



*Republique Démocratique du Congo*  
Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Technique



**CODE DE BONNE CONDUITE  
DU PERSONNEL ENSEIGNANT  
« CODE 22 »**

Juin 2021

Juin 2021

**CODE DE BONNE CONDUITE  
DU PERSONNEL ENSEIGNANT**

**« CODE 22 »**



Exposé  
des motifs

Le Gouvernement de la République Démocratique du Congo (RDC) a instauré la qualité, l'équité et la gouvernance comme axes stratégiques de son système éducatif. Dans l'axe gouvernance, à l'instar de deux précédents, le Gouvernement a initié des réformes visant l'amélioration de la gestion de son système éducatif pour le rendre efficace et efficient. Ainsi, a-t-il décidé de la nécessité de l'instauration d'un code de bonne conduite du personnel enseignant afin de réglementer le comportement de ce dernier vis-à-vis de soi-même, de l'apprenant, de la communauté et d'autres partenaires éducatifs, conformément aux compétences et éthique professionnelles dont il doit faire montre au regard des défis auxquels il est appelé à faire face dans les milieux éducatifs.

De cette façon, le code de bonne conduite du personnel enseignant de l'EPST est une norme pour participer et garantir la sécurité et l'inclusivité des milieux scolaires.

Il clarifie les attentes relatives au personnel enseignant concernant les comportements interdits quant aux actes de violences et de maltraitance de toute sorte des élèves, en particulier les violences sexuelles et celles basées sur le genre. Il est aussi un instrument de vulgarisation des instruments juridiques déjà existants, notamment au Décret-Loi n°017/2002 du 3 octobre 2002 portant Code de bonne conduite de l'Agent Public de l'Etat, à la Loi n°09/001 du 10 janvier 2009 portant protection de l'enfant, à la Loi n°06/019 du 20 juillet 2006 portant protection contre les violences sexuelles et tant d'autres.

De ce qui précède, le personnel enseignant du sous – secteur de l'EPST est tenu de prendre connaissance du présent code et y adhérer par un acte d'engagement. La stricte application de ce code dans tous les établissements tant du secteur public que privé d'enseignement maternel, primaire, secondaire et technique est de rigueur.



# 1

## Des dispositions générales

## CHAPITRE I : DES DÉFINITIONS DES TERMES

### **Article 1 : Au sens du présent code, il faut entendre par :**

- 1) Équité :** Sentiment de justice naturel, fondé sur la reconnaissance des droits de chacun.
- 2) Genre :** Rôle, devoir et responsabilité que la culture et la société assignent aux femmes, aux hommes, aux filles et aux garçons.
- 3) Enfant :** Toute personne âgée de moins de 18 ans.
- 4) Elève :** Enfant, adolescent(e) qui reçoit l'enseignement donné dans une école, un collège, un lycée ;
- 5) Violence :** Tout acte ou tout comportement par lequel une personne exerce sur une autre, une force physique ou une pression morale, en vue généralement d'amener cette dernière à faire ce qu'il veut.
- 6) Violence basée sur le genre :** Tout acte préjudiciable, soit physique, sexuel, économique, ou psychologique, perpétré contre la volonté d'une personne, et reposant sur les différences socialement définies (le genre) entre les hommes et les femmes et les garçons et les filles.
- 7) Violence basée sur le genre en milieu scolaire :** Cette violence se caractérise par des actes ou des menaces de violence sexuelle, physique ou psychologique, perpétrée par ou sur les enseignants, les élèves en général et aussi sur les enfants handicapés, ou les membres de l'établissement scolaire, dans les écoles elles-mêmes, sur le chemin de l'école ou dans les dortoirs.
- 8) Violence physique :** L'utilisation de la force physique pour faire du mal ou blesser l'autre et un type de violence plus visible (ex. lancer un objet, pousser, frapper, secouer, gifler, étouffer, claquer, donner une fessée).

**9) Violence psychologique :** Une attaque à la valeur de la personne de l'autre, à son estime de soi et sa confiance en soi en le/la dénigrant et le/la diminuant. Peut être transmise à travers des regards, des attitudes, des gestes ou des paroles (ex. insulter une personne, la menacer, l'humilier, la stigmatiser, se moquer d'elle, propager des rumeurs à son sujet, lui faire des commentaires blessants, l'isoler socialement, l'ignorer).

**10) Violence sexuelle :** Tout comportement qui force une personne à participer à une activité de caractère sexuel sans son consentement (ex. dénigrer sexuellement une personne, l'obliger à embrasser, l'obliger à regarder du matériel pornographique, l'exposer à des scènes sexuelles, lui faire des attouchements, l'obliger à avoir des rapports sexuels sans son consentement, l'exploiter pour des fins pornographiques).

**11) Violence économique :** L'utilisation des comportements visant à contrôler l'argent ou les biens d'une personne ou l'empêcher d'en avoir, elle-même ; elle est faite en sorte que la personne qui en est victime se sente dépendante et inférieure (ex. refus de laisser une personne saisir des opportunités d'instructions ou d'activités lucratives, refus d'employer une femme, donner à une femme un emploi en dessous de son potentiel et de ses capacités, refuser une promotion à une femme, garder le revenu qu'une femme gagne elle-même, refuser à une femme l'accès à un compte bancaire).

**12) Exploitation sexuelle :** Tout abus ou toute tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles y compris. C'est le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. L'exploitation sexuelle se produit lorsque l'accès à des biens, tel que l'accès à l'éducation ou à un emploi au sein d'une école, est obtenu en échange des avantages sexuels (ex. un échange des denrées alimentaires, soins médicaux, ou notes académiques contre les rapports ou faveurs sexuels).

**13) Abus sexuel :** Intrusion physique effective ou menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires. Un abus sexuel se produit lorsqu'un personnel enseignant ou administratif utilise sa position de force à l'égard d'un(e) élève ou d'un(e) collègue pour perpétrer ou menacer de perpétrer un acte sexuel non désiré.

**14) Harcèlement sexuel :** Toute avance sexuelle inopportune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présentée comme une condition d'emploi ou crée au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. Le harcèlement sexuel se réfère aux actes dans l'environnement de travail, tels que des avances sexuelles inopportunes, des demandes de faveurs sexuelles ou des actes à connotation sexuelle perpétrés par le personnel enseignant ou administratif à l'égard d'autres personnels (ex. un échange d'une promotion contre les rapports ou faveurs sexuels).

**15) Discrimination :** Tout traitement injuste et impartial, y compris le traitement inégal ou différentiel dans la manière d'accéder aux droits, aux avantages, aux obligations ainsi qu'aux opportunités (ex. demander uniquement aux filles élèves de s'occuper des tâches ménagères dans la salle de classe, refuser aux élèves vivant avec handicap l'accès à l'école).

**16) Maltraitance :** Fait de négliger ou d'infliger de mauvais traitement à une personne.

## CHAPITRE II : DES CATÉGORIES DU PERSONNEL ENSEIGNANT DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ET PRIVÉS D'ENSEIGNEMENT MATERNEL, PRIMAIRE, SECONDAIRE ET TECHNIQUE ET DU CHAMP D'APPLICATION

### Article 2

---

Le présent code s'applique à tout enseignant tel que défini dans les articles 3 et 4 qui suivent, sans préjudice des dispositions constitutionnelles ainsi que des dispositions particulières relatives aux textes législatifs et réglementaires y afférents.

### Article 3

---

Est personnel enseignant toute personne qui assure un enseignement aux élèves d'une manière générale. Il peut être rémunéré par un particulier ou par le trésor public.

### Article 4

---

Est enseignant des Etablissements publics et privés d'enseignement maternel, primaire, secondaire et technique tout personnel enseignant conformément à l'ordonnance n°91-232 du 15 août 1991 portant règlement d'administration relatif au personnel des établissements publics d'enseignement maternel, primaire, secondaire et Technique, toute personne faisant partie des catégories suivantes :

- Enseignant(e) de carrière ;
- Enseignant(e) de complément ;
- Personnel administratif ;
- Personnel ouvrier.



## Des règles de conduite du personnel enseignant de maternel, primaire, secondaire et technique

### CHAPITRE I : DES OBLIGATIONS

#### I.I Des Obligations générales

##### Article 5

Dans l'exercice de sa profession, l'Enseignant est tenu de :

- faire preuve d'un bon comportement par l'intégrité, l'honnêteté, la probité, et l'impartialité, vis-à-vis des autorités, collègues, parents et élèves.

Ce comportement doit régenter des attitudes et actes d'engagement ci-dessous ;

- Se conformer à la loi qui interdit toute activité politique en classe ou à l'école ;

- Se récuser de toute affaire au traitement et à la solution de laquelle l'on a directement ou indirectement un intérêt personnel ;

- à la courtoisie dans son langage, dans ses écrits et dans tous ses actes.

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

##### Article 6

L'intérêt personnel de l'enseignant(e) englobe tout avantage pour lui-même ou en faveur de sa famille immédiate, de parents, d'amis et de personnes proches ou organisations avec lesquelles il/elle a des relations d'affaires ou politiques.

Le conflit d'intérêts naît d'une situation à laquelle un(e) enseignant(e) a un intérêt personnel de nature à influencer ou paraître influencer sur l'exercice impartial et objectif de ses positions enseignantes.

En cas de conflit d'intérêts :

- En informer ses supérieurs hiérarchiques de l'existence d'un tel conflit ;
- Éviter toute forme d'incompatibilité ;
- Renoncer, le cas échéant, à ses responsabilités d'enseignant.

## I.2 Des Obligations relatives à l'enseignant dans sa classe

### Article 7

Dans sa classe, l'enseignant est tenu de :

- Écouter les élèves et favoriser un climat propice aux apprentissages dans lequel les filles et les garçons participent de façon égale aux activités éducatives.
  
- Dispenser un enseignement inclusif et respectueux de la dignité et des droits de tous, filles et garçons, y compris les élèves en situation de handicap, albinos, autochtones, déplacés et retournés des familles d'accueil.
  
- Inculquer chez les élèves, sans distinction de sexe, race ou condition physique, origine ethnique, ou tout autre statut, le respect de soi, la confiance en soi, la valorisation individuelle et l'amour de son prochain.
  
- les filles et les garçons à se dépasser et les aider à développer toutes leurs compétences et tout leur potentiel.
  
- Faire attention au langage, aux conversations, aux contacts, aux gestes et à tout autre comportement non approprié en présence des élèves.
  
- Organiser tous les échanges avec les élèves en milieu public, et non en privé, et de préférence dans la cour de l'école et, en présence de la communauté scolaire.
  
- Traiter toutes informations relatives aux élèves avec discrétion et ne divulguer les informations confidentielles que dans les limites autorisées par la loi.

## I.3 Des Obligations relatives au milieu professionnel et à la hiérarchie

### Article 8

**Dans son milieu professionnel et dans ses rapports avec la hiérarchie, l'enseignant est tenu de :**

- Faire preuve des compétences professionnelles dans son domaine d'action.
  
- Maîtriser les matières à enseigner en conformité avec le programme national ainsi que les procédés et actions didactiques facilitant l'apprentissage.
  
- S'engager pour son développement professionnel par l'auto-évaluation, la formation continue et l'innovation.
  
- Prendre en compte la diversité et les besoins socio-affectifs des élèves et adapter ses interventions aux besoins spécifiques des élèves présentant des difficultés particulières d'apprentissage.
  
- Observer la ponctualité et la régularité et, respecter le calendrier scolaire et l'horaire de l'école dans l'exercice de la fonction d'enseignant(e).
  
- Collaborer avec sa hiérarchie et faire preuve d'une grande disponibilité vis-à-vis de sa hiérarchie ou autorité scolaire.
  
- Faire preuve d'objectivité, d'impartialité et de loyauté envers sa hiérarchie.

## 1.4 Des Obligations vis-à-vis de la communauté

### Article 9

Vis-à-vis de la communauté, l'enseignant a l'obligation de :

- Respecter le droit des parents de se renseigner, consulter et obtenir des informations concernant la scolarité de leur enfant (de telles demandes seront préalablement autorisées par la direction).
- Favoriser de façon respectueuse l'implication des familles et de la communauté à travers le comité des parents(COPA) dans la gestion d'une école.
- Donner, par son comportement et attitude, une image positive de l'école.
- Créer des occasions pour parler de l'importance des études aux filles et aux garçons ainsi qu'à la communauté afin de favoriser la rétention scolaire.

## 1.5 Des Obligations relatives au signalement

### Article 10

L'enseignant a l'obligation de signalement. A ce titre, il est tenu de :

- Dénoncer et décourager, selon la procédure appropriée, toute violation ou tentative de violation des droits de l'enfant, tout acte ou tentative d'actes de violences basées sur le genre, et toute violation de ce code.
- Saisir le comité de gestion des plaintes, son supérieur hiérarchique, ou tout autre responsable appropriée, selon la procédure prescrite et en conformité avec les exigences de signalement obligatoire en RDC, concernant toute violation ou tentative de violation des droits de l'enfant, de violences basées sur le genre, ou des actes interdits par ce code.

## CHAPITRE II : DES DEVOIRS DU PERSONNEL ENSEIGNANT

### Article 11

L'enseignant est tenu du devoir de probité et d'honneur. A ce titre, il est interdit à l'enseignant de poser tout acte susceptible de :

- nuire à la qualité de son enseignement, y compris l'usage de l'alcool, des stupéfiants ou autres substances qui peuvent altérer ses facultés avant et pendant les heures de service.
- porter atteinte aux compétences professionnelles, à la réputation professionnelle, à l'honneur, ou à la dignité tant de ses collègues que de lui-même.
- porter à atteinte à la morale et à l'éthique professionnelle notamment en recourant à la corruption, à la fraude, à la falsification des documents comme des résultats, au détournement de la main-d'œuvre, des biens et des deniers publics, au népotisme, au trafic d'influence, à l'établissement ou à l'usage de faux documents ou de toute manœuvre frauduleuse pour se procurer à soi-même ou à un tiers des avantages illicites.
- poser tout acte avec le motif de solliciter, de réclamer, d'accepter, d'obtenir un don, un cadeau ou tout autre avantage en nature ou en espèces ou encore d'obtenir un gain personnel des parents d'élèves dans l'optique de leurs fournir des biens ou des services.
- d'être à la base de discrimination sur base de race, couleur, sexe, âge, religion, langue, état civil, situation de famille, conviction politique, appartenance nationale, ethnique ou sociale, handicap physique, mental, auditif et visuel, naissance, identité de genre, ou tout autre statut.
- constituer un acte de harcèlement sexuel, un langage indécent ou un comportement inapproprié, menaçant, abusif, provoquant sexuellement, dégradant ou culturellement déplacé.

- constituer un acte de violence, y compris la violence basée sur le genre, qui peut causer des souffrances physiques, psychologiques, émotionnelles ou sexuelles.
- constituer un acte d'exploitation et/ou d'abus de pouvoir et d'harcèlement sexuel qui inclut les actes de déshonneurs et d'autres formes de comportement humiliant ou abusif. Il en est de même des abus sexuels, tel que l'échange d'argent, d'emploi, de biens, ou de services contre les rapports sexuels.
- d'emploi et d'exploitation des enfants en milieu scolaire, ou d'autres comportements inappropriés à l'égard des élèves, y compris les rapports sexuels et le mariage précoce (filles et garçons).
- consister à toute activité sexuelle ou relation intime avec des élèves, y compris le toilettage ou le contact via les médias numériques ; la croyance erronée concernant l'âge d'un élève ; le consentement de l'élève n'est pas non plus une défense ou une excuse.
- d'être à la base de tout acte de punition d'un élève sans justification (ex. obliger un élève à faire un travail privé ou personnel en dehors de la classe, pendant ou en dehors des heures de cours).
- d'être à la base de tout acte de châtement corporel, ou tout acte qui inflige la douleur physique aux élèves ou cause des dommages physiques à ces derniers (ex. pousser, tirer, frapper et/ou flageller, se mettre debout sous le soleil, de se mettre à genoux en portant de lourdes charges).
- d'être auteur de tout accoutrement indécent (susceptible de porter atteinte à la pudeur).
- d'être à la base de tout acte ou pratique visant à exiger ou accepter de biens matériels ou en nature en lieu et place du travail manuel.  
civil, situation de famille, conviction politique, appartenance nationale, ethnique ou sociale, handicap physique, mental, auditif et visuel, naissance, identité de genre, ou tout autre statut.

## CHAPITRE III : DROITS DU PERSONNEL ENSEIGNANT

### Article 12

Dans l'exercice de sa profession, l'enseignant a droit :

- au respect et à la considération due à la noblesse de son métier de formateur de générations, à la vie, à la santé, à une retraite honorable, à la protection contre les menaces, injures ou diffamations dont il/elle peut être l'objet dans l'exercice de ses fonctions ou de son mandat, conformément aux dispositions du code pénal et des lois spéciales en la matière ;
- à la protection étatique contre les menaces et attaques de quelle que nature que ce soit dont il peut être l'objet et /ou de réparer, le cas échéant, le préjudice subi. Il se subroge aux droits de l'enseignant(e) victime pour obtenir de l'auteur présumé des menaces ou attaques la réparation ou la restitution des sommes dues à l'enseignant(e) ;
- à une équitable rémunération de la part de l'État, des organismes publics, des promoteurs ainsi que des entreprises publiques ou d'économie mixte afin de lui permettre de bien s'acquitter de ses obligations professionnelles ;
- aux soins de santé de qualité de la part de l'Etat et du promoteur en sa faveur et en faveur des membres de sa famille au premier degré ;
- à une formation continue de la part de l'Etat et du promoteur.

# 3

## Du régime disciplinaire

---

### Article 13

Toute violation de ce code entraîne, suivant les cas, des sanctions, conformément aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime disciplinaire.

Le Directeur ou le Coordinateur de l'école est responsable de la mise en application de ce code de bonne conduite

---

### Article 14

L'enseignant(e) 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 légales et réglementaires en vigueur.

---

### Article 15

Sous peine des sanctions disciplinaires ou pénales prévues par la loi, tout(e) enseignant(e), investi(e) à un degré quelconque du pouvoir disciplinaire, a qualité pour ouvrir d'office ou sur réquisition de ses supérieurs hiérarchiques, l'action disciplinaire à charge d'un enseignant placé sous son autorité ou son ordre.

En cas de flagrant délit, il peut soit procéder séance tenante à l'interrogatoire de ce dernier devant un délégué syndical ou un permanent selon le cas.

---

### Article 16

Toute action disciplinaire ou l'audition à charge d'un(e) enseignant(e) doit être ouverte et clôturée dans les délais requis et suivant la procédure disciplinaire définie par les lois et règlement en vigueur en la matière.

---

### Article 17

L'action disciplinaire ou l'audition demeure distincte et indépendante de l'action répressive à laquelle peuvent donner lieu les mêmes faits commis par l'enseignant(e).

### **Article 18**

---

L'action judiciaire n'est pas suspensive de l'action disciplinaire ou du Procès-verbal d'audition.

### **Article 19**

---

Tout(e) enseignant(e) condamné(e) définitivement à une peine de servitude pénale égale ou supérieure à trois mois doit être révoqué(e) d'office sur simple constatation de la condamnation.



# 4

## Des dispositions finales

### **Article 20**

---

Le présent code qui vient en appui du Décret-loi n° 017/2002 du 3 octobre 2002 portant code de conduite de l'Agent public de l'Etat et qui en constitue un instrument de vulgarisation dans le sous secteur de l'Enseignement Primaire, secondaire et technique oblige le personnel enseignant, dès sa publication, à :

- respecter les engagements contractuels souscrits ;
- à se conformer à la législation nationale et à rendre compte de toutes les ressources (matérielles, financières, etc.) mis à sa disposition ;
- en prendre obligatoirement connaissance du présent code dès sa publication ;
- signer sans condition un acte d'engagement visant à observer scrupuleusement son contenu ;
- disposer d'un exemplaire du présent code de bonne conduite qu'il est appelé à se prémunir auprès de sa hiérarchie.

### **Article 21**

---

Tout refus de signer l'acte d'engagement annexé au présent code de bonne conduite déclenche automatiquement la procédure disciplinaire pour l'enseignant en activité ou l'arrêt du processus de recrutement pour le postulant.

### **Article 22**

---

Le présent code doit faire l'objet d'une large diffusion et vulgarisation auprès de tout le personnel enseignant, les élèves et les partenaires de l'éducation pour que nul n'en prétexte l'ignorance.

Conformément aux prescrits de l'article 13 ci-dessus, l'obligation principale de sa vulgarisation incombe au Directeur ou au Coordinateur de l'école. devoirs professionnels ou se place dans un cas d'incompatibilité est passible d'une sanction disciplinaire conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.



**Annexe**

## Acte d'engagement du personnel enseignant

Je reconnais, par la présente, avoir pris connaissance de l'ensemble des dispositions contenues dans le Code de Bonne Conduite du Personnel Enseignant.

Je m'engage, en âme et conscience, à observer scrupuleusement toutes les dispositions telles que stipulées dans le présent code et jure de ne poser aucun acte susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires à ma charge et compromettre mon emploi en tant qu'enseignant(e).

Je comprends que toute violation de ce code peut entraîner des sanctions disciplinaires à mon endroit conformément au régime disciplinaire de ce code (voir Titre IV).

Nom complet : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_