care and education of their children, the views of those children and their family whāiahu are given due weight and respect
- 2.2 maintain open, honest and respectful communication
- 2.3 respect their privacy
- 2.4 respect their rights to information about their children, where that is subject to the law and the best interests of the children.

3 COMMITMENT TO SOCIETY

Teachers are owed by the public with trust and responsibility, together with an expectation that they will best prepare learners for life in society in the 21st century.

Teachers will strive to:

- 3.1 actively support national and international efforts to ensure equality of opportunity
- 3.2 meet obligations to society, including but not limited to their obligations to the public
- 3.3 meet obligations to society, including but not limited to their obligations to the public
- 3.4 meet obligations to society, including but not limited to their obligations to the public
- 3.5 meet obligations to society, including but not limited to their obligations to the public
- 3.6 meet obligations to society, including but not limited to their obligations to the public
- 3.7 meet obligations to society, including but not limited to their obligations to the public
- 3.8 meet obligations to society, including but not limited to their obligations to the public
- 3.9 meet obligations to society, including but not limited to their obligations to the public
- 3.10 meet obligations to society, including but not limited to their obligations to the public

4 COMMITMENT TO THE PROFESSION

The most important quality of the profession of teaching is the high professional standards of those who practice it. Teachers are expected to uphold these standards and to ensure that their own and their colleagues' practice is consistent with these standards.

Teachers will strive to:

- 4.1 uphold the standards of the teaching profession through their own and their colleagues' practice
- 4.2 ensure that the standards of the teaching profession are upheld through their own and their colleagues' practice
- 4.3 ensure that the standards of the teaching profession are upheld through their own and their colleagues' practice
- 4.4 ensure that the standards of the teaching profession are upheld through their own and their colleagues' practice
- 4.5 ensure that the standards of the teaching profession are upheld through their own and their colleagues' practice
- 4.6 ensure that the standards of the teaching profession are upheld through their own and their colleagues' practice
- 4.7 ensure that the standards of the teaching profession are upheld through their own and their colleagues' practice
- 4.8 ensure that the standards of the teaching profession are upheld through their own and their colleagues' practice
- 4.9 ensure that the standards of the teaching profession are upheld through their own and their colleagues' practice
- 4.10 ensure that the standards of the teaching profession are upheld through their own and their colleagues' practice

©IIEP-UNESCO 2014 13

COMMENT RENDRE LE CODE UTILE ET EFFICACE ?

1. Simplifier les normes et les rendre pertinentes
2. Promouvoir l'appropriation par l'implication de la profession enseignante dans leur conception et mise en œuvre
3. Assurer leur large diffusion
4. Renforcer les systèmes de plaintes
5. Inclure les questions de conduite professionnelle dans la formation initiale et continue des enseignants
6. Evaluer la mise en œuvre du code de façon régulière
7. Renforcer le rôle et l'engagement des entités locales (conseils d'école, APE, communautés, etc.)

PAR OU COMMENCER ?

- Approche pilote ou nationale ?
- Approche ou du “haut vers le bas” ou “du bas vers le haut” ?
- S'appuyer sur les structures de régulation de la profession enseignante existantes (syndicats, organisations confessionnelles, etc.)
- Privilégier la formation des enseignants (« dilemmes éthiques »)
- Appui des partenaires à des pilotes

RDC

L'étude de Verhaghe (2007) sur les aspects techniques du système de paiement des enseignants, indique des moyens de réaliser quelque progrès dans l'intervalle, y compris le développement de codes de conduite, la simplification des lieux de versement de la paie et, si possible, le transfert électronique de fonds.

Brannelly, 2012

CODE DE CONDUITE DE L'AGENT PUBLIC DE L'ETAT : ASPECTS GENERAUX

Emile MUTAMBAY KALONJI
Assistant du DGA/ OCEP

1

PLAN DE L'EXPOSE

- 0. Introduction
- 1. Définition des concepts
- II. Historique
- III. Articulations d'un Code de Conduite de l'Agent Public de l'Etat
- IV. Contenu du Code de Conduite de l'Agent Public de l'Etat
- V. Valeurs de référence
- VI. Protection de l'Agent Public de l'Etat
- VII. Promotion et Contrôle des pratiques de l'Ethique Professionnelle
- VIII. Régime disciplinaire
- IX. Originalité du Code
- X. Code spécifique des enseignants
- Conclusion

2

I. Définition et importance

1. Définition : un Code de conduite est un instrument de gestion présenté sous forme de recueil contenant des principes directeurs qui traduisent la mission du service public en responsabilités, valeurs éthiques et normes qui s'appliquent à l'ensemble du personnel

2. Importance du Code de conduite :

- Permettre à chaque Agent (collaborateur du pouvoir) assujetti de savoir ce qui est attendu de lui
- Renforcer la confiance dans le service de la part des partenaires, des animateurs politiques et des usagers ou citoyens clients,
- Expliciter les responsabilités et les règles régissant l'exercice des fonctions des Agents (sert d'étalon)

3

II. HISTORIQUE

Exigences fondamentales :

1. La volonté politique du Gouvernement de moraliser la gestion de la chose Publique ;
2. La conditionnalité de Bailleurs de fonds (Banque Mondiale, Fonds Monétaire International) ;
3. Recommandations de la Charte Africaine de la Fonction Publique;
4. Mise en place des structures de pilotage de la Réforme de l'Administration Publique.

4

III. Articulations d'un Code de Conduite de l'Agent public de l'Etat

1. Professionnalisme
2. Ethique professionnelle : comportement éthique : valeurs partagées
3. Déclarations des biens
4. Incompatibilités, restrictions, conflits d'intérêts
5. Prévention et Lutte contre la Corruption
6. Droits/ Protection des Agents/ Développement des capacités
7. Régime disciplinaire (facultatif)

5

IV. CONTENU SEMANTIQUE DU CODE

33 Articles répartis dans un ouvrage de 18 pages

à savoir :

I. Termes de référence (TDR) :

I.1. Agent Public de l'Etat(Art.1)

I.2. Compétence et Ethique professionnelles

II. Objet et Champ d'application

●
↓
PRAIFALUT

●
↓
17Catégories d'APE

6

V. Valeurs de référence

II.1 Compétence professionnelle : connaissance, maîtrise, bon accomplissement de ses fonctions, efforts d'améliorer ses services.

II.2 Ethique professionnelle



```
graph LR; A[II.2 Ethique professionnelle] --> B[Valeurs partagées]; A --> C[Antivaleurs à renoncer];
```

A. Valeurs partagées

- * Art. 6 : Dévouement, ponctualité, responsabilité, loyauté, dignité, devoir de réserve, ...
- * Art. 8 : Engagement Ethique
- * Art. 9(al.5) : Déclaration du Patrimoine devoir de transparence
- * Art. 16 : bonne gestion des ressources publiques
- * Art. 18 : Attitude face à une tentative de corruption
- * Art. 19 : Courtoisie
- * Art. 20 : Disponibilité
- * Art. 21 : Encadrement de ses collaborateurs

B. Anti-valeurs à renoncer

- * Art. 9(al. 1) : ivrognerie, vagabondage sexuel, escroquerie, vol,...
- * Art. 11 : conflit d'intérêt
- * Art. 16 : corruption, concussion, détournement main d'œuvre,...
- Art. 22 : Discrimination

VI. Protection de l'Agent Public de l'Etat

(Articles 24 -25)

- Protection contre :
 - menaces et attaques ,
 - injures/ diffamation
- Rémunération conséquente

VII. PROMOTION ET CONTRÔLE DES PRATIQUES DE L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

(Articles 26 – 28)

- Mécanismes de promotion : formation et sensibilisation sur l'éthique professionnelle et la dénonciation des anti-valeurs (Corruption, Harcelement).
- Mécanismes de contrôle : organes de contrôle OCEP

11

VIII. REGIME DISCIPLINAIRE

(articles 29 – 32)

12

IX. L'ORIGINALITÉ DU COCAPE

- **Un Code d'éthique unique pour l'ensemble des Agents Publics de l'Etat.**
- **Fini avec les catégories hors cadres.**
- **Promulgation d'un décret-loi exclusivement réservé à l'éthique et à la bonne gouvernance.**
- **Suprématie du Code de Conduite sur d'autres statuts.**
- **Revalorisation du Ministère de la Fonction Publique.**

13

X. CODES DE CONDUITE SPÉCIFIQUES DES ENSEIGNANTS

A. Autres codes spécifiques élaborés avec l'expertise de l'OCEP:

- ✓ **Guide déontologique de l'officiel du Secteur migratoire (OIM);**
- ✓ **Guide déontologique du dignitaire (Chancellerie des Ordres Nationaux);**
- ✓ **Code d'éthique des affaires (Gouvernement – Monde des Affaires);**
- ✓ **Code déontologique de l'Agent de Douanes (DGDA)**

14

B. Questions spécifiques à insérer dans le code des Enseignants

1. Puniton corporelle des enfants;
2. Harcèlement moral et sexuel;
3. Exclusion intempestive des enfants/ minerval;
4. Tricherie;
5. Tracasseries financière s;
6. Établissement et usage de faux documents;
7. Destruction des documents officiels;
8. Ivresse dans les milieux scolaires;
9. Usage des drogues ;
10. Droits des parents ;
11. Le palmarès;
12. Divulgateion des questions confidentielles;
13. Détournement des élèves pour travaux champêtres, construction, déménagement

15

14. Clientélisme ;
15. Collection des frais illicites pour soins médicaux , anniversaire;
16. Préceptorat ;
17. Avoir recours au syndicat pour échapper à une sanction disciplinaire;
18. Critiques des collègues en présence des élèves;
19. Confidentialités des secrets médicaux et familiaux des élèves ;
20. Critiques des parents en présence des élèves;
21. Refus de remettre les documents aux supérieurs (directeur, préfet ou inspecteur);
22. Mécanismes de dénonciations de violation des dispositions du code et de protection des dénonciateurs;
23. Transformation de leçon en tribune politique;
24. Apolitisme des enseignants;
25. etc.

16

C. Défis à relever

Le code spécifique seul ne suffit pas. Son efficacité dépend de sa mise en œuvre et de son application par les bénéficiaires.

Ce préalable exige qu'il soit appuyé par:

1. La volonté politique manifeste;
2. Un budget spécial (organisation des campagnes de vulgarisation, élaboration des modules spécifiques de formation, la formation des vulgarisateurs, élaboration des spots publicitaires, film, bandes dessinées, élaboration de certaines stratégies (fiches techniques) ;
3. Création du Club des Hommes Intègres;
4. Installation des Cellules d'infrastructure d'Ethique.

17

CONCLUSION

Si un médecin soigne le corps, un enseignant soigne l'esprit.

Demandez à un enseignant de vous former des hommes intègres, dans 10 ans vous aurez toute une génération d'hommes intègres.

Demandez -lui de vous former des voyous, il le fera également .

Un enseignant est un agent clé de transmission soit des valeurs de référence, soit des anti-valeurs dans une société selon le cas. C'est pourquoi il mérite d'être bien encadré, bien protégé et bien suivi.

L'initiative prise par les Organismes de cet atelier, dans le cadre de la restauration de l'âge d'or de l'éducation dans notre pays et la ferme détermination de nos Partenaires à nous accompagner dans ce combat méritent des applaudissements appuyés de notre part.

18



Je vous remercie

Groupe de travail 1

Est-ce de la corruption ?

1. Un enseignant d'une école rurale est bénévole au conseil de la communauté locale et responsable de la gestion des contributions volontaires versées par les parents à l'école. De temps en temps, il détourne une partie de ces contributions pour photocopier des documents nécessaires aux activités du conseil local actuellement sous-financé pour exécuter ses activités. Il n'utilise jamais cette contribution pour son propre bénéfice, mais au profit du conseil de la communauté locale. L'école où il enseigne, cependant, manque de matériel didactique de base et les contributions des parents devraient contribuer à compenser ce manque de ressources.
2. Un fonctionnaire travaillant au service des achats du ministère de l'Éducation est impliqué dans l'achat pour les matériaux de rénovation de centaines d'écoles pour les 5 années à venir. Un des soumissionnaires lui offre une somme d'argent pour avoir accès à la liste des entreprises participant au processus d'appel d'offres.
3. Le responsable de l'entrepôt où la province stocke du matériel pédagogique prélève régulièrement un cahier et quelques crayons pour sa nièce. Sa nièce est élève en primaire ; ses parents sont actuellement au chômage et ne peuvent pas se permettre d'acheter le matériel scolaire.
4. Un élève apporte un gâteau que sa mère a préparé comme cadeau de remerciement à son professeur le dernier jour de classe de l'année scolaire. L'élève a connu une mauvaise année avec de mauvaises notes. L'enseignant accepte le gâteau. Quelques semaines plus tard, la famille de l'élève est informée qu'il a échoué et doit redoubler l'année scolaire.

Groupe de travail 2

Cartographie des risques de corruption

Sur la base de votre connaissance du système éducatif congolais, identifiez les domaines pouvant donner lieu à un détournement des ressources allouées à l'éducation :

- déperdition de fonds entre les ministères de l'Education et les établissements scolaires ;
- absentéisme des enseignants ;
- frais de scolarité illicites perçus auprès des élèves/des étudiants ;
- augmentation excessive du prix des manuels scolaires ;
- surcoûts pour la construction des salles de classe ;
- fraude académique – et, partant, gestion des examens, utilisation abusive des résultats, etc.

Le tableau suivant propose un cadre pour établir ce diagnostic. Remplissez-le en vous basant sur la situation de votre pays.

Domaines	Risques
Financement	
Allocations spécifiques (bourses, subventions, etc.)	
Construction, entretien et réparation des écoles	
Equipement, transport, internats, manuels, cantines	
Gestion des enseignants	
Comportement des enseignants	
Transition de cohortes élèves/étudiants	
Reconnaissance/accréditation des établissements	
Systèmes d'information	

Groupe de travail 3

Recommandations ESDD

Les recommandations ci-après de l'ESDD sont censées contribuer à une gestion transparente du système éducatif de la RDC :

1. « Pour un suivi efficace des salaires et des frais de fonctionnement, il faut qu'au moins au niveau nomenclature des finances publiques l'orthodoxie en termes de contenu soit respectée ».
2. « (...) C'est dire (...) l'impérieuse nécessité de veiller à la mise en place au niveau de chaque province d'un système de gestion des ressources publiques à l'image de celui du gouvernement central ».
3. « Etablir un diagnostic approfondi sur les listings et les listes des écoles bénéficiaires des frais de fonctionnement du PARSE et de l'Etat en vue d'arriver à une liste commune d'écoles recevant ces frais de fonctionnement ».

Pour chacune de ces mesures, discuter en groupe des principales étapes de leur mise en œuvre et les activités impliquées, ainsi que les obstacles possibles à surmonter dans ce cadre.

Groupe de travail 4

Recommandations de l'audit des rémunérations des enseignants

Les recommandations ci-après de l'audit des rémunérations des enseignants en RDC visent à améliorer l'intégrité dans ce domaine :

1. « Il serait souhaitable qu'une harmonisation s'effectue entre la province (établissement scolaire, antenne et direction provinciale SECOPE) et Kinshasa : autrement, la maîtrise des effectifs et la publication d'un annuaire des écoles et enseignants « fiable » continuera à paraître aux yeux de beaucoup comme un simple slogan ».
2. Des discordances sont constatées entre la clé de répartition du Ministère et la clé de répartition de l'enveloppe salariale établie par les directions provinciales (Equateur). Cette pratique constitue un risque très élevé d'écoles fictives, d'autant plus que les fonds alloués ne sont jamais justifiés. « La Direction du SECOPE devrait régler le problème soulevé à propos de ces transferts opérés dans l'anarchie car, dans le cadre de la décentralisation de ce service, chaque Province éducationnelle est appelée à se gérer de façon autonomie par rapport aux autres ».
3. « A la Direction provinciale Kasai Occidental 1, par exemple, lors des opérations de paie, des retenues sont effectuées sur les salaires des enseignants par des représentants de certaines associations enseignants, pour divers motifs (FC 2 500 par enseignant, et US\$ 10 pour le Directeur d'école. « Le SECOPE devrait de concert avec les autorités provinciales s'investir pour mettre un terme à pareille pratique qui aggrave les conditions de vie déjà précaires des enseignants ».

Préparer un plan de mise en œuvre de ses recommandations, en précisant les activités à entreprendre, les acteurs concernés, et une ébauche de calendrier.

Groupe de travail 5

Carte participatives comme outil de régulation et de contrôle du financement local en RDC

Le rapport provisoire de l'ESDD a permis d'établir une typologie des différents frais scolaires payés par les familles, à savoir :

- frais de pièces scolaires ;
 - frais d'appoint et d'intervention ponctuelle ;
 - frais d'administration ;
 - frais d'appui à la commission et/ou réhabilitation des infrastructures scolaires ;
 - frais TENAFEP ;
 - Minerval ;
 - prime d'assurance ;
 - frais de pièces scolaires.
1. Sélectionner un flux qui vous parait particulièrement vulnérable à des pratiques de corruption et justifier votre choix.
 2. Déterminer les principales caractéristiques de l'enquête (niveau administratif, taille de l'échantillon, et étapes de mise en œuvre).
 3. Définissez les groupes cibles à interroger pour documenter la carte participative (enseignants, parents, élèves, inspecteurs, administrateurs, etc.).
 4. Préparez l'ébauche d'un questionnaire destiné aux parents d'élèves.

Groupe de travail 6

Code de conduite pour les enseignants

Veillez parcourir les deux documents ci-après avant de répondre aux questions :

- le code de la fonction publique en RDC ;
- le tableau ci-dessous, qui résume les normes internationales en matière de conduite professionnelle des enseignants.

ENVERS LES ÉLÈVES	ENVERS LES PARENTS ET LA COMMUNAUTÉ	ENVERS LES COLLÈGUES	ENVERS LES EMPLOYEURS	ENVERS LA PROFESSION
<p>Respecter le droit et la dignité de l'apprenant sans distinction de sexe, de couleur, d'âge, de race, d'origine, de langue, d'orientation sexuelle, de statut socio-économique, de situation matrimoniale, de religion, d'apparence physique, de handicap, etc.</p> <p>—</p> <p>Ne pas favoriser ou privilégier certains élèves, en particulier lors de la correction de copies ou d'examens (pour des raisons telles que népotisme, corruption, discrimination sexuelle ou religieuse, etc.).</p> <p>—</p> <p>Ne pas déformer ou supprimer intentionnellement un sujet du programme scolaire d'un élève.</p> <p>—</p> <p>Rejeter toute violence physique, verbale, psychologique ou sexuelle envers un élève sous quelque forme que ce soit, dans le cadre d'un rapport contraint ou consentant (violence sexiste en particulier).</p> <p>—</p> <p>Ne pas profiter de ses relations professionnelles avec des élèves pour son propre compte.</p> <p>—</p> <p>Ne pratiquer aucune forme de harcèlement (y compris sexuel) envers un élève.</p> <p>—</p> <p>Ne pas forcer des élèves à suivre ses cours particuliers payants.</p> <p>—</p> <p>Ne pas exiger des élèves de paiements illégaux (pour l'admission, l'organisation d'examens, etc.).</p> <p>—</p> <p>Ne divulguer aucune information confidentielle sur des élèves, hormis dans des cas très particuliers, dans l'intérêt de l'enfant.</p>	<p>Adopter une conduite respectueuse des valeurs, des convictions et des coutumes des parents et de la communauté au sens large.</p> <p>—</p> <p>N'accepter ni cadeau, ni faveur, ni marque d'hospitalité susceptible d'altérer son jugement.</p> <p>—</p> <p>Ne pas abuser de sa position professionnelle pour son profit personnel, en offrant des biens ou des services à des parents ou à la communauté.</p> <p>—</p> <p>Respecter le droit des parents à consulter et à s'informer dans l'intérêt de leurs enfants.</p>	<p>Ne pas porter préjudice au statut et à l'autorité de ses collègues.</p> <p>—</p> <p>Ne pas critiquer les compétences ou la réputation professionnelle d'un collègue, hormis dans des cas dûment spécifiés (pour prévenir ou réduire une menace grave pour la vie, la santé, la sécurité ou le bien-être d'une personne, y compris d'un élève).</p> <p>—</p> <p>Ne pas saper la confiance des élèves envers d'autres enseignants.</p> <p>—</p> <p>Utiliser un langage et un comportement appropriés dans le cadre de ses relations avec des collègues.</p> <p>—</p> <p>Éviter toute forme d'humiliation et s'abstenir de tout type d'abus (physique ou autre) envers des collègues.</p> <p>—</p> <p>Ne pratiquer aucun harcèlement sexuel envers un collègue.</p> <p>—</p> <p>Ne pas user de moyens destinés à obtenir le licenciement d'un autre enseignant pour des raisons d'animosité ou d'avantage personnel.</p>	<p>Dire la vérité sur ses qualifications et ses diplômes.</p> <p>—</p> <p>Ne pas profiter de ses relations personnelles pour se faire recruter, obtenir une promotion ou une mutation.</p> <p>—</p> <p>Ne pas offrir de pot-de-vin, ni de cadeau à un fonctionnaire en vue de se faire recruter, d'obtenir une promotion ou une mutation.</p> <p>—</p> <p>Considérer l'enseignement comme sa principale activité professionnelle.</p> <p>—</p> <p>Ne pas exercer d'autre emploi extérieur susceptible de nuire à la nature et à l'efficacité de son activité d'enseignement.</p> <p>—</p> <p>Ne pas s'absenter sans motif valable.</p> <p>—</p> <p>Ne pas déléguer ses tâches d'enseignement à une autre personne non enseignante.</p> <p>—</p> <p>Ne pas se rendre à son travail sous l'empire de l'alcool ou de drogues.</p> <p>—</p> <p>Ne pas détourner des fonds scolaires.</p> <p>—</p> <p>Ne pas voler de matériels ou de fournitures scolaires.</p> <p>—</p> <p>Ne pas discuter de questions confidentielles et officielles avec des personnes non autorisées.</p>	<p>Agir de manière à ne pas nuire à l'honneur et à la dignité de la profession.</p> <p>—</p> <p>S'efforcer constamment et systématiquement d'atteindre le degré de compétence professionnelle le plus élevé et de s'y maintenir.</p> <p>—</p> <p>Veiller à ce que ses connaissances professionnelles soient régulièrement remises à jour et améliorées.</p> <p>—</p> <p>Contribuer au développement professionnel de ses collègues à travers le partage d'idées et d'informations.</p>

1. Selon vous, est-ce les enseignants de la RDC sont au courant de l'existence du code de la fonction publique ? Si oui, quelle catégorie d'enseignants ? Dans ce cas, le code contribue-t-il à l'amélioration de leur comportement éthique dans les écoles ?
2. Comparez le Code de la fonction publique en RDC avec les normes internationales de comportement professionnel des enseignants. Commentez.
3. Formuler trois mesures à prendre pour favoriser la mise en œuvre du code (information, formation, mesures incitatives, etc.).

**DECRET-LOI N°017/2002 DU 3 OCTOBRE 2002 PORTANT CODE DE CONDUITE DE
L'AGENT PUBLIC DE L'ETAT**

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu, telle que modifié et complété à ce jour, le Décret-loi Constitutionnel n°003 du 27 mai 1997 relatif à l'organisation et à l'exercice du pouvoir en République Démocratique du Congo, spécialement en ses articles 3 à 6, 11, 13, 19, 20, 32, 36 et 38 ;

Vu, telle que modifié et complété à ce jour, l'Ordonnance-Loi n°67/310 du 09 août 1967 portant Code du Travail, spécialement en ses articles 39 à 42, 60 et 61 ;

Vu le Code Pénal Congolais, telle que modifié et complété par la Loi n°73-017 du 5 janvier 1973 et l'Ordonnance-Loi n°86-031 du 5 avril 1986, spécialement la Section II du Livre II ainsi que les Sections VI et VII du Titre IV du Livre II ;

Vu, telle que modifié et complété à ce jour, la Loi n°78-002 du 6 janvier 1978 portant dispositions générales applicables aux Entreprises Publiques, notamment en ses articles 5, 6, 10, 11, 17, 18, 20, 21, 26, 27, 30, 32 à 39 et 41 à 43 ;

Vu, telle que modifié et complété à ce jour, la Loi n°81-003 du 17 juillet 1981 portant Statut du Personnel de Carrière des Services Publics de l'Etat ;

Vu, telle que modifié et complété à ce jour, la Loi Financière n°83-003 du 23 février 1983, spécialement en ses articles 33 à 40 ;

Vu, telle que modifié et complété à ce jour, la Loi-cadre n°86-005 du 22 septembre 1986 de l'Enseignement National, Spécialement en son article 13 ;

Vu, l'Ordonnance-Loi n°87/310 du 22 juillet 1987 portant Statuts des Magistrats de la Cour des Comptes ;

Vu le Décret-loi n°082 du 2 juillet 1998 portant Statut des Autorités chargées de l'Administration des Circonscriptions Territoriales ;

Vu, l'Ordonnance n°81-067 du 7 mai 1981 portant Règlement d'Administration relatif à la discipline ;

Vu, telle que modifié et complété à ce jour, l'Ordonnance-loi n°81-160 du 07 octobre 1981 portant Statut du Personnel de l'Enseignement Supérieur et Universitaire ;

Vu, telle que modifié et complété à ce jour, l'Ordonnance n°86-202 du 17 juillet 1986 portant Statut des Présidents Délégués Généraux et des Délégués Généraux Adjoints des Entreprises Publiques ;

Vu le Décret-loi n°028/2002 du 12 mars 2002 portant organisation et fonctionnement du Gouvernement ;

Vu le Décret-loi n°029/2002 du 12 mars 2002 portant organisation et fonctionnement des Cabinets des Ministères ;

Vu le Règlement Intérieur de l'Assemblée Constituante et Législative, Parlement de Transition du 3 novembre 2000 ;

Considérant la nécessité de doter la République Démocratique du Congo d'un Code de Conduite de l'Agent Public de l'Etat

TITRE 1^{er} : DES DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE 1^{er} : DES DEFINITIONS DES TERMES

Article 1^{er}

Au sens du présent Code, on entend par :

1. « agent public de l'Etat » : toute personne qui exerce une activité publique de l'Etat et/ou rémunérée par ce dernier.

Sont agents publics de l'Etat, notamment :

1. le Président de la République, chef de l'Etat ;
2. les membres du Parlement ;
3. les membres du Gouvernement ;
4. les magistrats des Cours et tribunaux ;
5. les ambassadeurs et envoyés extraordinaires ;
6. les autorités chargées de l'administration des circonscriptions territoriales et les membres des Assemblées des entités administratives décentralisées ;
7. le personnel politique et administratif des services de la Présidence de la République ;
8. le personnel politique et administratif de l'Administration du Parlement ;
9. le personnel politique et administratif des Cabinets des ministères ;
10. les agents de l'administration de tous les ministères ;
11. les magistrats et le personnel administratif de la Cours de comptes ;
12. le personnel de l'administration des services de sécurité ;
13. le personnel civil et militaire oeuvrant au sein des forces armées congolaises ;
14. les agents de la Police nationale congolaise ;
15. les mandataires actifs et non actifs dans les institutions de droit public, les entreprises publiques et organismes ainsi que les entreprises d'économie mixte ;
16. le personnel des institutions de droit public, des entreprises publiques et des organismes publics personnalisés ;

17. les employés des entreprises privées ou d'économie mixte exerçant une activité publique pour le compte de l'Etat.
2. « compétence professionnelle » l'aptitude d'un agent public de l'Etat à accomplir personnellement et consciencieusement toutes les obligations qui, en vertu de ses fonctions ou de son mandat, sont imposées par les lois et règlements.
3. « éthique professionnelle » : l'ensemble des valeurs morales et des principes déontologiques qui guident le comportement, les attitudes et les agissements de l'agent public de l'Etat dans l'exercice de ses fonctions ou de son mandat.

CHAPITRE II. DE L'OBJET DU CHAMP D'APPLICATION

Article 2

Le présent Code a pour objet :

- de préciser les règles de conduite en matière d'intégrité morale et d'éthique professionnelle ;
- d'aider l'agent public de l'Etat à respecter ces règles ;
- de favoriser l'amour du travail et la bonne gestion de la chose publique ;
- de lutter contre les anti-valeurs dans les milieux socio- professionnels.

Article 3

Le présent Code s'appliquent à tout agent public de l'Etat tel que défini à l'article 1^{er} ci-dessus, sans préjudice des dispositions constitutionnelles ainsi que des dispositions particulières des Codes, statuts, règlements d'administration ou conventions collectives en vigueur.

TITRE II : DES REGLES DE CONDUITE DE L'AGENT PUBLIC DE L'ETAT

CHAPITRE 1^{er} DES VALEURS DE REFERENCE DE L'AGENT PUBLIC DE L'ETAT

Article 4

Les valeurs de référence de l'agent public de l'Etat reposent sur la compétence et l'éthique professionnelle telles que définies à l'article 1^{er} ci-dessus.

Article 5

La compétence professionnelle se traduit, dans le chef de l'agent public de l'Etat, par la connaissance, la maîtrise, le bon accomplissement de ses fonctions et par l'effort constant fourni pour améliorer la qualité de ses services.

Article 6

Le sens d'éthique professionnelle de l'agent public de l'Etat doit se témoigner notamment par le dévouement, la ponctualité, la rigueur, la responsabilité, l'honnêteté, l'intégrité,

l'équité, la dignité, l'impartialité, la loyauté, le civisme, la courtoisie et le devoir de réserve dans ses relations aussi bien avec ses supérieurs, ses collègues et ses collaborateurs qu'avec le public.

CHAPITRE II : DES DEVOIRS DE L'AGENT PUBLIC DE L'ETAT

Article 7

L'agent public de l'Etat ayant des responsabilités en matière de recrutement, de nomination ou de promotion doit veiller à ce que les vérifications appropriées de l'intégrité morale du candidat soient effectuées conformément à la loi.

En cas de doute sur une situation donnée, il doit requérir l'avis de son supérieur hiérarchique.

Article 8

A son entrée en fonction, l'agent public de l'Etat doit prendre connaissance du présent code et le responsable du service de recrutement doit s'assurer que celui-ci l'a lu et compris et s'est engagé par écrit à s'y conformer.

Article 9

L'agent public de l'Etat doit :

1. se comporter, tant dans sa vie publique que privée, de manière à préserver et à renforcer la confiance du public envers l'Etat et à améliorer son image de marque ;
2. s'abstenir de tout acte d'improbité et immoral susceptible de compromettre l'honneur et la dignité de ses fonctions, notamment l'ivrognerie, le vagabondage sexuel, l'escroquerie, le vol, le mensonge, la corruption, la concussion ;
3. s'acquitter de ses devoirs dans le respect strict des lois et règlement, des instructions et des règles déontologiques relatives à ses fonctions ;
4. éviter, dans l'exercice de ses fonctions, de faire obstruction à la mise en œuvre des politiques, des décisions ou des actions des pouvoirs publics ;
5. procéder, à son entrée en fonction, annuellement, durant l'exercice et au terme de sa carrière ou de son mandat, à la déclaration de ses avoirs et dettes personnelles et de ceux de sa famille immédiate auprès de l'organe compétent de l'observatoire du Code d'éthique professionnelle ; par famille immédiate, on entend le ménage tel que défini par l'article 443 du Code de la famille ;
6. déclarer son affiliation à des organisations ou à des associations extraprofessionnelles de son choix.

Article 10

En raison de sa position ou de la nature de ses fonctions, l'agent public de l'Etat est tenu de se conformer à toute restriction imposée par la loi en ce qui concerne l'exercice d'une activité politique.

Article 11

Il est interdit à l'agent public de l'Etat se prononcer sur toute affaire au traitement et à la solution de laquelle il a directement ou indirectement un intérêt personnel.

Article 12

En cas de conflit d'intérêts, l'agent public de l'Etat doit :

- informer ses supérieurs hiérarchiques de l'existence d'un tel conflit ;
- éviter toute forme d'incompatibilité ;
- mettre fin à la transaction ou à l'activité susceptible de donner lieu à un tel conflit ou de l'entretenir ;
- renoncer, le cas échéant, à ses responsabilités d'agent public de l'Etat.

Article 13

Dans son domaine de compétence, l'agent public de l'Etat a le devoir de fournir au public les informations qui lui sont destinées. Celles-ci ne doivent pas faire l'objet de monnayage.

Il lui est cependant interdit de porter atteinte au secret professionnel tel que prévu à l'article 73 du Code pénal, livre III.

Article 14

En cours comme après sa carrière ou son mandat, l'agent public de l'Etat a l'obligation de ne pas divulguer le secret professionnel.

Article 15

Dans l'exercice de ses fonctions, l'agent public de l'Etat doit éviter de faire usage abusif des ressources publiques tant matérielles que financières.

Il ne peut utiliser les biens publics pour des fins personnelles que s'il obtient une autorisation légale écrite.

Il doit se garder de la destruction ou de la subtilisation des documents, dossiers ou archives.

Article 16

L'agent public de l'Etat doit s'abstenir de toute pratique contraire à la morale et à l'éthique professionnelle :

- la corruption, la concussion, le détournement de la main-d'œuvre, des biens et derniers publics, le favoritisme, le népotisme et le trafic d'influence ;
- l'ordonnance ou la perception, à titre des droits, taxes, contributions, redevances, salaires, primes, des sommes qui ne sont pas dues ou excédant ce qui est dû en vertu de la législation ou de la réglementation en vigueur ;
- l'établissement ou l'usage de faux documents ou de toute manœuvre frauduleuse pour se procurer à soi-même ou à un tiers des avantages illicites ou pour priver un ayant droit de son dû ;

- les atteintes à la sécurité intérieure et extérieure de l'Etat et à la souveraineté nationale ;
- l'adhésion ou la participation à un groupement ou à une organisation dont l'activité poursuit la destruction de l'indépendance nationale, porte atteinte à la souveraineté nationale et met en danger la défense du pays ;
- le port des armes contre le pays, la facilitation de l'entrée du territoire national aux ennemis.

Article 17

L'agent public de l'Etat doit s'interdire de solliciter, de réclamer, d'accepter ou de recevoir ou d'offrir un don, un cadeau ou tout autre avantage en nature ou en espèces pour s'acquitter ou s'abstenir de ses fonctions, mandat ou obligations professionnelles.

Article 18

L'agent public de l'Etat qui est exposé à des tentatives de corruption ou qui en est témoin à l'obligation d'en informer immédiatement par écrit son supérieur hiérarchique et, le cas échéant, saisir directement l'autorité compétente en matière disciplinaire et/ou pénale.

L'agent public de l'Etat exposé aux tentatives de corruption doit prendre les mesures suivantes :

1. refuser l'avantage indu ;
2. chercher à identifier la personne qui a fait l'offre ;
3. éviter des contacts prolongés avec la personne susmentionnée ;
4. essayer d'avoir des témoins, par exemple des collègues travaillant à proximité ;
5. continuer à travailler normalement.

Article 19

L'agent public de l'Etat est tenu à la courtoisie dans son langage, ses écrits et à tous ses actes.

Il doit faire preuve de sincérité, d'honorabilité, de civilité et de bonne tenue.

Il doit s'abstenir des menaces, injures, intimidations, harcèlement sexuel ou moral et d'autres formes de violence.

Article 20

L'agent public de l'Etat doit faire preuve d'une grande disponibilité vis-à-vis de sa hiérarchie et du public.

Article 21

L'agent public de l'Etat a le devoir d'encadrer ses collaborateurs pour assurer leur promotion et la continuité des services publics.

Article 22

L'agent public de l'Etat doit éviter, dans l'exercice de ses fonctions, toute discrimination fondée sur l'origine, la race, le sexe, la religion, l'ethnie, les convictions politiques ou philosophiques, ou d'autres considérations liées à la personne.

Il ne doit pas réserver aux anciens agents publics de l'Etat un traitement préférentiel ni un accès privilégié aux services de l'administration.

Il doit toujours faire preuve, en toute circonstance, d'objectivité, d'impartialité et de loyauté envers sa hiérarchie.

Article 23

L'agent public de l'Etat doit s'interdire d'exercer soit par lui-même, soit par personne interposée toute activité commerciale, activité professionnelle, mandat ou service rémunéré ou même gratuit incompatible avec ses fonctions ou son mandat en vertu des dispositions particulières du Code, des statuts, du règlement d'administration ou de la convention collective auxquels il est soumis.

TITRE III : DE LA PROTECTION DE L'AGENT

Article 24

L'agent public de l'Etat a droit, conformément aux règles fixées par le Code pénal et les lois spéciales, à une protection contre les menaces, injures ou diffamations dont il peut être l'objet dans l'exercice de ses fonctions ou de son mandat.

L'Etat est tenu de protéger l'agent public contre les menaces et attaques de quelque nature que ce soit dont il a pu être l'objet de réparer, le cas échéant, le préjudice subi. Il se subroge aux droits de l'agent public victime pour obtenir de l'auteur des menaces ou attaques la restitution des sommes versées à l'agent public.

Article 25

Selon leurs moyens financiers, les organismes publics, personnes ainsi que les entreprises publiques ou d'économie mixte doivent assurer aux agents publics de l'Etat oeuvrant en leur sein une rémunération équitable afin de leur permettre de bien s'acquitter de leurs obligations professionnelles.

TITRE IV : DE LA PROMOTION ET DU CONTROLE DES PRATIQUES DE L'ETHIQUE PROFESSIONNELLE

Article 26

L'Etat ainsi que les entreprises ou organismes publics doivent entreprendre des actions de formation et de sensibilisation des agents publics de l'Etat en matière d'éthique

professionnelle et mettre en œuvre les mesures adéquates devant permettre au public de dénoncer tout manquement, par un agent public, aux devoirs de son état, à l'honneur et à la dignité de ses fonctions ou de son mandat.

Article 27

A l'entrée en vigueur de ce Code, les responsables des différents services sont tenus d'organiser à l'intention des agents publics de l'Etat en activité de service des séances d'explication du présent code.

Le service ayant dans ses attributions le recrutement et la promotion doit expliquer à l'agent public de l'Etat les dispositions du présent code et le mettre à sa disposition.

Article 28

Il est institué un observatoire du Code d'éthique professionnelle, en sigle « OCEP ».

L'observatoire du Code d'éthique professionnelle a pour mission :

- d'assurer dans les milieux professionnels et auprès du public la promotion, la diffusion, la vulgarisation et le suivi du présent Code ;
- de veiller à tout instant, à la bonne application du Code et proposer aux autorités compétentes les mesures appropriées pour prévenir et sanctionner les violations des dispositions du Code ;
- de publier un rapport annuel sur l'application et l'efficacité du présent Code.

Un décret du Président de la République fixe la composition, l'organisation et les modalités de fonctionnement de l'observatoire du Code d'éthique professionnelle.

TITRE V : DU REGIME DISCIPLINAIRE

Article 29

L'agent public de l'Etat qui, intentionnellement, par négligence ou imprudence, enfreint ses devoirs professionnels ou se place dans un cas d'incompatibilité est passible d'une sanction disciplinaire conformément aux dispositions du Code, des statuts, du règlement d'administration ou de la convention collective auxquels il est soumis, indépendamment, des peines prévues par le Code pénal congolais.

Article 30

Sous peine des sanctions disciplinaires et/ou pénales prévues par la loi, tout agent public de l'Etat investi, à un degré quelconque, du pouvoir disciplinaire a qualité pour ouvrir d'office ou sur réquisition de ses supérieurs hiérarchiques ou de l'observatoire du Code d'éthique professionnelle, l'action disciplinaire à charge d'un agent public de l'Etat placé sous son autorité ou ses ordres.

Article 31

Toute action disciplinaire à charge d'un agent public de l'Etat doit être ouverte et clôturée dans les délais requis et suivant la procédure disciplinaire définie par les lois et règlements en vigueur en la matière.

Article 32

L'action disciplinaire demeure distincte et indépendante de l'action répressive à laquelle peuvent donner lieu les mêmes faits commis par l'agent public de l'Etat.

L'action judiciaire n'est pas suspensive de l'action disciplinaire.

Tout agent public de l'Etat qui est condamné définitivement à une peine de servitude pénale égale ou supérieure à trois mois doit être révoqué d'office sur simple constatation de la condamnation.

TITRE VI : DES DISPOSITIONS FINALES**Article 33**

Le présent décret-loi entre en vigueur à la date de sa signature.

Fait à Kinshasa, le 3 octobre 2002

Joseph KABILA KABANGE

Liste des participants à la formation organisée par U4 sur la lutte contre la corruption dans le secteur de l'éducation (12-14 novembre 2014) - Kisantu

N°	Catégorie	Agence	Nom	Coordonnées
1	Gouv.	Services Généraux (MEPSP)	Alexis YOKA (Directeur)	0991100335
2	Gouv.	DEP (MEPSP)	François KUBINDIKILA (Directeur)	0998336049
3	Gouv.	Relations Internationales (MEPSP)	Pierre MBO NTULA (Directeur)	0999953511 0819953511
4	Gouv.	Réformes et Innovations (MEPSP)	NLANDU MABULA (Directeur)	
5	Gouv.	Inspectorat Général	Nestor PAYENZO (IGA)	0998185381 0824363070
6	Gouv.	EPT	Joseph KENSEKA (Directeur)	0810554010
7	Gouv.	CAT	Valère MUNSYA (Coordonnateur)	081452451
8	Gouv.	SECOPE	Jean-Marie MANGOBE (Directeur)	
9	Gouv.	SERNIE	Matilde INZUN (Directeur)	0815164557
10	Gouv.	Inspectorat Général	BUTSUKI FUNDU (IGA)	0810102770
11	Gouv.	EVF	Christine NEPA NEPA (Directeur)	0810696896
12	Gouv.	Inspectorat Général	Gervais SONGA (IGA)	0999959658
13	Soc. Civ.	Coalition Nationale de l'Education Pour Tous	Jacques TSHIMBALANGA	243991390284
14	Soc. Civ.	Forum des Educatrices Africaines	Nicole KIMBANDA	0818140763
15	Soc. Civ.	SOS Kinshasa	Ornelie LELO	0899330001
16	Soc. Civ.	Consortium des Organisations de la Société Civile du Secteur de l'Education	Pius MBWES	0998448305
17	Soc. Civ.	Syndicat des Enseignants du Congo	Béatrice BOLAMPEKWA	0999551230 0823882937
18	Soc. Civ.	Syndicat National des Enseignants des Ecoles Conventionnées Catholiques	Stéphane NGUIZANI	
19	Soc. Civ.	Fédération Nationale des Enseignants du Congo	Augustin TUMBA NZUJI	0994136776 0813103747
20	Soc. Civ.	Association des Parents d'Elèves des Ecoles Catholiques du Congo	Jean Marie BA-MBESSA KABAO	0998470001 0815889132
21	Soc. Civ.	Association Nationale des Parents d'Elèves du Congo	Roger-Prosper KINTU	0898942742
22	Soc. Civ.	Association Parents des Elèves Ecoles Protest.	Stanislas KANYINDA TSHIENDA	0998265476
23	Soc. Civ.	Ligue de la Zone Afrique pour la Défense	Joseph Gode KAYEMBE	
24	PTF	Unicef	Elsa Duret	
25	PTF	DFID	Janice Dolan	
26	PTF	DFID	Mailan Chiche (à confirmer)	
27	PTF	USAID	Monique Mujinga	
28	PTF	USAID	Andre Guy Soh	
29	PTF	Banque Mondiale	A confirmer	
30	PTF	Unesco	El Hadji Meissa DIOP	
31	PTF	Belgique (Amb.)	Griet Seurs	
32	PTF	Belgique (Amb.)	Denhyz Mamba Kanku	
33	PTF	Belgique (CTB)	Patrick Fillion	
34	Intervenant	Transparency International	Roger Ngoh Yom	
35	Intervenant	Licoco	Ernest Mpararo	
36	Intervenant	World Bank	Simon Kayoyo	
37	Intervenant	OCEP (Observatoire du Code d'Ethique	Augustin MWENDAMBALI	

		Professionnelle)		
38	Intervenant	Cours des Comptes	Conseiller Emile ENGWANDA	
39	Animateur	IIEP-Unesco/U4	Jacques Hallak	
40	Animateur	IIEP-Unesco/U4	Muriel Poisson	
41	Organisateur	U4	Kendra Dupuy	