



**Consultation du Bureau sous-régional de l'UNESCO-Nairobi  
sur**

**le VIH/SIDA et le rôle des Commissions chargées de l'enseignement**

**16-18 juin, 2003  
Kampala, Ouganda**

**Préparé par:**

**Susan Nkinyangi  
Conseillère principale d'éducation**

**Alice Ochanda  
Administratrice nationale**

## Consultation du Bureau de l'UNESCO-Nairobi

### Le VIH/SIDA et le rôle des Commissions chargées de l'enseignement

#### Introduction

1. Le Bureau de l'UNESCO-Nairobi a organisé, du 16 au 18 juin 2003, la deuxième de la série de ses consultations sur le thème du VIH/SIDA et l'Education au *Nile Conference Centre* de Kampala, en Ouganda. Cette Consultation a fait suite à la recommandation de la première en série, organisée par le Bureau de l'UNESCO-Nairobi, et qui a eu lieu à Kigali (Rwanda) au mois de mars 2003.<sup>1</sup> La recommandation principale de la Consultation de Kigali a été de réunir les responsables des Commissions chargées de l'enseignement et celles des enseignants de différents pays du Bureau de l'UNESCO-Nairobi, à savoir le Burundi, le Kenya, le Rwanda et l'Ouganda, afin de leur offrir l'occasion de ré examiner les effets de l'épidémie du VIH/SIDA sur la qualité de l'enseignement. La Consultation de Kampala a, de ce fait, réuni des Responsables des Commissions chargées de l'enseignement et celles des enseignants, ceux des ressources humaines dans les départements de l'Education et des Finances, les principaux responsables des syndicats d'enseignants, et des représentants du Bureau de l'UNESCO-Nairobi. Des membres de *Mobile Task Team* - MTT (Equipe mobile de travail sur le VIH et l'éducation) ont également participé à cette Consultation.<sup>2</sup> [Voir la liste des participants à l'annexe 1 et le programme à l'annexe 2.]

2. Le but de la Consultation était d'améliorer non seulement la compréhension des participants de l'influence du VIH/SIDA sur le service éducatif et la qualité de l'enseignement, mais aussi celle de la manière dont les responsables des services de gestion des enseignants pourraient maintenir la qualité de l'enseignement face au VIH/SIDA. La Consultation visait trois objectifs principaux. Le premier objectif était développer la prise de conscience parmi les cadres dirigeants des services des enseignants et promouvoir leur compréhension des défis primordiaux imposés par le VIH/SIDA sur la qualité des services de l'enseignement. Le second objectif était de promouvoir l'esprit d'engagement parmi les principaux responsables des services de l'enseignement et des ministères de l'éducation, de façon à répondre de manière appropriée à l'impact du VIH/SIDA sur le service éducatif, la qualité de l'enseignement et les éducateurs en tant qu'employés. Le troisième objectif était d'identifier des actions prioritaires au sein des instances d'administration des commissions des enseignants et de gestion des ressources humaines de l'enseignement en général, et d'en ressortir des plans d'action.

#### Origine de la Consultation

3. Au mois de mars 2003, les quatre pays du Bureau de l'UNESCO-Nairobi, se sont rencontrés à l'Institut des Sciences et de la Technologie de Kigali (KIST), au

---

<sup>1</sup> UNESCO (2003). *VIH/SIDA et Education*. Rapport de la Consultation organisée par le Bureau de l'UNESCO-Nairobi à Kigali, Rwanda, du 4 au 6 mars 2003.

<sup>2</sup> L'équipe mobile de travail (MTT) sur le VIH et l'Education a été créée conjointement et soutenue par l'USAID (Agence américaine pour le développement international) et *Health Economics and HIV/AIDS Research Division* de l'Université de Natal à Durban, Afrique du sud. Les membres de MTT présents à la Consultation étaient : Carol Coombe, Dhianaraj Chetty et Anthony Kinghorn.

Rwanda, pour la première Consultation du Bureau sur le VIH/SIDA et l'Education. Cette réunion a permis d'examiner, avec la participation des principales parties prenantes de l'ensemble des pays du Bureau, les problèmes et les préoccupations communs au sein du secteur de l'éducation. Il est ressorti, de présentations faites par les différents pays, que le centre d'attention et l'intervention doivent porter en premier lieu sur la prévention du VIH à travers une approche de développement des programmes. Une importance particulière a été accordée à la production du matériel pédagogique et didactique. D'autres interventions qui ont été signalées concernaient essentiellement des projets et activités pilotes. Cependant, la généralisation des initiatives expérimentales reste problématique dans les quatre pays. Il y a eu un consensus général qu'il fallait beaucoup plus d'attention de la part des Ministères de l'Education nationale sur les questions relatives à la gestion, aux soins et au soutien, à la coordination et à la protection de la qualité de l'enseignement dans son ensemble.

4. Le besoin de veiller à la gestion des services chargés des enseignants et ceux de l'enseignement se fait sentir. Des questions telles que la maladie et l'absentéisme des enseignants dus au VIH/SIDA, la diminution des effectifs des enseignants et les décès ayant respectivement pour causes le VIH et SIDA, l'affectation et la ré-affectation des enseignants pour équilibrer la mise à disposition des professeurs, la révision des programmes de pension et des allocations médicales nécessitent encore d'être abordés dans une perspective de gestion des ressources humaines. Une autre question préoccupante est celle qui a trait à la formation des enseignants, étant donné le besoin de nouveaux modèles de formation initiale accélérée pour répondre aux nouvelles exigences de quantité et de qualitative. Il s'est également avéré important de ne pas perdre de vue les moyens d'atteindre la jeunesse vulnérable et les enfants orphelins, de manière à leur assurer une participation et un succès légitimes dans l'enseignement.

5. Depuis plus de vingt ans, le VIH/SIDA se propage, provoque des pertes humaines, contribue à la destruction des familles et à la détérioration du tissu social et économique au sein de communautés. Le Sud et l'Est de l'Afrique ont été particulièrement frappés par cette épidémie qui affecte aussi bien les individus que les institutions, et l'enseignement apparaît comme l'une des institutions les plus touchées. De toute évidence, certains pays d'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe ne se sont pas rendu compte, au moment opportun, de la gravité des effets du SIDA sur le secteur éducatif, particulièrement en ce qui concerne la demande de l'éducation, ainsi que l'offre et la qualité de l'enseignement assuré à tous les niveaux. Plus l'épidémie se propage, plus les conséquences sur les services de l'éducation et la qualité de ces services deviennent désastreuses. Le VIH/SIDA sape les investissements importants consentis par les pays dans le secteur éducatif à travers la région.

#### Remarques préliminaires

6. Lors de la session d'ouverture de la Consultation de Kampala, Monsieur Haji B. Lubega Wagwa, Président de la Commission ougandaise chargée de l'enseignement (ESC)<sup>3</sup> a rappelé aux participants que les pays de la région

---

<sup>3</sup> Allocution d'ouverture de H.B. Lubega Wagwa, Président de la Commission nationale ougandaise de l'enseignement. Consultation organisée par le Bureau de l'UNESCO-Nairobi sur le VIH/SIDA et le rôle des Commissions nationales chargées de l'enseignement, du 16 au 18 juin 2003 à Kampala, Ouganda.

manquaient de cadre politique d'orientation des interventions en matière de VIH/SIDA dans le secteur éducatif. Ceci constitue un frein à l'action de coordination et de réglementation des activités liées à la prévention, aux soins et à l'appui en matière de VIH/SIDA. Le Président de la Commission a souligné la nécessité d'une telle politique éducative qui devrait constituer une déclaration générale d'intention, et offrir un cadre de formulation de politique et d'action à tous les niveaux, à partir du niveau national jusqu'au niveau des écoles et d'autres centres d'apprentissage, en passant par les niveaux des provinces et districts. Il a insisté sur le fait que l'épidémie avait un impact négatif sur la morale en milieu scolaire. La peur de l'infection et de la mort conduit à une suspicion accrue et à une résistance à prendre en charge les collègues enseignants qui seraient malades et absents.

7. Le service public supportera des coûts considérables suite à un absentéisme accru des enseignants, au coût élevé des soins médicaux, au revenu élevé de la main d'œuvre, à la productivité réduite, à la demande d'assistance financière et d'autres services de santé et de bien-être. Les Ministères de l'éducation nationale et leurs partenaires auront à faire face au défi que pose la pandémie du VIH/SIDA, y compris les moyens de préserver les composantes qualitative et quantitative du secteur éducatif face à la mortalité, à l'absentéisme et à la pénurie en personnel enseignant. Les zones rurales et les communautés économiquement défavorisées sont particulièrement vulnérables, et il y a de fortes chances que l'affectation des enseignants en milieu rural soit sérieusement touchée. Des moyens peu onéreux pour traiter ces problèmes seront requis. D'après Lubega Wagwa, les commissions chargées de l'enseignement ont le devoir de gérer de manière proactive l'épidémie, en cherchant à la comprendre, en mettant en œuvre des stratégies pour la maîtriser, en assurant le suivi et en réduisant ses effets. Il est essentiel de s'assurer que les enseignants et les apprenants sont sensibilisés aux politiques et programmes en rapport avec le VIH/SIDA, et cela requiert la mise en place de stratégies efficaces de communication.

8. Dans son discours inaugural, Monsieur John Rwomushana de la Commission ougandaise sur le SIDA, a plaidé en faveur de la formulation, au moment opportun, des politiques pertinentes dans le secteur éducatif, et a encouragé le dialogue entre les pays pour faciliter ce processus.<sup>4</sup> La pandémie du VIH/SIDA pèse plus sur le continent africain que partout ailleurs dans le monde. Malheureusement, les systèmes d'information du secteur éducatif en matière de VIH/SIDA n'ont pas été suffisamment développés, d'où le manque d'informations pertinentes sur l'infection et la prévalence du VIH/SIDA, ainsi que sur la mortalité des enseignants. Néanmoins, il existe des indications selon lesquelles les coûts spécifiques du VIH/SIDA sur le secteur éducatif sont importants. Bien des pays accordent de longs congés maladie aux enseignants et l'absentéisme prolongé de ces derniers pèsera sérieusement sur les budgets de l'éducation, et limitera les fonds nécessaires à leur remplacement par un personnel suppléant. Etant donné la percée de la maladie depuis près de dix ans, une perte due à la maladie et à l'absentéisme est estimée à environ 260 jours ouvrables, soit 10% du temps effectif d'enseignement. Le problème de l'absentéisme des enseignants se pose avec acuité au niveau du secondaire où le besoin en personnel enseignant des disciplines spécialisées se fait sentir.

---

<sup>4</sup> Discours inaugural de J. Rwomushana. «Effets du VIH/SIDA sur le secteur éducatif : Cas du personnel employé dans les services de l'enseignement. » Consultation organisée par le Bureau de l'UNESCO-Nairobi sur le VIH/SIDA et le rôle des Commissions nationales chargées de l'enseignement, du 16 au 18 juin 2003 à Kampala, Ouganda.

9. Les budgets du secteur éducatif devront, dès lors, prendre en considération l'embauche et la formation de plus d'enseignants, en vue de pourvoir au remplacement de ceux qui sont décédés. Des salaires sont payés aux enseignants absents et non-actifs – avec des charges supplémentaires en termes de salaires et de formation pour des enseignants suppléants en cas d'absences officiellement autorisées. Certains pays sont en train de réembaucher des enseignants retraités. On procède au regroupement des classes et au raccourcissant du temps effectif d'enseignement.

10. Des efforts délibérés seront requis en vue d'améliorer la gestion du service d'enseignement et de préparer les enseignants à assumer de nouveaux rôles. Ceci implique le réajustement et l'amélioration des programmes de formation aussi bien initiale que continue, afin de prendre en compte les besoins en compétences requises par les éducateurs, et combler ainsi le vide en personnel enseignement et de gestion. Il s'avère nécessaire de revoir la réglementation régissant le service d'enseignement et son application, réexaminer les codes de conduite existants, réviser les programmes de pension et d'indemnités de santé.

11. Le Ministre ougandais de l'Education nationale et des Sports, S.E. Docteur Kiddu Makubuya a, dans son allocution d'ouverture de la Consultation, fait appel à l'ouverture d'esprit dans la lutte contre le VIH/SIDA.<sup>5</sup> Il a fait remarquer que l'Ouganda a réalisé des progrès exemplaires dans la lutte contre le VIH/SIDA, plus particulièrement en matière de prévention. D'après lui, ce succès n'aurait pas été possible sans l'appui et la bonne volonté de la haute direction politique. Il a fait allusion à l'initiative présidentielle ougandaise sur la stratégie de communication en matière de VIH/SIDA pour les jeunes (PIASCY), qui encourage et responsabilise les enseignants à parler ouvertement avec les élèves, à travers l'éducation sexuelle, et à les équiper des moyens nécessaires pour faire face au VIH/SIDA.

12. S.E. Monsieur le Ministre a fait observer que l'Ouganda a été à l'avant-garde de l'approche culturelle du VIH/SIDA qui a vu le jour suite aux résultats des recherches menées avec l'appui de l'UNESCO par les Ougandais en Ouganda. Parlant de l'approche culturelle de prévention, S.E. Monsieur le Ministre a, pour illustrer son propos, fait allusion à certaines pratiques culturelles. Selon certaines croyances, par exemple, il ne devrait y avoir aucune obstruction – ou obstacle, tel que le préservatif – à l'activité sexuelle normale. Quelles sont les implications de cela dans la mise en place des politiques visant à l'utilisation du préservatif ? Dans certaines régions, les veuves ne sont pas abandonnées à elles-mêmes, au contraire, on les intègre dans la famille de leurs beaux-frères survivants. Alors que les dernières funérailles parmi certaines communautés consistent à oublier le chagrin en tenant compagnie à la famille éprouvée un mois ou plus après l'enterrement. Des petites huttes sont, à l'occasion, construites autour de la famille endeuillée pour permettre à cette dernière de jouir, ne fût-ce que pour une nuit, de la bonne compagnie des amis et autres connaissances.

---

<sup>5</sup> Allocution de S.E. le Dr E. Kiddu Makubuya, Ministre ougandais de l'Education Nationale et des Sports, lors de la cérémonie officielle d'ouverture de la Consultation organisée par le Bureau de l'UNESCO–Nairobi sur le VIH/SIDA et le rôle des Commissions de l'enseignement à Kampala, Ouganda, du 16 au 18 juin 2003.

13. Il y a très peu de doute que l'épidémie affecte sérieusement le secteur éducatif aussi bien sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif. D'après le Ministre, les taux de mortalité parmi le personnel enseignant et administratif à tous les niveaux du secteur de l'éducation semblent être en croissance aussi bien en Ouganda qu'à travers le continent africain tout entier. En Ouganda, le nombre d'enseignants séropositifs est estimé à plus de 30 %. Au cours de quelques années à venir, ceci constituera le taux de mortalité prévalent, à moins que la situation ne change. Le stigmata et la discrimination ont eu un impact négatif sur les mécanismes de survie et ont contribué à la perte du moral et de la détermination parmi le personnel affecté par le VIH/SIDA. Les estimations actuelles du coût du VIH/SIDA sur le secteur éducatif sont importantes et de plus en plus en croissance. Cela est dû aux longs congés pour les enseignants malades et à leur absence prolongée sur le lieu de service, au recrutement et à la formation des enseignants surnuméraires en vue du remplacement de ceux qui sont décédés ou alités, ainsi qu'aux dépenses relatives aux soins et à l'enterrement. Outre les dépenses effectuées sur le plan financier, il y a des coûts opportunistes qui comprennent la perte des enseignants expérimentés et le personnel du secteur éducatif, ainsi que le nombre croissant d'enfants ayant l'accès limité ou qui n'ont pas du tout d'accès à l'éducation.

14. En dépit de multiples efforts fournis par le gouvernement de l'Ouganda et bien d'autres parties prenantes, la lutte contre le fléau du VIH/SIDA n'est pas sans défis. Certains de ces fléaux auxquels le secteur éducatif se trouve confronté comprennent : 1) le manque de cadre politique d'orientations des interventions du secteur éducatif en matière de VIH/SIDA; 2) l'insuffisance des fonds nécessaires à la mise en œuvre du plan stratégique et d'autres projets ; 3) le manque de données statistiques suffisantes sur la situation relative au VIH/SIDA dans le secteur éducatif ; 4) la résistance de quelques groupes et organisations religieuses en matière de l'éducation sexuelle pour les élèves et étudiants ; 5) les coûts élevés et non abordables des anti-retroviraux (ARV) pour les enseignants et les autres personnes infectées ; 6) la capacité technique insuffisante en matière de VIH/SIDA dans le secteur éducatif ; 7) l'appui insuffisant aux institutions en matière d'orientation et de conseils; 8) les efforts du passé ayant principalement visé les élèves/étudiants, mais pas les employés du secteur éducatif tels que les enseignants et autre personnel.

15. Finalement, le Ministre a fait savoir qu'il était nécessaire d'aider les instances de gestion des services des enseignants, syndicats et associations d'enseignants, et les enseignants eux-mêmes à s'unir dans leurs efforts de lutte contre le VIH/SIDA. L'accent devra être mis sur la prévention du VIH/SIDA et les soins. Il a mentionné que l'action préventive vaut mieux que de se contenter des soins pour parer à la propagation de la pandémie.

## **Rapports des pays du Bureau de l'UNESCO-Nairobi**

16. Au cours de la première séance de la Consultation, les pays du Bureau de l'UNESCO-Nairobi ont fait des exposés pour souligner et soulever des questions importantes affectant le système éducatif. Les présentations faites par les différents pays ont porté sur les données statistiques de base et des discussions sur des questions telles que les salaires et les dépenses, le développement des ressources humaines (formation continue et formation initiale), la gestion, la décentralisation,

l'organisation pédagogique, etc. Ils ont également parlé des mesures prises pour répondre au défi du VIH/SIDA.

- *Le Burundi*

17. Le Burundi a, de manière particulière, été fortement affecté par la pandémie du VIH/SIDA. Ce pays vient en 13<sup>ème</sup> position parmi les pays africains, en termes de prévalence du VIH/SIDA parmi les adultes (8,3 %) et en 2<sup>ème</sup> position parmi les pays de l'Afrique centrale.<sup>6</sup> Le SIDA est la cause principale de décès parmi les adultes, et il constitue également la cause majeure de la mortalité infantile. Alors que les informations en matière de VIH/SIDA font encore défaut dans le secteur éducatif, les autorités de ce secteur sont de plus en plus conscients de l'impact du VIH/SIDA sur le système éducatif et des risques que cela représente pour ce dernier. Une étude effectuée en 1997 a montré que 23 % d'élèves du primaire, 33% du secondaire, et 59 % d'étudiants de l'enseignement supérieur étaient sexuellement actifs, avec seulement 43 % utilisant des préservatifs. Une étude plus récente (2000) a montré que l'âge moyen de premières relations sexuelles était de 14,7 ans.

18. Le Ministère Burundais de l'Education nationale accorde une grande priorité à la lutte contre le VIH/SIDA, étant donné la proportion considérable de la population scolarisable et la proportion significative de la jeunesse qui se trouve exposée au risque. Les orphelins constituent particulièrement le groupe le plus vulnérable et leur nombre ne fait que s'accroître (il était de 230.000 à la fin de l'an 2001). Bien des facteurs contribuent à la propagation du VIH/SIDA à travers le pays, notamment la pauvreté, la dislocation des familles suite à la crise socio-politique que connaît le pays depuis 1993, les rapports sexuels non protégés, la promiscuité sexuelle et la prostitution, les tabous sexuels et la rétention d'informations sur les questions sexuelles qui auraient pu être communiquées aux jeunes. La réduction du nombre d'enseignants et l'augmentation du nombre d'orphelins sont les indicateurs les plus révélateurs de l'impact du VIH/SIDA sur le secteur éducatif. En général, le VIH/SIDA affecte les enseignants et constitue un obstacle à l'accès et à la participation dans le secteur de l'éducation.

19. Le Ministère burundais de l'éducation nationale a élaboré un projet ayant trois principales lignes d'action sur le VIH/SIDA : 1) la prévention ; 2) les soins et l'appui aux personnes affectées et à celles infectées par le VIH/SIDA ; et 3) le renforcement des capacités humaines et institutionnelles en vue de réduire l'impact du VIH/SIDA sur le système éducatif. La prévention consiste en la formation de quelques 4,000 enseignants du primaire et du secondaire sur le VIH/SIDA, l'intégration de la question du VIH/SIDA dans les programmes de l'enseignement primaire et secondaire, la sensibilisation des étudiants et du personnel enseignant des universités, y compris le renforcement des capacités du personnel du ministère de l'éducation nationale. Les actions menées portent également sur la formation des facilitateurs dans la mise en place des clubs "STOP-AIDS", la large distribution des préservatifs et la facilitation de l'accès à ces derniers, la mise en place des programmes radiodiffusés et télévisés sur la prévention du VIH/SIDA. Dans le domaine de soins et appui, un fonds de solidarité a été créé sur le VIH/SIDA au sein du Ministère de l'Education nationale pour aider ceux-là qui se trouvent dans le besoin, et cela grâce aux contributions des membres

---

<sup>6</sup> V. Rurakengereza. "Le programme de lutte contre le SIDA dans le système éducatif burundais". Consultation du Bureau de l'UNESCO-Nairobi sur le VIH/SIDA et le rôle des Commissions chargées de l'enseignement, Kampala, Ouganda, 16-18 juin 2003.

du personnel eux-mêmes. Le renforcement des capacités comprend : les services consultatifs créés dans les écoles et les lieux de travail, la formation du personnel du secteur de l'éducation, l'information, l'éducation et la communication (IEC) et la supervision du travail effectué sur terrain.

- *Le Kenya*

20. Le Kenya compte environ 30 millions d'habitants<sup>7</sup> dont 50 % sont âgés de moins de 15 ans, et cela fait que l'éducation constitue l'une des priorités majeures du gouvernement. Il y a au total 17.680 écoles primaires avec une population scolaire globale de 7 millions d'élèves, et 3.010 écoles secondaires avec une population scolaire de 700.000 élèves. Cette population scolaire de 7.7 millions est gérée par un personnel de 240.000 enseignants. Au mois de janvier 2003, le secteur de l'éducation au Kenya a connu un changement, avec l'introduction de l'enseignement primaire gratuit par le gouvernement nouvellement élu du parti *National Rainbow Coalition* (NARC). Environ 1.2 millions d'enfants non scolarisés ont pu rejoindre l'école dans le cadre de la politique de l'enseignement primaire gratuit. Le gouvernement a également pris en charge le financement d'écoles primaires avec internats dans les zones arides et semi-arides, et assure des programmes scolaires d'alimentation dans environ 42 districts des zones arides et semi-arides. Il existe également un fonds de bourse d'études pour les élèves du secondaire issus des familles défavorisées. Sur un revenu national total de 215 milliards, 24 % (soit 51.6 milliards de Kshs pour l'exercice budgétaire 2003/2004) a été alloué uniquement aux salaires et aux autres coûts liés au personnel enseignant.

21. La Commission kenyane des enseignants (TSC) est leur employeur mandaté. Elle est chargée de déterminer leurs effectifs et de pourvoir à leur recrutement. Elle revoit constamment le niveau de l'enseignement. Pour que la TSC soit en mesure de remplir efficacement et de manière efficiente ses fonctions, cela dépend en grande partie du nombre des enseignants recrutés et de leur qualité, de facteurs affectant la demande, de dépenses correspondantes et de la productivité. L'action de la TSC est actuellement entravée par l'impact du VIH/SIDA sur les enseignants. Des rapports non confirmés indiquent que la province de Nyanza (l'une des huit provinces du Kenya)<sup>8</sup> enregistre chaque mois 20-30 cas de décès d'enseignants, et que de tous les 10 cas de décès enregistrés dans les hôpitaux, 2 sont des enseignants. Etant donné le taux estimé de 10 % de prévalence du VIH/SIDA au niveau national, cela implique que 24.000 enseignants sont infectés par le VIH/SIDA.

22. La TSC se trouve confrontée au problème du VIH/SIDA. Outre le taux élevé de mortalité parmi les enseignants, s'ajoute une productivité réduite des enseignants, cadres de direction d'écoles et autres administrateurs scolaires continuellement malades, le stigmate et la discrimination des enseignants infectés, et une charge horaire supplémentaire pour les enseignants, en vue de remplacer leurs collègues continuellement malades ou décédés, suite à l'arrêt d'embauche des enseignants depuis 1998. Des enseignants des écoles publiques démissionnent pour occuper des postes vacants dans les écoles privées, suite au décès du personnel occasionné par le VIH/SIDA. Bien que la TSC ne soit pas en mesure de fournir avec autorité des statistiques sur le nombre d'enseignants décédés ou en train de mourir du SIDA, elle est sérieusement préoccupée par ce problème. La TSC a mis en place une unité de lutte contre le VIH/SIDA qui est chargée de l'éducation préventive et d'autres mesures

---

<sup>7</sup> Exposé de I. M. Hussein. "Présentation du Kenya sur le VIH/SIDA dans le secteur de l'éducation et le rôle des Commissions des enseignants". Consultation du Bureau de l'UNESCO-Nairobi sur le VIH/SIDA et le rôle des Commissions chargées de l'enseignement, Kampala, Ouganda, 16-18 juin 2003.

<sup>8</sup> Op. Cit. Rwomushana.



d'intervention. Elle est également en train de former un groupe de travail chargé de la formulation de politique sur le VIH/SIDA, pour traiter les questions relatives à la pandémie parmi les enseignants et le personnel œuvrant au sein du Secrétariat de la TSC. La TSC compte former les responsables de différents institutions et départements pour les rendre capables de traiter des questions nouvelles qui se posent dans ce domaine, telles que le traumatisme, le stigmata et la discrimination. Un plan stratégique en matière de VIH/SIDA a été élaboré et intégré dans le plan stratégique général de la TSC pour la période 2003-2007.

23. L'évaluation de l'impact du VIH/SIDA sur le secteur de l'éducation et la généralisation des activités de sensibilisation et de prise de conscience parmi les enseignants s'avèrent nécessaires (6.000 enseignants seulement sur 240.000 ont été sensibilisés). Une politique de VIH/SIDA en milieu scolaire est également requise. Les conditions d'embauche devront être révisées en rapport avec le VIH/SIDA, compte tenu de congés maladie prolongés pour les enseignants. Des programmes de retraite prématurée, recrutement et remplacement sont également requis pour parer à la perte des enseignants. La TSC est en train d'étudier les possibilités de fournir, à des prix abordables, des anti-rétroviraux aux enseignants vivant avec le VIH/SIDA. Elle est également en train de revoir sa politique d'affectation pour le rapprochement des époux, les rendant ainsi moins vulnérables aux comportements sexuels à hauts risques.

- *Le Rwanda*

24. Les priorités du Rwanda en matière de politique éducative comprennent : la réalisation des objectifs de l'Education pour Tous d'ici 2015, la réduction des disparités liées au genre, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC), un enseignement basé sur des résultats, l'amélioration de l'accès à l'enseignement post-primaire, l'introduction des mesures d'incitation pour les enseignants, la poursuite de la décentralisation et du partenariat entre l'Etat, le secteur privé et les bailleurs de fonds.<sup>9</sup> Le Cadre stratégique de l'éducation au Rwanda pour la réalisation de ces politiques éducatives tourne autour de six domaines d'intérêts ci-après: 1) Education de base; 2) Enseignement secondaire ; 3) Enseignement supérieur ; 4) Science, Technologie et Recherche ; 5) Qualité et Pertinence ; et 6) Planification et Gestion. Le plan de l'EPT qui a comme visées principales l'amélioration de la qualité et de l'accès porte sur la construction de 19.500 nouvelles salles de classe pendant 15 ans, les réformes du curriculum de formation des enseignants, l'augmentation de plus de 40% du nombre d'enseignants pendant 13 ans, la généralisation des programmes de « rattrapage » pour les élèves en retard de scolarité suite à la guerre, au génocide et aux autres problèmes socio-économiques.

25. Une évaluation récente de l'impact du VIH/SIDA sur l'éducation (avril 2003) a permis de noter que 7,5% des chefs d'établissements scolaires ont fait savoir qu'ils avaient un personnel dont l'absentéisme serait dû au VIH/SIDA (exemple: absentéisme dû à la maladie de l'enseignant ou des membres de famille, aux diverses responsabilités, et aux funérailles). La faible performance des enseignants suite aux maladies liées au VIH/SIDA, au stress ou au moral bas n'est cependant pas souvent signalée. Les prévisions en termes de taux de mortalité due au VIH/SIDA (0,32% en 2003 et 0,35 – 0,9 dans l'avenir) semblent contribuer, dans une certaine mesure, à l'augmentation des taux d'enseignants disparus, comparativement aux autres cas de disparition. Il est estimé que la perte en personnel enseignant suite au VIH/SIDA ne

---

<sup>9</sup> Exposé de N. Musabeyezu et Johnson Ntangaramba, "Rwanda : le VIH/SIDA et l'embauche des enseignants". Consultation du Bureau de l'UNESCO-Nairobi sur le VIH/SIDA et le rôle des Commissions chargées de l'enseignement, Kampala, Ouganda, 16-18 juin 2003.

constituera que 1-3% de différence dans le cadre des résultats prévus en matière de formation des enseignants au cours de 10 années à venir. Actuellement, l'impossibilité d'occuper tous les postes pour d'autres raisons semble être plus importante que la disparition à la suite du VIH/SIDA. Le coût potentiel des programmes des ARV pour le personnel affecté pourrait s'estimer à plus de 4-6% du coût de base du personnel. Une augmentation du nombre d'enseignants dans la proportion d'environ 5% par an dans le cadre de leur formation est requise pour compenser la mort prématurée des enseignants, et il est possible de répondre à ce besoin en augmentant légèrement les effectifs scolaires et la taille de la classe, plutôt que la capacité de formation supplémentaire. Il est peu probable que les enseignants surnuméraires ne dépassent de 0.4 % l'effectif total au cours de dix années à venir.

26. Il n'existe pas de Commission spécialisée des enseignants au Rwanda. La direction chargée de la gestion et de la formation du personnel enseignant est responsable de gestion du service des enseignants. La réponse du secteur de l'éducation à la pandémie du VIH/SIDA au Rwanda s'articule autour des mesures suivantes : élaboration des directives appropriées au milieu professionnel dans le secteur de l'éducation, élaboration d'une déontologie, une stratégie de communication en matière de VIH/SIDA, plans de suivi au niveau provincial, et les compétences de la vie, intégration des questions relatives au VIH/SIDA et compétences de la vie dans la formation des enseignants d'ici 2004.

- *L'Ouganda*

27. Le Gouvernement de l'Ouganda a lancé son programme de l'enseignement primaire universel en 1997, et les effectifs des élèves aussi bien du secteur public que du secteur privé sont passés de 2 à 5, 4 millions (en 1997).<sup>10</sup> Entre 1999 et 2002, les effectifs sont passés de 6,5 à 7,2 millions. Le plafond des effectifs des enseignants devrait passer de 101.1600 (en 1999) à 125.000 (en 2000). L'un des défis a été de pourvoir aux postes vacants dans le secteur de l'enseignement. L'autre défi qui a apparu comme résultat de l'Enseignement primaire universel a été la nécessité d'expansion de l'enseignement post-primaire pour qu'il soit en mesure d'absorber les effectifs élevés d'élèves qui terminent le cycle primaire.

28. La Commission ougandaise de l'enseignement - ESC (Education Service Commission) est régie par les Articles 167 et 168 de la Constitution de la République de l'Ouganda. Elle comprend 65 à 68% de ceux-là qui sont employés dans le service public. Le personnel enseignant se trouve reparti dans les institutions d'enseignement primaire, secondaire, technique et professionnel. Au niveau du primaire, le recrutement et la nomination des enseignants sont décentralisés au niveau de districts. L'ESC assure, cependant, la diffusion de différentes directives auprès des Commissions de district lors du recrutement du personnel dans le secteur éducatif. Le personnel de 734 écoles secondaires s'élevait à 16,730 enseignants recrutés et nommés par l'ESC. L'ESC s'occupe également du recrutement et de l'engagement du personnel enseignant et non enseignant des institutions d'enseignement tertiaire (45 collèges de formation des enseignants, 33 instituts techniques, 25 écoles techniques, 16 polytechniques, 6 collèges de formation d'enseignants des polytechniques, 4 écoles pour fermiers, 5 collèges techniques, 10 collèges nationaux de formation des enseignants, 5 collèges d'études commerciales et 46 institutions professionnelles spécialisées.

---

<sup>10</sup> M. Okot-Garimoi. "L'œuvre de la Commission nationale ougandaise de l'enseignement et le défi du VIH/SIDA". Consultation du Bureau de l'UNESCO-Nairobi sur le VIH/SIDA et le rôle des Commissions chargées de l'enseignement, Kampala, Ouganda, 16-18 juin 2003.

29. L'une des fonctions de l'ESC est d'examiner les conditions de travail, les règlements, le niveau de formation et les qualifications des cadres du secteur public de l'éducation. Elle s'occupe de la gestion du personnel et du bien-être, et fait des recommandations les concernant auprès du gouvernement. La Commission a la responsabilité de: 1) mettre en place des politiques en vue de promouvoir l'action de prévention, de soins et d'appui, et de réduction de l'impact; 2) suivi et évaluation de l'impact du VIH/SIDA sur le secteur de l'éducation, particulièrement la diminution de la main d'oeuvre; 3) revoir et veiller à la mise en oeuvre des politiques en matière d'abus sexuels sur les élèves/étudiants par les enseignants; 4) s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination à l'égard du personnel vivant avec le VIH/SIDA (conformément à l'Article 21 de la Constitution interdisant la discrimination à l'égard de tout citoyen).

30. L'ESC a la responsabilité de s'assurer d'un enseignement de qualité, en déterminant le niveau de formation et de qualification requis pour le personnel du secteur éducatif. On s'attend à ce que la formation initiale et continue reçues par ce personnel puissent être de nature à lui permettre d'exercer efficacement son métier, en lui faisant acquérir des compétences de la vie en rapport avec le VIH/SIDA. L'ESC est chargée des processus de recrutement et d'engagement, afin de s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination à l'égard des membres du personnel suite à leur état sérologique lié au VIH/SIDA. Elle élabore des politiques internes sur les soins et l'appui au personnel infectées ou affectées, et fait des recommandations selon lesquelles l'affectation des enseignants devrait tenir compte (dans la mesure du possible) des personnes infectées, et dont l'accès facile aux soins médicaux est requis. Etant donné que le code de conduite des enseignants interdit clairement les relations sexuelles entre enseignants et apprenants, on s'attend à ce que l'ESC assure un contrôle disciplinaire rigoureux pour mettre fin à la propagation du VIH/SIDA.

#### Concevoir une réponse au VIH/SIDA en termes de formation de ressources humaines

31. Malgré que le VIH/SIDA ne soit pas d'emblée considéré comme étant le principal facteur de détermination du niveau de réalisation des objectifs d'un système éducatif, l'épidémie contribuera systématiquement, et à travers le temps, à l'élimination des ressources, constituant ainsi un obstacle à un enseignement de qualité. Le défi du VIH/SIDA est donc révélateur des capacités limitées des ressources humaines en matière de planification et de gestion qui rendent difficile la réalisation des objectifs de l'éducation. Les ministères chargés de l'éducation, ainsi que les TSC devront concevoir une réponse au VIH/SIDA qui leur permettra d'adapter les besoins en matière de VIH/SIDA aux défis du secteur de l'éducation liés aux ressources humaines, particulièrement en rapport avec les objectifs-clés de l'éducation, tels que les objectifs d'enseignement primaire universel et de l'EPT.

32. Il est nécessaire d'élaborer un plan d'action qui prévoit les programmes de prévention, l'appui et les services sociaux, ainsi que la gestion des ressources humaines, la planification, le développement et l'administration. Les équipes nationales ont élaboré un plan de réponse du Bureau de l'UNESCO-Nairobi couvrant quatre différents domaines, à savoir la prévention, l'appui social, l'enseignement de qualité, et la gestion de la réponse. Le plan proposé pour les pays du Bureau de l'UNESCO-Nairobi figure dans le tableau 1 ci-après :

**Tableau 1. Plan de réponse du Bureau de l'UNESCO-Nairobi à la pandémie du VIH/SIDA**

<b>PREVENTION</b>	Général	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Média et Plaidoyer</li> <li>▪ IEC/sensibilisation</li> </ul>
	<i>Accent sur le genre</i>	

	<p><i>Message- clés</i></p> <p><i>Sensibilité aux questions d'ordre culturel</i></p> <p><i>Impliquer les personnes vivant avec le SIDA</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Education par les pairs</li> <li>▪ Formation des enseignants aux compétences de la vie</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Code de conduite en milieu professionnel</li> <li>▪ Niveau zéro de tolérance pour les abus, la violence et le harcèlement sexuels.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Distribution des préservatifs</li> <li>▪ Traitement des IST</li> </ul>
<b>APPUI SOCIAL</b>	<p><u>Général</u> <i>Recherche et dissémination</i></p> <p><i>Mise en œuvre des droits de l'homme</i></p> <p><i>Dé-stigmatisation</i></p> <p><i>Créer un cercle des soins</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Améliorer l'accès aux soins médicaux</li> <li>▪ Traitement</li> <li>▪ Assurance médicale</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Charge horaire réduite/modifiée</li> <li>▪ Ré - déploiement pour les soins</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Appui psychosocial</li> <li>▪ Incitations pour des Centres de Conseils et dépistage volontaire</li> <li>▪ Vivre positivement</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Appui financier/matériel aux malades</li> <li>▪ Assistance lors des funérailles</li> <li>▪ Appui familial</li> </ul>
<b>ENSEIGNEMENT DE QUALITE</b>	<p><b><i>Gestion de l'éducateur</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formation/appui en matière de gestion des ressources humaines</li> <li>▪ Administration efficace (exemple : pensions)</li> <li>▪ Procédures efficaces de recrutement/d'embauche</li> <li>▪ Allocation aux enseignants pour équité + efficacité</li> <li>▪ Congés-maladies/gestion de l'absentéisme</li> <li>▪ Enseignants surnuméraires</li> <li>▪ Planification de la succession/transfert des compétences</li> <li>▪ Planification de l'affectation des enseignants</li> <li>▪ Information sur les ressources humaines</li> </ul>	
	<p><b><i>Formation des enseignants/Educateurs</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Intégration des questions de VIH dans les collèges de formation des enseignants et les facultés des sciences de l'éducation</li> <li>▪ Améliorer les compétences des formateurs des enseignants</li> <li>▪ Définir le profil du 'nouvel enseignant'</li> <li>▪ Créer des centres de ressources sur le VIH</li> <li>▪ Promouvoir la recherche en milieu universitaire</li> <li>▪ Elaborer des cours et produire du matériel</li> </ul>	
	<p><b><i>Education alternative</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reconnaître la randomisation des apprentissages</li> <li>▪ Apprentissage de tout le long de la vie</li> <li>▪ Enseignement à distance</li> <li>▪ Formation approfondie</li> <li>▪ Méthodes de test</li> </ul>	
<b>GESTION DE LA REPONSE</b>	<p><b><i>Leadership</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Améliorer les connaissances des autorités sur le VIH/SIDA</li> </ul>	
	<p><b><i>Gestion</i></b></p>	
	<p><b><i>Recherche</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evaluation de l'impact</li> <li>▪ Analyser les données/tendances</li> </ul>	
	<p><b><i>Priorités</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Réponse à la prévalence élevée/faible</li> </ul>	
	<p><b><i>Fonds</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coopération</li> <li>▪ Allocations budgétaires</li> </ul>	
	<p><b><i>Politique</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Politique nationale sur le SIDA</li> <li>▪ Politique du secteur de l'Education</li> </ul>	
	<p><b><i>Projets</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Projet du milieu professionnel</li> </ul>	
	<p><b><i>Renforcement des capacités</i></b></p>	
	<p><b><i>Suivi</i></b></p>	

## Nouveaux éducateurs pour les nouveaux apprenants

33. La pandémie du VIH a modifié l'environnement scolaire.<sup>11</sup> Apprenants et éducateurs ne sont plus les mêmes. En Ouganda, le nombre d'enseignants infectés par le VIH/SIDA est estimé à plus de 30 %, avec une proportion de 21% parmi eux des décès dus au SIDA. Même avec son faible taux de mortalité de 6-7%, on s'attend à une perte de l'ordre de 0,5% suite au SIDA parmi les enseignants et les autres cadres du secteur éducatifs entre 2000 et 2010. Au Kenya, des rapports indiquent que les décès en personnel enseignant sont passés de 450 en 1995 à 1500 en 1999.<sup>12</sup> Des rapports plus récents indiquent que 20 à 30 enseignants meurent du VIH/SIDA chaque mois pour ne parler que du cas d'une seule province (Nyanza). En effet, les prévisions sur la mortalité des enseignants indiquent que le Kenya perdra 1,4% de ses enseignants chaque année de 2000 à 2010.<sup>13</sup> Les enseignants, ainsi que tout autre personnel du secteur de l'éducation infectés par le VIH/SIDA, deviendront de plus en plus improductifs, avec des périodes prolongées d'absentéisme et de maladie.<sup>14</sup> Que pouvons-nous faire pour nous assurer que les enseignants peuvent répondre aux besoins nouveaux et souvent complexes des apprenants affectés par le VIH/SIDA et d'autres qui se trouvent exposés au risque? Que faut-il faire en milieu scolaire pour s'assurer que les enfants orphelins, ou encore ceux affectés par le VIH/SIDA, et ceux-là qui se trouvent exposés au risque restent vivants et éduqués à devenir de bons citoyens de demain?

34. Qu'est-ce qu'une classe « normale » dans un contexte où les apprenants et leurs enseignants sont tous affectés? Les apprenants pourraient perdre leur motivation à apprendre et à rester à l'école. Certains autres seraient confrontés au problème de traumatisme et du stigmate dus au VIH/SIDA ou se sentir isolés, alors que d'autres encore seraient exposés au risque de violence, d'abus et de harcèlement sexuels. Il y en aurait qui abandonneraient l'école ou qui fréquenteraient l'école de manière irrégulière. Tout comme pour les enseignants, certains pourraient manquer de ressources et de l'imagination pour répondre. D'autres sont limités par des tabous liés au sexe et à la mort, ou à des croyances et pratiques culturelles. D'autres encore pourraient manquer d'accès aux connaissances sur le VIH/SIDA et souffrir de l'infection ou de l'impact du VIH/SIDA sur leurs familles.

35. Le VIH/SIDA est en train de changer l'environnement en faisant naître des besoins nouveaux d'apprentissage auxquels les enseignants et les écoles sont appelés à répondre. L'augmentation du nombre d'enfants vulnérables exige un enseignant bienveillant et non caustique, ainsi qu'un environnement sain et prêt à aider l'enfant à faire face au traumatisme. La nécessité d'un 'nouvel enseignant' capable de répondre efficacement à ce défi se ferait sentir. Le nouvel enseignant devrait identifier les enfants exposés au risque et ceux-là qui ont besoin de l'assistance sociale et sanitaire. Le nouvel enseignant devrait chercher à savoir comment prendre son temps pour discuter des matières difficiles en classe, et prendre au

<sup>11</sup> Exposé de C. Coombe. "Maintenir la qualité de l'enseignement". Consultation du Bureau de l'UNESCO-Nairobi sur le VIH/SIDA et le rôle des Commissions chargées de l'enseignement, Kampala, Ouganda, 16-18 juin 2003.

<sup>12</sup> Voir Gachuhi, D. 1999. "L'impact du VIH/SIDA sur les systèmes éducatifs dans la région de l'Afrique de l'est et de l'Afrique australe et la Réponse des systèmes éducatifs au VIH/SIDA : Programmes des compétences de la vie". Communication préparée dans le cadre de la présentation de l'UNICEF à la Conférence de l'Afrique sub-saharienne sur l'Education pour Tous, 6-10 décembre 1999, Johannesburg, Afrique du sud.

<sup>13</sup> Voir : Goliber, J.T. 2000. Explorer les implications de l'épidémie du VIH/SIDA sur la planification de l'éducation dans certains pays africains : une question démographique.

<sup>14</sup> Il a été mentionné que dans la province de Kwa Zulu Natal en Afrique du sud, l'âge moyen de décès des enseignants est de 32 ans.

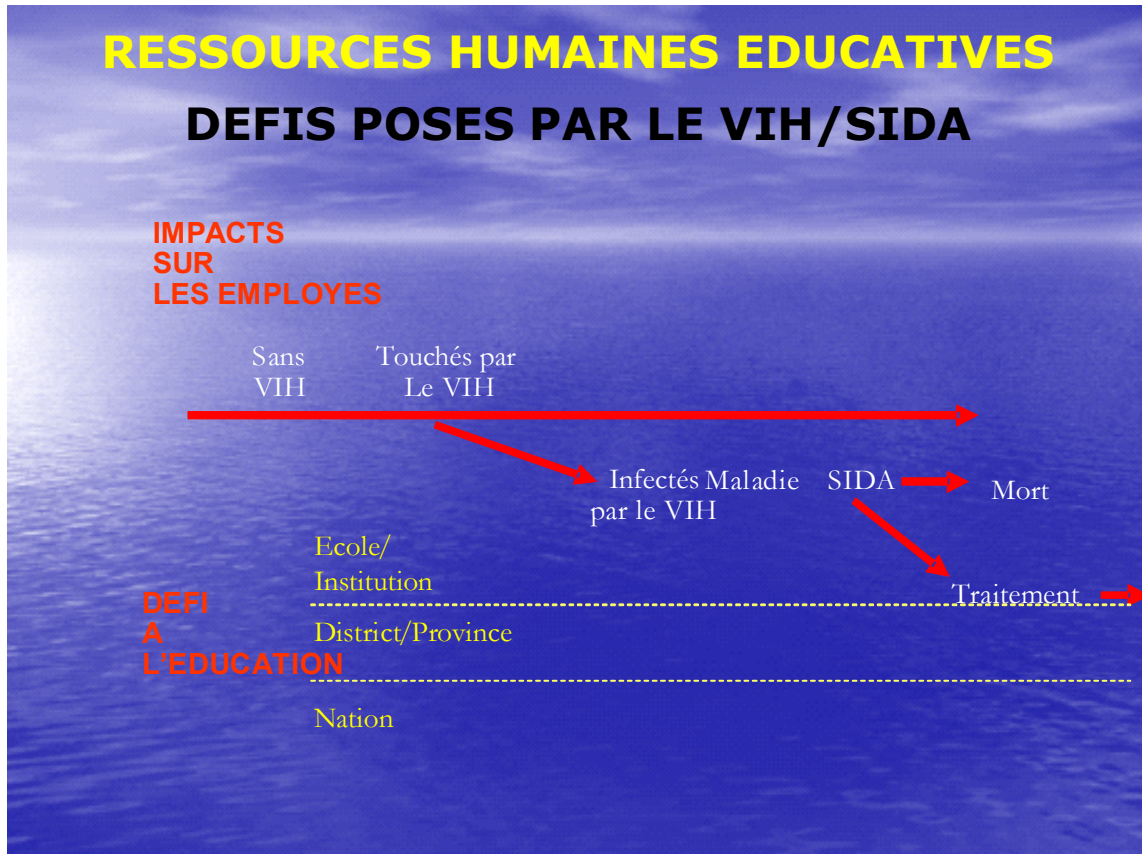
sérieux ses élèves. Le nouvel enseignant ne se limiterait pas seulement à enseigner et à transmettre les connaissances, mais, il devrait aussi s'intéresser à comprendre la vie des enfants. De même, la 'nouvelle école' est celle qui devrait avoir un projet sur le VIH/SIDA, avec un chef d'établissement formé en matière de gestion et de planification, et des enseignants suffisamment informés sur le VIH/SIDA.

36. Les défis du système éducatif pourraient être perçus aux différents niveaux, notamment – au niveau individuel de l'employé du secteur de l'éducation, au niveau scolaire et de l'institution d'enseignement, au niveau du district et de la province, ainsi qu'au niveau national. Le Dr A. Kinghorn a proposé l'illustration suivante pour visualiser comment le VIH/SIDA affecte l'employé du secteur éducatif au niveau individuel.<sup>15</sup> Nous supposons que la plupart des gens des pays du Bureau de l'UNESCO-Nairobi ne sont pas infectés par le VIH/SIDA, mais que presque chaque personne est affectée par la pandémie d'une manière ou d'une autre. Certaines personnes sont infectées. Au fil du temps, ceux-là qui sont infectés font face aux maladies récurrentes pour une période de 10 ans en moyenne. A un moment donné, le SIDA est déclaré. A ce niveau, les ARV peuvent prolonger la vie. Les malades de SIDA qui ne reçoivent pas de soins meurent. Le même schéma pourrait être utilisé pour interpréter l'impact du VIH/SIDA aux autres niveaux (exemple : école, district/province, nation).

37. Le VIH/SIDA a également obligé beaucoup d'enfants et de jeunes gens à quitter l'école et à rester bien d'autres lieux de l'école. Quelles sont les opportunités alternatives d'apprentissage qui pourraient leur être offertes? Il se pourrait que les services des enseignants itinérants soient requis, travaillant avec des tuteurs basés dans la communauté, et en collaboration avec les communautés et les différentes confessions religieuses. Les techniques et matériels d'enseignement à distance pourraient également s'avérer nécessaires, etc.

---

<sup>15</sup>Exposé de A. Kinghorn sur " l'analyse du problème de ressources humaines". Consultation du Bureau de l'UNESCO-Nairobi sur le VIH/SIDA et le rôle des Commissions chargées de l'enseignement, Kampala, Ouganda, 16-18 juin 2003.



(Source: A. Kinghorn, MTT/Health and Development Africa, Presentation on "Human resource problem analysis"). Consultation du Bureau de l'UNESCO-Nairobi sur le VIH/SIDA et le rôle des Commissions chargées de l'enseignement, tenue à Kampala, Ouganda, du 16 au 18 juin 2003

### Le milieu professionnel dans le contexte scolaire

38. Chaque école, classe, lieu d'apprentissage constitue un milieu professionnel.<sup>16</sup> Le milieu professionnel dans le contexte scolaire est différent d'autres lieux de travail. Il est un lieu d'interactions sociales, pédagogiques et comportementales. Les institutions éducatives sont plus qu'un simple lieu d'enseignement et d'apprentissage qui offrent un cadre de vie, de loisir et de d'interaction sociale. Le lieu de travail est un lieu d'interaction au niveau individuel et professionnel. Pareilles interactions rendent les hommes, femmes et enfants vulnérables au risque d'infection du VIH/SIDA.

39. Les enseignants sont plus que des simples employés; ils sont les tuteurs des jeunes, modèles, leaders et garants du pouvoir social et sont également des agents du changement de comportement. Les ministères de l'éducation nationale ont préféré focaliser leur attention sur les enseignants en tant qu'agents du changement de comportement, au lieu de mettre l'accent sur leurs rôles et les rapports personnels qu'ils entretiennent avec les apprenants et d'autres enseignants. Pourquoi est-il important d'agir directement sur le lieu de travail et auprès des enseignants ? Nous devons préserver les enseignants du VIH, protéger et apporter un soutien à ceux qui sont infectés par le VIH et à ceux qui en sont affectés, et veiller à ce que les personnes

<sup>16</sup> Exposé de D. Chetty sur "le VIH/SIDA en milieu professionnel : Prévention et appui social" Consultation du Bureau de l'UNESCO-Nairobi sur le VIH/SIDA et le rôle des Commissions chargées de l'enseignement, Kampala, Ouganda, 16-18 juin 2003.

infectées et affectées restent en bonne santé et utiles le plus longtemps possible. Le lieu de travail doit être sain, réconfortant et productif.

40. Il existe des principes à même d'orienter les interventions sur les lieux de travail. Ces principes sont notamment: la réponse aux besoins divers, la participation, la transparence, la pertinence (s'agissant de l'aspect culturel et de la sensibilité aux questions de genre), la mise à exécution des pratiques optimales, la répartition claire des responsabilités, le respect des paramètres relatifs au cadre juridique et conforme aux bonnes pratiques et aux droits humains tels qu'appliqués à l'échelon international (confidentialité, non-discrimination, etc). Les enseignants et les apprenants se retrouvent chaque jour sur le lieu de travail et bon nombre d'enseignants vivent à proximité des écoles. L'impact peut être considérable sur le lieu de travail.

41. Le secteur éducatif nécessite une politique sur le VIH/SIDA dans les lieux de travail.<sup>17</sup> Cette politique doit déterminer les droits et responsabilités des employeurs et employés. Elle doit également stipuler les termes de l'engagement pour la lutte contre le VIH/SIDA dans les lieux de travail et à une plus grande envergure au sein de la société élargie. Elle doit établir un cadre d'action collective. Elle doit, en outre, porter sur la préparation, le recrutement, la sélection, l'affectation, l'enregistrement, l'initiation au travail, la confirmation, la formation, l'encadrement, la discipline et la révocation des enseignants. D'autre part, cette politique doit prendre en considération les préoccupations de l'employeur et de l'employé, la prévention, la confidentialité, les intérêts de l'employé, les procédures de recrutement, la gestion du rendement, les besoins en matière d'éducation et d'information, les instruments de la politique incluant les codes de conduite, les mécanismes d'exécution ainsi que les systèmes de référence. Ceci requiert un engagement conséquent de la part des gestionnaires et un processus participatif de formulation de la politique.

#### La nécessité d'une politique sur le VIH/SIDA dans les lieux de travail

42. Dans la même optique, le Coordinateur national de l'ONUSIDA en Ouganda, le Dr. R. Del Prado, a souligné la nécessité des politiques et programmes sur le VIH/SIDA dans les lieux de travail.<sup>18</sup> Il a fait observer qu'actuellement les taux de mortalité chez les enseignants et autres fonctionnaires du ministère de l'éducation nationale constituent au moins la moitié des taux globaux de mortalité chez les adultes. Actuellement, le taux de mortalité chez les enseignants représente le tiers du taux global de déperdition d'effectifs scolaires et est plus élevé chez les enseignants que chez les enseignantes. Selon l'ONUSIDA – Ouganda, l'absentéisme chez les enseignants n'est pas généralement perçu comme un problème grave, alors qu'en moyenne chaque école fait état d'au moins un enseignant qui est continuellement malade. Au cours des vingt dernières années, diverses approches ont été adoptées pour juguler la propagation du VIH et réduire ses incidences sur les personnes, les familles et la société. Maintenant, il est évident qu'il n'y a aucune formule simple qui soit efficace partout. Un 'vaccin social' contre le VIH/SIDA comprend: la tolérance et la solidarité envers les personnes séropositives, une formation intègre en capacités relatives au passage à la vie active à l'intention des enseignants et des jeunes,

<sup>17</sup> Voir: Organisation internationale du travail. (2001). *"An ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work"*. Genève, Suisse.

<sup>18</sup> Communication de R. F. Del Prado sur "Rethinking Youth and Sex". Consultation du Bureau de l'UNESCO-Nairobi sur VIH/SIDA et le rôle des Commissions chargées de l'enseignement, Kampala, Ouganda, du 16 au 18 juin 2003.



l'utilisation à 100% du préservatif dans tous les cas de rapports sexuels occasionnels à risque, des soins et un traitement de bonne qualité aux personnes séropositives, le développement de tous les citoyens, la promotion des vertus humanitaires, ainsi que les politiques et programmes sur le VIH/SIDA dans les lieux de travail.

#### Leçon tirée du secteur privé

43. La *Standard Chartered Bank* (Ouganda) a présenté sa politique sur le VIH/SIDA qui définit les responsabilités respectives de la banque et des employés en ce qui concerne le VIH/SIDA.<sup>19</sup> Les employés de la *Standard Chartered Bank* sont pour la plupart des jeunes célibataires; constituant ainsi un groupe à haut risque d'infection au VIH/SIDA. La politique de la banque porte sur l'élimination de la discrimination envers les employés sur la base de leur état sérologique en rapport au VIH/SIDA, la sensibilisation des employés et la vision commune sur la question du VIH/SIDA par le biais d'une campagne y afférente. Les employés de la banque ne sont pas tenus de dévoiler leur séropositivité. Lorsqu'ils optent pour une telle alternative, l'information est traitée de manière strictement confidentielle, et des anti-rétroviraux sont mis à leur disposition. La banque prend en charge tous les coûts relatifs au traitement anti-rétroviral requis pour ses employés. En dépit du fait que 80% des employés se sont prêtés de gré aux services de CCDV, bon nombre d'entre eux n'ont pas déclaré leur état sérologique et ne bénéficient des soins gratuits d'anti-rétroviraux. Peut-être qu'il subsiste quelque crainte en ce sens que le fait de divulguer leur état sérologique pourrait freiner leurs carrières professionnelles au sein de la banque.

44. L'expérience tirée du monde des affaires au niveau local amène à mettre en exergue la nécessité de focaliser l'attention sur l'incidence potentielle du VIH/SIDA quant à l'avenir de la compagnie. Le service de l'éducation constitue le secteur le plus vaste et le plus coûteux qui renferme une masse laborieuse hautement qualifiée dans les pays en voie de développement. C'est donc une mesure judicieuse que de s'inspirer du monde des affaires considérant la manière dont il adapte les critères d'emploi. Cependant, les délégués aux consultations de Kampala ont attiré l'attention sur le fait que certaines entreprises commerciales telles que la *Standard Chartered Bank* emploient des personnels peu nombreux (soit moins de 300 employés) comparativement au secteur éducatif, dont le nombre d'enseignants s'élève à 240.000, comme c'est le cas au Kenya. Ce qui est possible dans une petite entreprise – s'agissant du traitement anti-rétroviral et de la prise en charge des coûts relatifs aux consommateurs – ne l'est pas dans le service de l'enseignement. Il est, néanmoins, nécessaire que les commissions chargées de l'enseignement et les conseils d'enseignement soient informés et qu'elles s'inspirent des modèles de politiques appliquées par le secteur privé. [Veuillez trouver à l'annexe 3 des extraits d'une politique sur le VIH/SIDA adoptée par une compagnie apéritrice en matière d'audit en Afrique du Sud.]

#### Les syndicats des enseignants et la lutte contre le VIH/SIDA

45. Les délégués des syndicats des enseignants issus du Bureau de l'UNESCO-Nairobi ont eu l'opportunité de présenter leurs réalisations dans le domaine du VIH/SIDA, ainsi que leurs priorités et leur travail effectué en collaboration avec les

<sup>19</sup> Communication de Standard Chartered Bank, Kampala, Ouganda. Consultation du Bureau de l'UNESCO-Nairobi sur le VIH/SIDA et le rôle des Commissions chargées de l'enseignement, tenue à Kampala, Ouganda, du 16 au 18 juin 2003.

ministères de l'éducation respectifs. Le délégué du syndicat national des enseignants de l'Ouganda (UNATU) a fait noter que l'UNATU met un accent particulier sur la qualité de l'éducation, en veillant à renforcer celle-ci dans le domaine du VIH/SIDA.<sup>20</sup> Selon l'UNATU, actuellement en Ouganda les enseignants mènent avec leurs propres moyens la lutte contre cette pandémie. Il paraît que la plupart des enseignants préfèrent travailler dans les centres urbains, ce qui fait que les écoles établies dans les zones rurales sont à court d'effectifs, tandis que les écoles des zones urbaines sont surpeuplées. Même lorsqu'un(e) enseignant(e) n'est pas infecté(e), il (elle) doit s'occuper des parents, des membres de la communauté, des apprenants et de leurs propres familles qui sont tous infectés et affectés par le VIH/SIDA. Actuellement, les enseignants des écoles primaires gagnent moins de 50\$ US par mois ; de ce fait, il leur est quasiment impossible de pourvoir à leurs propres frais médicaux.

46. Selon l'UNATU, les dispositions actuelles relatives au congé des enseignants ne sont pas viables. Il est bien connu que les enseignants ne demandent pas de congé de maternité et de maladie, par crainte de perdre leurs postes. Même lorsque le congé est accordé, la perspective de ne percevoir que la moitié ou une infime portion du salaire frustre l'enseignant. Comme résultat, les enfants abandonnent ou perdent tout intérêt. Il semble que l'enseignant malade se retrouve soumis au régime du travail accéléré, à en conclure par les rapports récapitulatifs selon lesquels les Directeurs exercent sur eux diverses formes de harcèlement excessif pour les forcer à récupérer le temps perdu lorsqu'il était en congé-maladie. Le point de vue de l'UNATU est que la politique relative au congé doit être révisée, afin d'inclure une approche plus adaptée au monde du travail qui permette à l'enseignant de prendre un congé-maladie tout en percevant la totalité du salaire et éventuellement d'avoir droit à une retraite volontaire sur la base des conclusions médicales. A présent, l'UNATU est en train de concevoir sa politique destinée à orienter toutes les interventions dans le domaine éducatif. Le VIH/SIDA est intégré dans les programmes en matière d'éducation relatifs au recrutement des enseignants, à l'éducation des membres, au renforcement permanent des capacités professionnelles et au développement social.

47. Le syndicat national des enseignants du Kenya (KNUT) a acquis de l'expérience en passant par des périodes difficiles.<sup>21</sup> Le KNUT a vu le jour suite au besoin éprouvé par les enseignants de s'unir pour débattre et réclamer des conditions de service harmonisées. Grâce à l'appui du KNUT, la commission chargée des enseignants (TSC) a été instituée par une loi promulguée par le parlement en 1967, faisant de la TSC le seul employeur des enseignants. Le KNUT a toujours préconisé le partenariat avec le ministère de l'éducation, la TSC et les autres parties prenantes. Il attache une grande importance à la prévention du VIH/SIDA parmi ses protégés et cherche des partenaires, afin d'assurer une extension des services destinés à profiter à tous les enseignants. Le KNUT est persuadé que la lutte contre le SIDA constitue une cause commune. Il n'y a pas de subordonnés, mais plutôt des acteurs unis oeuvrant pour une même cause.

---

<sup>20</sup> Communication de T. Birungi Mayanja, Secrétaire général, syndicat national des enseignants de l'Ouganda, Consultation du Bureau de l'UNESCO-Nairobi sur le VIH/SIDA et le rôle des Commissions chargées de l'enseignement, Kampala, Ouganda, du 16 au 18 juin 2003.

<sup>21</sup> Communication de F. Ng'ang'a, Secrétaire général du Syndicat national des enseignants du Kenya, Consultation du Bureau de l'UNESCO Nairobi sur le VIH/SIDA et le rôle des Commissions chargées de l'enseignement, à Kampala, Ouganda, du 16 au 18 juin 2003.

48. Deux syndicats des enseignants ont été récemment créés au Rwanda, regroupant respectivement les enseignants des écoles primaires et ceux du secondaire.<sup>22</sup> Ces syndicats fonctionnent au niveau national ainsi qu'aux niveaux provincial et de district, en collaboration avec le ministère de l'éducation. A l'instar d'autres syndicats africains, les syndicats des enseignants du Rwanda défendent les droits et les intérêts de l'enseignant, notamment en ce qui concerne le logement, les soins médicaux, la rémunération, etc. S'agissant de la lutte contre le SIDA, les syndicats des enseignants collaborent avec le ministère de l'éducation et celui de la santé par le biais d'un comité de coordination. Ils se proposent d'entreprendre une étude sur les enfants et les jeunes qui sont malades, constituer un fonds de solidarité pour le personnel du secteur éducatif sur la base des contributions des enseignants. Les syndicats comptent également assurer la formation et le renforcement des capacités des enseignants, en ce qui concerne les capacités de passage à la vie active et le VIH/SIDA, et l'entrée en pourparlers, afin que les enseignants bénéficient du traitement aux anti-rétroviraux.

49. Au Burundi, les grèves fréquentes des enseignants sont soutenues par le syndicat des enseignants.<sup>23</sup> Dans le domaine du VIH/SIDA, le syndicat des enseignants du Burundi les a réunis tous dans le but de préparer un projet à soumettre aux donateurs. Ce projet inclut le perfectionnement des formateurs destinés à dispenser la formation pédagogique et les CCDV pour les jeunes enseignants. Le syndicat assure également la production des programmes éducatifs radiodiffusés et organise des activités destinées à encourager les enseignants à contribuer au fonds de solidarité des enseignants, afin de couvrir les coûts relatifs au traitement aux anti-rétroviraux. Les fonds manquent considérablement, et cela entrave la réalisation de tels projets. Nonobstant ce facteur, les sessions d'information, éducation et communication (IEC) sont organisées chaque samedi par le syndicat, afin d'informer les enseignants sur le VIH/SIDA. Par ailleurs, le syndicat collabore avec le ministère de l'éducation dans les pourparlers sur la question relative aux salaires des enseignants, ainsi qu'à leurs conditions de vie en milieu scolaire et au sein de leurs sociétés.

50. Le point de vue des délégués du syndicat est que les enseignants malades redoutent de partir en congé-maladie, parce qu'ils courent le risque de se voir rayés de la liste de paie au bout de quelques mois. Les enseignants préfèrent être absents et s'efforcer de venir en classe jusqu'aux derniers moments de leur vie. L'intégration du HIV/SIDA et de l'éducation au passage à la vie active dans les programmes de formation pédagogique doit être pris avec beaucoup d'importance dans la mesure où elle permet de transmettre à plus d'enseignants, les informations du VIH/SIDA. Bien qu'il soit évident que bon nombre d'enseignants sont personnellement affectés par le VIH/SIDA, personne ne semble prêter attention aux besoins d'un enseignant en tant qu'individu. Les enseignants continuent d'accuser des lacunes en ce qui concerne les capacités de réagir. En outre, ils restent prisonniers des interdits et ignorent même en quoi consiste l'infection. Dans la plupart des cas, ils ont à peine les ouvrages et la documentation de base à utiliser pour leur propre information. Les syndicats ont été exhortés à agir d'abord avant de demander de l'aide aux donateurs et partenaires. Par

<sup>22</sup> Communication de K. Narcisse, Président du Comité national du Syndicat national des enseignants du primaire. Consultation du Bureau de l'UNESCO-Nairobi sur le VIH/SIDA et le rôle des Commissions chargées de l'enseignement, Kampala, Ouganda, du 16 au 18 juin 2003.

<sup>23</sup> Communication de S. Nibigira, Ministère d'éducation nationale, Burundi. Consultation du Bureau de l'UNESCO-Nairobi sur le VIH/SIDA et le rôle des Commissions chargées de l'enseignement, Kampala, Ouganda, du 16 au 18 juin 2003.

exemple, ils peuvent d'abord constituer un fonds de solidarité avant de demander aux autres de les aider. Ils peuvent concevoir des idées pratiques et initier une politique sur la question des enseignants auxiliaires.

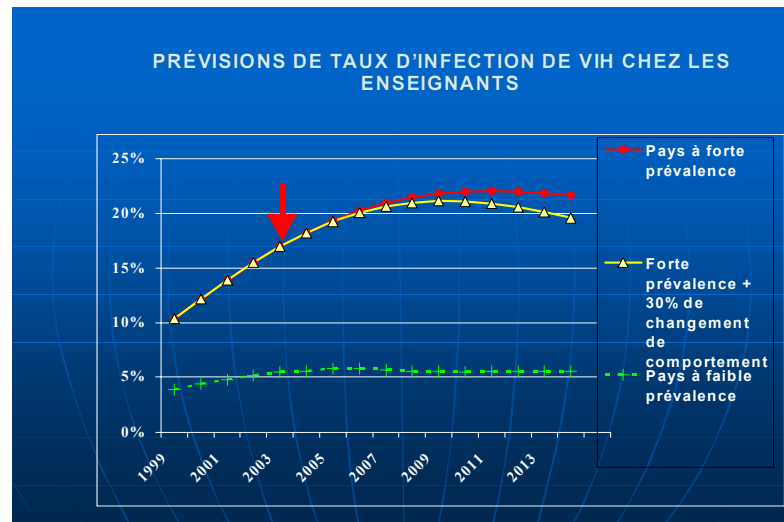
*Réponse au VIH/SIDA par les membres du personnel du secteur éducatif : planification et réduction de l'impact*

51. Dr. Anthony Kinghorn a insisté sur l'importance des ministères de l'éducation, en précisant qu'ils doivent adopter une position Claire quant à la mission du secteur éducatif en ce qui concerne le VIH/SIDA et le rôle que les commissions chargées de l'éducation, ainsi que les commissions des enseignants sont censées assumer dans la planification et la réduction de l'impact. Qu'est-ce qui peut être fait, par qui et quelle est la meilleure façon de le faire? Bon nombre d'options existent à cet effet. Dans le domaine de la prévention, il y a l'éducation sur le SIDA, l'information sur la santé de la reproduction, la distribution des préservatifs, l'éducation des pairs, les campagnes de plaidoyer, le CCDV, le traitement des IST, la formation en capacités de passage à la vie active à l'intention des enseignants, etc. Le domaine du traitement comporte également diverses options d'interventions telles que l'accès aux soins médicaux, le traitement des infections opportunistes, les médicaments anti-rétroviraux, les services de contraception. Dans le cadre des services d'assistance et d'appui, l'on peut citer : l'assistance et l'orientation psychosociale, les soins à domicile, le groupe d'appui tenant compte de l'aspect genre, le soutien aux personnes en deuil, changement des charges professionnelles, appui à la famille/aux personnes prises en charge, etc.

52. La réponse à la pandémie du VIH/SIDA chez le personnel du secteur éducatif nécessite une planification à même d'atténuer les incidences sur le système. L'extrapolation des tendances relatives à l'infection du VIH/SIDA dans le secteur éducatif découle de différents modèles de prévision, d'observation, d'interviews recueillies auprès des informateurs principaux et des données collectées par le biais des partenaires en matière de développement et autres. Le graphique ci-dessous présente trois scénarios d'extrapolation de l'ampleur de l'infection du VIH chez les employés du secteur éducatif. Le premier scénario prévoit les taux d'infection dans un pays à forte prévalence ; le deuxième concerne un pays à forte prévalence qui est parvenu à susciter un changement de comportement à 30%. Le troisième graphique concerne un pays à faible prévalence.

53. Les prévisions peuvent être également faites de la même façon en ce qui concerne l'extrapolation des taux de décès chez les enseignants au cours d'une certaine période. Le graphique ci-dessous montre un nombre relativement constant de décès chez les enseignants dûs à des causes autres que le VIH/SIDA. Il montre un nombre croissant de décès chez les enseignants morts du VIH/SIDA, et établit une comparaison des taux de décès provoqués par le VIH/SIDA entre les victimes qui auront bénéficié du traitement ARV et ceux qui n'auront pas subi ce traitement. [Voir Graphique 2.]

Graphique 1.



(Source: A. Kinghorn, MTT/Health and Development Africa, Communication sur "Faire face au VIH/SIDA chez les membres du personnel du secteur éducatif – Planification et réduction de l'impact", 2003).

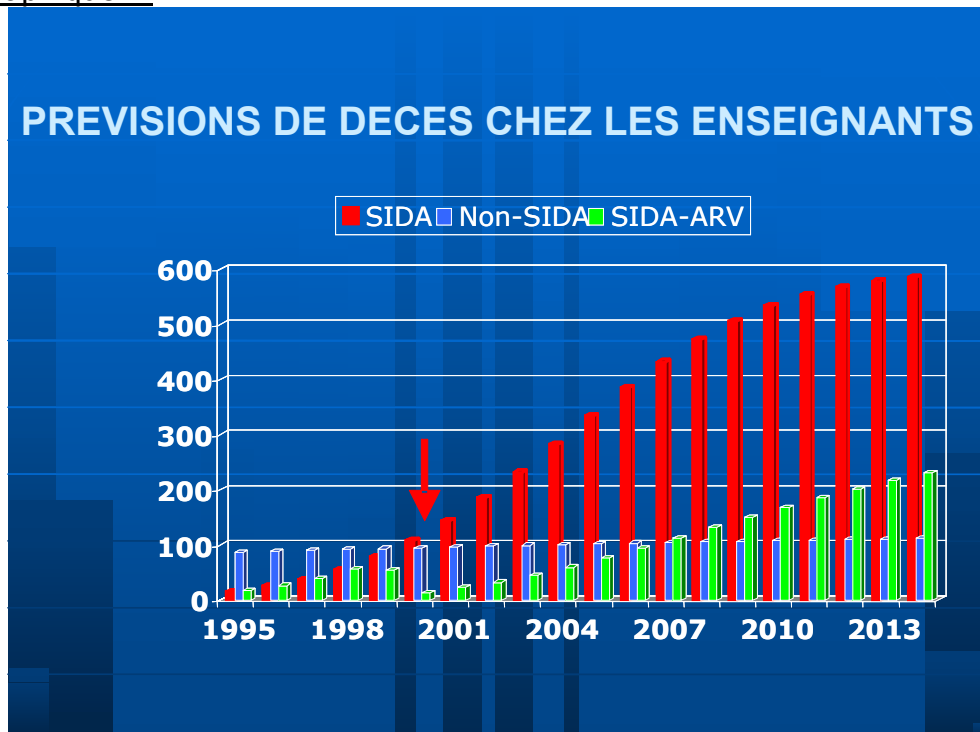
54. Divers éléments transversaux permettent d'attester si les enseignants sont ou pas plus vulnérables à l'infection au VIH. Pourtant, il y a de fortes probabilités de réduire le danger lorsqu'ils sont mieux informés à propos de cette pandémie. Les enseignants peuvent être vulnérables, suite à diverses raisons : il est probable qu'ils accusent des lacunes dans les connaissances de base, et qu'ils affichent un certain degré de scepticisme tout en cultivant le sens du fatalisme. Certaines attitudes et croyances peuvent également les induire en erreur. D'autre part, la situation et la fortune relatives des enseignants, comparées au gros de la population, peut également les exposer à d'importants risques. Les affectations qui séparent les conjoints et certains loisirs mettent les enseignants dans une situation à risque. En outre, il est possible qu'il n'y ait pas de programmes et services destinés aux enseignants, tels que la distribution des préservatifs, le CCDV, le traitement des IST, etc.

55. Il s'avère nécessaire de mener des analyses de situation, afin de déterminer les conséquences du VIH/SIDA sur les enseignants. Il y a également lieu de définir les priorités et les rôles. Où est-ce que la réponse pour faire face au VIH/SIDA convient le mieux et renforce d'autres programmes prioritaires dans les domaines de la gestion et de la planification? Qu'est-ce qui peut constituer les zones du domaine de prévention, d'assistance et d'appui ainsi que le système et la protection de qualité ?

56. La gestion des incidences sur le personnel du secteur éducatif peut être catégorisée dans deux domaines principaux. Le premier domaine consiste à fournir un appui social aux employés. Cet appui doit inclure les programmes de prévention et de renforcement des capacités relatives au passage à la vie active, le perfectionnement et la formation pédagogique continue à l'intention des enseignants, ainsi qu'une politique intégrée relative au VIH/SIDA sur le lieu de travail. Ceci inclut également la prévention, l'assistance et l'appui et la gestion des incidences en visant les structures telles que les services médicaux, les pensions, l'assistance et l'appui aux employés, le CCDV. Le deuxième domaine porte sur la promotion de la qualité et la gestion des incidences dans le fonctionnement du système. Ceci implique le renforcement des

ressources humaines fondamentales du niveau national aux niveaux de districts, la gestion des cas de santé précaire et d'absentéisme (par exemple, la révision des clauses relatives aux congés), les enseignants auxiliaires et suppléants, la planification de la réussite et le changement du système en ce qui concerne les postes-clés. Ce domaine couvre aussi les systèmes de répartition et d'affectation des enseignants, les mutations et le remplacement, ainsi que les facteurs qui favorisent la morale et le professionnalisme. Il inclut le développement et la planification adéquats des ressources humaines (par exemple, les résultats de la formation, la capacité de dispenser les connaissances et de mener les recherches, le contenu et la répartition des rôles pour l'efficacité et la compétence) ainsi que l'information sur la gestion des ressources humaines (par exemple, des enquêtes sur la prévalence du VIH/SIDA chez les enseignants, EMIS, DEMMIS, la pension, le fonds, les données relatives au service de la paie.)

Graphique 2.



(Source: A. Kinghorn, MTT/Health and Development Africa, Communication sur "Faire face au VIH/SIDA chez les membres du personnel du secteur éducatif – Planification et réduction de l'impact", 2003).

56. La gestion des incidences sur le personnel du secteur éducatif peut être catégorisée dans deux domaines principaux. Le premier domaine consiste à fournir un appui social aux employés. Cet appui doit inclure les programmes de prévention et de renforcement des capacités relatives au passage à la vie active, le perfectionnement et la formation pédagogique continue à l'intention des enseignants, ainsi qu'une politique intégrée relative au VIH/SIDA sur le lieu de travail. Ceci inclut également la prévention, l'assistance et l'appui et la gestion des incidences en visant les structures telles que les services médicaux, les pensions, l'assistance et l'appui aux employés, le CCDV. Le deuxième domaine porte sur la promotion de la qualité et la gestion des incidences dans le fonctionnement du système. Ceci implique le renforcement des ressources humaines fondamentales du niveau national aux niveaux de districts, la gestion des cas de santé précaire et d'absentéisme (par exemple, la révision des clauses relatives aux congés), les enseignants auxiliaires et suppléants, la planification de la réussite et le changement du système en ce qui concerne les postes-clés. Ce domaine couvre aussi les systèmes de répartition et d'affectation des enseignants, les mutations et le remplacement, ainsi que les facteurs qui favorisent la morale et le professionnalisme. Il inclut le développement et la planification adéquats des ressources humaines (par exemple, les résultats de la formation, la capacité de dispenser les connaissances et de mener les recherches, le contenu et la répartition des rôles pour l'efficacité et la compétence) ainsi que l'information sur la gestion des ressources humaines (par exemple, des enquêtes sur la prévalence du VIH/SIDA chez les enseignants, EMIS, DEMMIS, la pension, le fonds, les données relatives au service de la paie.)

57. D'une manière générale, il y a une mauvaise gestion des systèmes d'information sur le VIH/SIDA dans la plupart des pays. Le SIDA est un problème persistant qui fait ressortir les lacunes qui caractérisent un système. Heureusement, il offre aussi des opportunités de planifier pour d'autres questions. Bon nombre de solutions sont applicables et potentiellement rentables. Le VIH/SIDA doit être considéré à la fois comme une opportunité et une menace. Par exemple, une réponse efficace pour faire face au VIH/SIDA peut réellement renforcer la réalisation des objectifs de l'EPT.

#### Initier des actions pragmatiques

58. Le défi auquel font face les commissions chargées de l'enseignement et leurs partenaires consiste à identifier les actions pratiques et viables qui peuvent être exécutées de manière expéditive et efficace.<sup>24</sup> Un objectif de travail peut être choisi dans les zones où le besoin est plus pressant, où l'impact peut être plus perceptible et où il y a des fortes probabilités de susciter une 'réaction en chaîne'. Coombe suggère l'application de critères spécifiques pour définir les priorités. Tout d'abord, il s'agit de savoir si l'activité est menée à une grande envergure, si elle atteint un grand nombre de bénéficiaires et si elle est susceptible de susciter un impact optimal sur un aspect spécifique de la pandémie. Est-elle focalisée sur les défis les plus persistants (par exemple, en ciblant les enfants les plus vulnérables) ? Est-ce que l'activité est à même de susciter un effet multiplicateur de grande envergure, en générant l'impact le plus considérable pour le moindre effort et en présageant des résultats rapides, tangibles et positifs ?

<sup>24</sup> Communication de C. Coombe. "Définir les priorités pour l'action." Consultation du Bureau de l'UNESCO-Nairobi sur le VIH/SIDA et le rôle des Commissions chargées de l'enseignement, Kampala, Ouganda, du 16 au 18 juin 2003.

59. D'autres critères consistent à s'assurer que l'activité est focalisée sur un nouveau problème qui n'est pas encore en train d'être résolu ailleurs. Est-ce que sa mise à exécution est objective parce qu'elle utilise les processus et infrastructures existants ? Est-elle autonome, susceptible d'être exécutée sans conditionnalité ou d'autres activités préalables ? Est-ce que l'activité est en soi une condition préalable pour d'autres interventions qui ne peuvent pas être initiées jusqu'à ce que ladite activité ait démarré ? N'est-elle pas susceptible d'être l'objet de controverse ? Est-elle susceptible de bénéficier facilement de l'engagement nécessaire du point de vue politique, professionnel et administratif ? Est-ce qu'elle utilise les ressources disponibles au niveau local qui facilitent une exécution immédiate ?

60. Diverses suggestions ont été émises quant aux activités potentielles qui répondent aux critères évoqués plus haut. Premièrement, des conditions de travail améliorées pour les enseignants mieux rémunérés permettront d'accroître leur motivation et leur performance en classe. En second lieu, aider les enseignants à être moins timides et moins 'confus' en exposant des messages sur le VIH/SIDA. Troisièmement, fournir des efforts pour inclure le VIH/SIDA parmi les maladies auxquelles l'on administre des soins, en réclamant le droit à l'assurance médicale. Quatrièmement, définir, en collaboration avec les organisations des enseignants, les modalités régissant le système d'enseignants surnuméraires, et déterminer les moyens concrets de les mettre en application. Cinquièmement, formuler également des propositions sur la retraite pour ceux qui sont gravement malades, et voir dans quelle mesure le service de l'enseignement peut entreprendre une démarche efficace en ce qui concerne la politique de retraite, tout en maintenant des relations étroites avec les associations et les syndicats des enseignants.

### Gestion de la réponse

61. Une série des questions a été soulignée pour guider les planificateurs de l'éducation dans l'œuvre d'intégration de la problématique du VIH/SIDA dans le système éducatif. Ces questions sont les suivantes : (i) Quel est le type de leadership et quelles structures sont requis pour coordonner et trouver des réponses aux questions de ressources humaines liées au VIH/SIDA? (ii) Quels sont les types de plaidoyer et de partenariats requis? (iii) Quels sont les types de gestion et de ressources personnelles pour s'assurer que ces réponses sont appropriées? (iv) Quelles sont les dispositions à prendre sur le plan financier et budgétaire, en vue de réponses appropriées aux questions de VIH/SIDA? (v) De quels types de développement des capacités et d'appui technique aurions-nous besoin? Les diverses fonctions/questions relatives au VIH/SIDA ont été enregistrées pour servir de base aux groupes de discussions des équipes des pays, et orienter la réflexion sur les questions et les actions prioritaires. [Voir Tableau 2.]

**Tableau 2. Fonctions/Questions en rapport avec le VIH/ SIDA**

1. Politique et réglementation en matière d'emploi	2. Programme VIH/SIDA	3. Programmes de prévention et de protection du personnel	4. Gestion et administration efficace	5. Gestion des congés-maladie et absentéisme
a) Politique sur le VIH/SIDA en milieu professionnel b) Code de conduite	a) Plan b) Suivi et évaluation	a) Changement de comportement	a) Déploiement, allocation b) Recrutement c) Engagement d) Transfert	a) Congés (maladie, spéciale, normale) b) Système d'enseignants



c) Autres codes de travail, règles, ordres, etc.		et plaidoyer b) Compétences nécessaires à la vie c) Education par les pairs d) Traitement des IST e) Accès aux préservatifs	e) Discipline g) Logement	surnuméraires c) Planification de la succession
<b>6. Formation et développement des capacités</b>	<b>7. Pension and benefits (Ill health, death, funeral)</b>	<b>8. Soins médicaux</b>	<b>9. Programme d'appui à l'employé</b>	<b>10. Recherche et Information</b>
a) Initiale b) Continue c) Planification des résultats d) Aptitudes et curriculum e) Ressources humaines et autres compétences de gestion f) Transfert d'autres compétences et mécanismes de rétention	a) Plan des avantages b) Financement c) Allocations santé d) Administration e) Autre	a) Politique b) Finance, Assurance c) Prestation des services	a) Counseling b) Centre de Conseils et Dépistage Volontaire c) TRAITEMENT des IST	a) Systèmes d'information/suivi (ex., mort, maladie santé, rotation du personnel) b) Recherche (ex. impact, Evaluation)

62. Il a été demandé aux équipes des pays d'identifier ce qu'ils trouvaient comme étant le plus important, et d'indiquer les types de mesures qui pourraient en réalité être prises (comme indiquées dans le tableau ci-dessus). Cette réflexion a abouti à des résultats repris dans les tableaux 3-6 :

**Tableau 3. FONCTIONS/QUESTIONS EN RAPPORT AVEC LE VIH/ SIDA AU BURUNDI**

FONCTIONS/QUESTIONS EN RAPPORT AVEC LE VIH/ SIDA	AUTORITE RESPONSABLE	ACTION(S)/STRATEGIE PROPOSEES
<b>POLITIQUE ET REGLEMENTATION EN MATIERE D'EMPLOI</b>		Plaidoyer en faveur des enseignants infectés et protection des droits
. Politique sur le VIH.SIDA en milieu professionnel	MINEDUC MINISANTE Ministère à la Présidence charge du VIH/SIDA	.Législation en vue de protéger les enseignants infectés .Séance de sensibilisation sur la prévention en matière de VIH/SIDA
. Code de conduite	Ministère de la Justice	.Zero tolerance for child abuse and rape
<b>PROGRAMMES DE PREVENTION ET DE PROTECTION DU</b>		.Produits et matériel de prévention du VIH/SIDA

<b>PERSONNEL</b>		
. Changement de comportement, communication et plaidoyer	Ministère de la Présidence charge de la lutte contre le VIH/SIDA	.Sensibilisation et formation
. Compétences nécessaires à la vie		.Intégration des compétences nécessaires à la vie dans le programme de formation des enseignants
. Education par les pairs		.Elaboration des programmes dans les écoles.
. Accès aux preservatives		. Mobilisation des fonds pour l'approvisionnement en préservatifs en milieu professionnel
<b>GESTION ET ADMINISTRATION EFFICACE</b>	MINEDUC Ministère de Finance	. Clarifier le processus de la décentralisation au niveau du MINEDUC . Elaborer des plans d'action en vue de l'amélioration des conditions de travail des enseignants
<b>GESTION CONGE-MALADIE/ABSENTEIS ME</b>		
. Pension prématurée suite à l'état de maladie, de santé/ inaptitude physique		. Inclure la santé mentale dans le programme de santé . Eliminer le possibilité de pension prématurée
. Système d'enseignants surnuméraires	MINEDUC MINESANTE Fonction publique Présidence, VIH/SIDA	.Renforcer le système d'enseignants surnuméraires pour remplacer les enseignants affectés par le VIH/SIDA
<b>FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES</b>		. Généralisation de la formation en matière de prévention du VIH/SIDA
		.Création des commissions spécialisées sur les allocations en faveurs des enseignants malades du SIDA
. Financement		. Création d'une ligne budgétaire en vue de soutenir les enseignements malades du SIDA
. Soins médicaux		.Eveil de l'intérêt des partenaires en vue de l'appui en faveur des enseignants

<b>PROGRAMME D'APPUI A L'EMPLOYE</b>		malades du SIDA
. CCDV		. Soins et appui aux enseignants malades du VIH/SIDA
. Autre appui		. Encourager les CCDV parmi les enseignants . Mobiliser les fonds pour s'approvisionner en ARV

[MINEDUC: Ministère de l'Education nationale ; MINISANTE: Ministère de la Santé]

**Tableau 4. FONCTIONS/QUESTIONS EN RAPPORT AVEC LE VIH/ SIDA AU KENYA**

FONCTIONS/QUESTIONS EN RAPPORT AVEC LE VIH/ SIDA	AUTORITE RESPONSABLE	NIVEAU DE PRIORITE	MESURES(S)/ STRATEGIES PROPOSEES
<b>POLITIQUE ET REGLEMENTATION EN MATIERE D'EMPLOI</b>			
. Politique sur le VIH.SIDA en milieu professionnel	PRESIDENCE/TSC/KNUT	ELEVE	. Formulation de données . Mise en oeuvre . Suivi
<b>PROGRAMME VIH/SIDA</b>			
. Plan	MOEST TSC/KNUT/KIE	ELEVE	. Activités d'expansion
<b>PROGRAMMES DE PREVENTION EN FAVEUR DU PERSONNEL</b>			
. Compétences nécessaires à la vie	MOEST /TSC/KNUT/KIE	ELEVE	. Elaboration du Curriculum
<b>GESTION ET ADMINISTRATION EFFICACE</b>			
. Déploiement/allocation	TSC	MOYEN	. En cours
<b>GESTION CONGE-MALADIE/ABSENTEISME</b>			
. Système d'enseignants surnuméraires	TSC/MOEST	ELEVE	. Initier immédiatement des discussions
<b>FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES</b>			
. Compétences et curriculum	MOEST /KIE/TSC/KNUT	ELEVE	. Accélérer et développer des log frames
<b>PENSION ET ALLOCATIONS DIVERSES (MALADIE SANTE, MORT, FUNERAILLES)</b>			
. Financement et assurance	<b>GOK</b>	ELEVE	. Mise en œuvre du projet Kipkuleu (1999)
. Administration	TSC/MOF	ELEVE	. Accélérer
<b>PROGRAMME D'APPUI A</b>			

<b>L'EMPLOYE</b>			
. Appui conseil	MOEST /TSC/ KNUT	ELEVE	. Renforcement des capacités en matière de gestion des ressources humaines et financières
<b>RECHERCHE ET INFORMATIONS</b>			
. Systèmes d'information/suivi (ex., mort, maladie santé, rotation du personnel)	MOEST /TSC/ KNUT	ELEVE	. Augmenter les unités : séances de Conseils

**Tableau 5. FONCTIONS/QUESTIONS EN RAPPORT AVEC LE VIH/ SIDA AU RWANDA**

FONCTIONS/QUESTIONS EN RAPPORT AVEC LE VIH/ SIDA	AUTORITE RESPONSABLE	MESURES(S)/ STRATEGIES PROPOSEES
<b>POLITIQUE ET REGLEMENTATION EN MATIERE D'EMPLOI</b>		. Plaidoyer en faveur des enseignants infectés par le VIH/SIDA et la protection des droits
. Politique sur le VIH.SIDA en milieu professionnel	MINEDUC MINISANTE MIFOTRAV	.Legislation en vue de la protection des enseignants infectés par le VIH/SIDA. . Séances de sensibilisation sur la prévention du VIH/SIDA
. Code de conduite	Ministère des Finances	. Pas de tolérance pour abus des enfants et viol
<b>PROGRAMMES DE PREVENTION ET PROTECTION DU PERSONNEL</b>		. Produits et équipements de prévention du VIH/SIDA
. Changement de comportement . Communication et plaidoyer	Ministère de la Présidence chargé de la lutte contre le VIH/SIDA	. Sensibilisation et formation
. Compétences nécessaires à la vie		. Intégration des compétences de la vie dans le programme de formation des enseignants
. Accès aux préservatifs		. Mobilisation des fonds en vue d'approvisionnement en préservatifs en milieu professionnel
<b>GESTION ET ADMINISTRATION EFFICACE</b>	MINEDUC MIFOTRAV	. Clarifier le processus de la décentralisation au niveau du MINEDUC . Elaborer des plans d'action en vue de l'amélioration des conditions de travail des enseignants
<b>GESTION CONGE-MALADIE/ABSENTEISME</b>		
. Retraite due à la maladie, état de		. Inclure la santé

santé ou inaptitudes physique		mentale dans le programme de santé . Eliminer les possibilités de pension prématurée
. Système d'enseignants surnuméraires	MINEDUC MIFOTRAV	. Renforcer le système d'enseignants surnuméraires pour remplacer les enseignants affectés par le VIH/SIDA
<b>FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES</b>		. Généralisation de la formation en matière de prévention du VIH/SIDA
<b>PENSION ET ALLOCATIONS DIVERSES (MALADIE SANTE, MORT, FUNERAILLES)</b>		. Création des commissions spécialisées sur les allocations en faveur des enseignants malades du SIDA
. Financement		. Création d'une ligne budgétaire en vue de soutenir les enseignements malades du SIDA
. Soins de santé		. Eveil de l'intérêt des partenaires en vue de l'appui en faveur des enseignants malades du SIDA
<b>PROGRAMME D'APPUI A L'EMPLOYE</b>		. Soins et appui aux enseignants malades du VIH/SIDA
. Centre de conseils et Dépistage volontaire		. Encourager les CCDV parmi les enseignants
. Autre appui		. Mobiliser les fonds pour s'approvisionner en ARV

**Tableau 6. FONCTIONS/QUESTIONS EN RAPPORT AVEC LE VIH/ SIDA EN OUGANDA**

FONCTIONS/QUESTIONS EN RAPPORT AVEC LE VIH/ SIDA	AUTORITE RESPONSABLE	NIVEAU DE PRIORITE	MESURES(S)/ STRATEGIES PROPOSEES
<b>POLITIQUE ET REGLEMENTATION EN MATIERE D'EMPLOI</b>	ESC, MOPS, MOES	TRES ELEVE	. Identifier les partenaires . Initier des réunions
. Code de conduite	ESC, MOES	HIGH	. Réviser le code . Disséminer et sensibiliser . Suivi.
. Autres codes de travail, règlements, ordres, etc.	MOPS, MOGLSD	MEDIUM	. Recherche action sur ce qui se passe
<b>PROGRAMME VIH/SIDA</b>	MOES, ESC	TRES ELEVE	. Elaboration d'un plan stratégique
. Suivi & évaluation	MOES, ESA, ESC, teacher organization		. Production des outils de suivi et évaluation Mise en œuvre
<b>PROGRAMMES DE PREVENTION ET PROTECTION DU PERSONNEL</b>	ESC, MOES, Teachers' organizations, T. Tr. INST	TRES ELEVE	. Identifier des partenaires clés . Identifier et produire des modules et autre matériel
. Compétences nécessaires à la vie	MOES, ESA		. Mettre sur pied une stratégie de plaidoyer

			. Disséminer le PIASLY et en assurer la sensibilisation
. Education par les pairs	MOES, MOH		
. Traitement des IST	MOH, MOES	TRES ELEVE	. Plaidoyer . Approvisionnement en préservatifs
<b>GESTION CONGES- MALADIE/ABSENTEISME</b>	MOES, ESC, MOPS	TRES ELEVE	. Revue de la politique . Disséminer
. Système d'enseignants surnuméraires	MOPS, MOES, ESC, Teachers organizations, MOFPED	MEDIU M	. Elaborer & disséminer les directives . Suivi
. Préparation de la succession	MOPS, MOES, ESC, Teachers organizations, MOFPED	FAIBLE	. Elaborer des directives de politique . Disséminer . Suivi
<b>PROGRAMME D'APPUI A L'EMPLOYE</b>			
. Traitement des IST		TRES ELEVE	
<b>RECHERCHE ET INFORMATIONS</b>	MOES, ESA, ESC	ELEVE	. Concevoir le canevas . Identifier les données requises . Faire la collecte et analyser les donnée . Utiliser les données

[MOPS: Ministère de la fonction publique; MOES: Ministère de l'Education nationale et des Sports; MOGLSD; Ministère chargé des question de genre, du Travail et du Bien-être social; ESA: Agence de normalisation de l'éducation; MOH: Ministère de la santé; MOFPED: Ministère des Finances, de la Planification et du Développement économique]

63. Tous les quatre pays ont sélectionné la politique et la réglementation en matière d'emploi, les programmes de protection/prévention du personnel, la gestion des congés maladie et de l'absentéisme, et les programmes d'appui au personnel comme fonctions et questions principales à traiter par les commissions chargées des enseignants. (Voir Tableau 7).

**Tableau 7. Questions prioritaires dans les pays du Bureau de l'UNESCO**

	BURUNDI	KENYA	RWANDA	OUGANDA
1. Politique et Réglementation en matière d'emploi	√	√	√	√
2. Programmes de Prévention et protection du personnel	√	√	√	√
3. Gestion Congés maladie/Absent éisme.	√	√	√	√
4. Programmes d'appui a l'emploi	√	√	√	√
5. Gestion et Administration efficaces	√	√	√	
6. Formation et développement des compétences	√	√	√	
7. Programmes		√		√

de VIH/SIDA				
8. Pension et allocations diverses	√	√	√	
9. Recherche et Information		√		
10. Soins médicaux				

### Recommandations sur les perspectives d'avenir

64. La Consultation de Kampala a convenu de la nécessité d'une réponse immédiate sur le VIH/SIDA dans le secteur éducatif. Les domaines principaux et actions à initier par les commissions nationales chargées de l'enseignement, en collaboration avec les syndicats des enseignants et les autres parties prenantes, ont été identifiés.

65. Les pays ont été favorables à l'approche de groupe adoptée par l'UNESCO-Nairobi, étant donné que la plupart des questions identifiées leur étaient communes, et qu'il était possible d'apprendre des leçons importantes les uns des autres dans la lutte contre le VIH/SIDA. Les pays ont demandé à l'UNESCO de poursuivre l'approche adoptée par le groupe en matière de VIH/SIDA et l'éducation, et ont invité les services des équipes mobiles de travail (MTT) à renforcer ce processus.

66. La Consultation de Kampala s'est bien située dans le cadre du suivi de la première consultation sur le VIH/SIDA et Education, organisée trois mois avant par le Bureau de l'UNESCO/Nairobi à Kigali, au Rwanda. Les quatre pays du bureau représentés ont été en mesure de se servir des connaissances et expériences acquises à Kigali, et de passer rapidement à l'étape suivante --- en accordant une attention particulière au service de l'enseignement et à la gestion de ce service face aux défis posés par le VIH/SIDA.

67. La Consultation de Kampala a offert une occasion d'établir des partenariats entre les Commissions des enseignants, les ministères de l'éducation nationale et les syndicats des enseignants. Les groupes de pays ont été en mesure d'identifier des actions davantage concertées et efficaces pour protéger les enseignants et les systèmes éducatifs dans l'ensemble. Les ministères de l'éducation nationale, les commissions chargées des enseignants et leurs syndicats se sont retrouvés comme partenaires dans le processus de développement et agents de changement, et cela en dépit de leurs différences. Ce qui a été particulièrement encourageant, c'était l'appui unanime exprimé par les représentants des syndicats des enseignants sur la nécessité de faire de la question du VIH/SIDA une priorité. Les syndicats ont déclaré qu'ils avaient besoin d'élever leurs voix et s'engager dans la voie de protection des enseignants de l'infection du VIH/SIDA. Elles ont exprimé leur engagement résolu à trouver des moyens de placer les enseignants hors du danger du VIH/SIDA.

68. La Consultation s'est concentrée sur les enseignants en tant qu'individus et employés, y compris les écoles et les autres institutions d'apprentissage comme lieux de travail. Les pays du Bureau de l'UNESCO-Nairobi sont actuellement conscients de la nécessité d'élaborer une politique de VIH/SIDA en milieu professionnel scolaire. Les expériences du BIT peuvent ici guider le processus processus qui devrait être approprié pour répondre aux besoins particuliers des pays du Bureau sous-régional. Une politique

de lieu de travail aux différents niveaux s'avère nécessaire, pour les commissions chargées des enseignants et les ministères, les bureaux de districts et de provinces, les écoles et les autres institutions d'apprentissage.

69. Les politiques et systèmes de réduction des coûts relatifs au VIH/SIDA du secteur éducatif, l'amélioration de l'efficacité et la planification du déploiement et ré-déploiement du personnel doivent être élaborées par le Bureau de l'UNESCO-Nairobi. Les politiques d'affectation des enseignants devront être révisées pour prendre en compte les questions du VIH/SIDA et la nécessité de maintenir un enseignement de qualité. Les différentes commissions ainsi que les syndicats des enseignants et les autres parties concernées devraient commencer tôt à revoir les projets de retraite pour permettre aux enseignants malades à prendre des retraites prématurées avec certains avantages sans crainte ni sentiment de culpabilité.

70. La formation des enseignants et autre personnel du secteur éducatif sur la prévention du VIH/SIDA devrait être mise en place. Les différentes commissions devront assurer une éducation préventive parmi les enseignants pour qu'ils comprennent qu'ils sont tous des agents importants du changement et acteurs dans la lutte contre le VIH/SIDA.

71. Des programmes efficaces devront être conçus en vue de disséminer des informations et connaissances au sujet du VIH/SIDA dans un langage culturellement acceptable. Des stratégies efficaces de communication devraient occuper une place de choix en matière d'engagement de toutes les parties intéressées. La production des matériels didactiques de meilleure qualité pour les enseignants devra constituer une question prioritaire pour leur faire acquérir des compétences nécessaires à la vie pratique qui pourraient les aider et les rendre, à leur tour, davantage efficaces dans l'œuvre qui consiste à faire acquérir ces compétences et à assurer l'éducation sexuelle.

72. L'on devrait encourager les enseignants à rechercher des conseils et consulter des centres de dépistage volontaire (CCDV) pour être en mesure de se protéger eux-mêmes. Ceux qui ne sont pas infectés par le VIH devront savoir se protéger en conséquence et protéger leurs partenaires. Les enseignants séropositifs devraient apprendre à rester en bonne santé, quand et où chercher les conseils et les soins médicaux. Ils devront être conscients des conséquences des relations sexuelles non protégées. Les CCDV devront se conformer aux exigences d'ordre légal et de confidentialité, et ne devront en aucune façon divulguer l'état sérologique en rapport avec le VIH/SIDA d'une personne sans son consentement ou l'utiliser pour le discriminer sur le lieu de travail.

73. Les codes de conduite et la discipline devront être appliqués de manière rigoureuse et consistante. Ils devront être revus pour prendre en compte les défis inhérents au VIH/SIDA. L'on ne devrait en aucun cas tolérer les cas de harcèlement ou d'abus sexuels des enseignants à l'égard des étudiants, ou des étudiants entre eux. L'école devra offrir un environnement sans risque et affectueux. Les abus sexuels en milieu scolaire ne devraient en aucun cas être tolérés.

74. Un exercice d'évaluation de l'impact s'avère nécessaire pour déterminer l'impact réel du VIH/SIDA sur les enseignants. Les capacités de planification et de



gestion devraient permettre la mise en œuvre des recommandations issues d'un tel exercice.

# ANNEXES

## **ANNEXE 1**

**Consultation du Bureau de l'UNESCO–Nairobi  
Le VIH/SIDA et le rôle des Commissions chargées de l'enseignement**

### **Liste des Participants**









## ANNEXE 2

### Consultation du Bureau de l'UNESCO - Nairobi Le VIH/SIDA et le rôle des Commissions nationales chargées de l'enseignement

#### PROGRAMME

Première journée :		Lundi 16 juin, 2003
8 h 00-8:45	Inscriptions	
<b><u>SEANCE</u></b> <b><u>D'OUVERTURE</u></b>	<i>Mr. Hajj B. Lubega Wagwa, Host</i> <i>Présidente/Education Service Commission</i>	
9h00-9h10	<b>Mot de bienvenue par le Président et Présentations</b>	
9h10-9h25	<b>Origine de la Consultation</b> <i>Dr. Susan Nkinyangi, Bureau de l'UNESCO-Nairobi</i>	
9h25-9h45	<b>Discours inaugural</b> <i>Prof. Rwomushana, Uganda AIDS Commission</i>	
9h45-10h00	<b>Cérémonie officielle d'ouverture</b> <i>Hon. Dr. Kiddu Makubuya</i> <i>Minister for Education and Sports, Uganda</i>	
10h00-10h30	<i>Pause café</i>	
<b><u>SEANCE 1</u></b> Plénière	<i>Présidente, Dr. Jane Mulemwa, Vice-présidente,</i> <i>Education Service Commission, Uganda</i>	
10h30-13h00	<b>Les Commissions chargées de l'enseignement en Afrique de l'Est et défi du VIH/SIDA.</b>  Présentations des pays: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Burundi</li> <li>• Kenya</li> <li>• Rwanda</li> <li>• Ouganda</li> </ul>	
13h00-14h00	<i>Pause déjeuner</i>	
<b><u>SEANCE 2</u></b> Plénière et groupes De travail	<i>Présidence, Kenya</i>	
14:00-15:15	<b>Quels sont les problèmes posés par le VIH/SIDA pour la gestion des ressources humaines aux niveaux national, des districts et des écoles?</b> <i>Mr. Dhianaraj R Chetty (MTT)</i>	



**SEANCE 3**

Plénière

15h15-17h00

*Présidence, Rwanda*

**Réponses au défi de VIH/SIDA en termes de EHR.**  
**Rapports en plénière (à la carte) et discussion sur les thèmes émergents en matière de EHR.** *Mme Carol Morgan Coombe et Dr Anthony Kinghorn (MTT)*

<b>Deuxième journée:</b>	<b>Mardi 17 juin, 2003</b>
--------------------------	----------------------------

**SEANCE 4**

Plénière

9 h00-10h00

**Questions & Réponses sur le VIH/SIDA***Dr Anthony Kinghorn, MTT***SEANCE 5**

Plénière

10h00-10h15

*Présidence, Rwanda*

**Réponses au défi de VIH/SIDA en termes de ressources humaines du secteur éducatif.**  
**Rapports en plénière (à la carte) et discussion sur les thèmes émergents en matière de ressources humaines du secteur éducatif.**  
*Mme. Carol Morgan Coombe et Dr Anthony Kinghorn (MTT)*

**SEANCE 6**

Plénière

10h15-11h00

11h00-11h30

*Président, M. Yusuf Nsubuga,**Commission de l'enseignement secondaire, Ouganda*

**Répondre au VIH/SIDA en classe et dans la communauté.**  
*Présentation par Carol Coombe (MTT) et discussion*

*Pause café*

**SEANCE 7*****Présidente, Kenya*****Plénière****11h30-12h15**

Répondre au VIH/SIDA à travers la planification et les processus de réduction de la pandémie. ***Présentation par le Dr Anthony Kinghorn (MTT) et discussion***

**SEANCE 8***Présidence, Rwanda*

## Plénière

12h15-13h00

**Répondre au VIH/SIDA sur le lieu de travail.**  
*Présentation par Dhianaraj Chetty (MTT) et discussion*

13h00-14h00

Pause déjeuner

**SEANCE 9*****Présidente, Mme. A. Nakkazi, Secrétaire Général,*****Plénière*****Commission Nationale de l'UNESCO - Ouganda*****14h00- 15h00**

Exemples de prévention sur le lieu de travail (ONGs, Monde des affaires) en Ouganda.  
*Panel et discussion en plénière*

**SEANCE 10***Présidence, Burundi**Plénière***15h00-16h30**  
communautés, ....

Questions soulevées par les parties prenantes: Syndicats,  
*Panel de discussion avec les représentants des syndicats*

**SEANCE 11***Présidence, Burundi*

16h30-17h30

Etablir des priorités: Par où commencer, Qu'est-ce qui est possible à court et à long terme? *Présentation par Carol Coombe (MTT) et discussion.*

**Troisième journée :****Mercredi 18 juin, 2003****SEANCE 12***Présidence, Kenya*08h30-10h30  
**actions****Identification des questions-clé, responsabilités, priorités et***Travail en groupe*

10h30-11h00

**Capacités et ressources-clé en vue de réponses aux questions de ressources humaines soulevées par le VIH/SIDA. Travail en groupe**

11h00-11h30

*Pause café***SEANCE 13***Présidence, Rwanda*11h30-12h30  
Plénière

**Réponses des groupes de pays sur l'engagement à l'action par les différentes commissions (ESCs, TSCs/PSCs )**

**SEANCE 14***Présidente, Mme Mary L. Nannono, Secrétaire,**Plénière*

Commission nationale de l'enseignement

12h30-13h0

**Perspectives d'avenir  
Etapes à suivre  
Bureau sous-régional de l'UNESCO - Nairobi et Partenariats  
Partenariats d'appui de MTT**

13h30-14h00

**Cérémonie officielle de clôture**  
*S.E. Geraldine Namirembe Bitamazire  
Ministre d'Etat chargé de l'enseignement primaire, Ouganda*

## ANNEXE 3

### EXEMPLE D'UNE POLITIQUE SUR LE VIH/SIDA DANS LE SECTEUR PRIVE<sup>25</sup>

#### POLITIQUE SUR LE SYNDROME IMMUNODEFICITAIRE ACQUIS (SIDA)

##### **BUT**

Le but de la politique sur le VIH/SIDA est de:

- a) Définir les responsabilités de l'entreprise et du personnel en matière de VIH/SIDA
- b) Confirmer la confidentialité de toute déclaration volontaire d'état sérologique en rapport avec le VIH/SIDA
- c) Rassurer les employés que personne ne sera injustement victime de discrimination suite à son état sérologique lié au VIH
- d) Etablir la position de l'entreprise concernant le VIH/SIDA sur notre lieu de travail
- e) Clarifier les incertitudes qui existent au sujet du VIH/SIDA sur le lieu de travail
- f) S'assurer de la conformité de l'entreprise aux codes de bonne conduite existants et aux autres cadres légaux et réglementaires au niveau tant national qu'international en matière de VIH/SIDA sur le lieu de travail.

##### **RESPONSABILITES**

L'entreprise a pour responsabilités de (d'):

- éliminer toute discrimination injuste sur la base de l'état sérologique en rapport avec le VIH/SIDA
- sensibiliser les employés et promouvoir leur niveau de compréhension de la maladie
- encourager la sensibilité envers les employés affectés par le VIH/SIDA et mieux les comprendre
- réduire l'impact du VIH/SIDA sur l'entreprise, ses employés et leurs familles
- offrir au personnel l'accès à la protection médicale et au revenu adéquats
- élaborer un programme de gestion du VIH/SIDA sur le lieu de travail
- concevoir un plan de communication permettant de s'assurer de la bonne compréhension de la politique et du programme par les employés

Il est de la responsabilité du personnel de (d'):

- comprendre la maladie et la manière dont elle se propage
- participer aux programmes de protection médicale et des revenus mis à leur disposition par l'entreprise
- prendre toutes les précautions nécessaires pour veiller à leur santé ainsi qu'à celle de leurs familles et collègues
- informer l'entreprise quand ils sont disponibles pour la réalisation des tâches pour lesquelles ils ont été employés

##### **CONFIDENTIALITE ET REVELATION DE L'ETAT SEROLOGIQUE EN RAPPORT AVEC LE VIH/SIDA**

Les employés ne sont pas légalement requis de révéler leur état en rapport avec le VIH/SIDA. Une telle révélation est volontaire. Si un employé parvient à révéler son état sérologique à n'importe quelle personne employée par l'entreprise (exemple: à un collègue, au directeur, à un partenaire ou un professionnel en matière de ressources humaines), cela doit être considéré comme étant strictement confidentiel et ne peut être divulgué sans le consentement par écrit de l'employé concerné.

Les employés sont encouragés à révéler leur état sérologique pour qu'ils puissent bénéficier des conseils et recevoir l'appui dans les domaines ci-après:

- o confirmation du fait qu'ils sont infectés (certains tests ne sont pas fiables)

---

<sup>25</sup> Extrait de la politique de VIH/SIDA de la Compagnie Deloitte & Touche (Afrique du sud), novembre 2001.

- o connaissance de la maladie et des moyens efficaces de la gérer
- o accès aux soins médicaux appropriés, conseils et services nécessaires pour gérer la maladie
- o la bonne gestion et le traitement efficace de la maladie dès le début aide à l'amélioration de la qualité de vie de l'employé et à étendre son espérance de vie
- o la connaissance, le cas échéant, de la politique d'assurance maladie de l'entreprise qui permet la protection de leurs revenus pendant la période de maladie
- o communication avec l'entreprise et les membres de famille, sur demande de l'employé concerné
- o toute question qui pourrait être considérée par l'employé comme discrimination injuste due à la maladie

### **TEST DU VIH**

Les employés sont encouragés à connaître leur état sérologique en rapport avec le VIH/SIDA. L'entreprise peut les transférer (à leurs propres frais) et s'ils le demandent, aux médecins spécialistes qui peuvent leurs faire passer des tests fiables avec un 'counseling', avant et après les tests.

L'entreprise peut, occasionnellement, demander aux employés de participer à un programme général de dépistage du VIH/SIDA sur le lieu de travail à ses propres frais. Le but d'un tel programme sera d'établir la prévalence de la maladie au sein de l'entreprise, aux fins d'assurance collective. Cependant, les employés ne sont pas obligés de participer à un programme quelconque de dépistage organisé par l'entreprise ou sur demande de cette dernière. Tout programme de cette nature protégera l'identité des employés qui choisissent d'y participer, ainsi que les résultats de tous les tests réalisés. Un 'counseling' approprié avant et après le test est requis, y compris recours à une méthode confidentielle permettant communiquer les résultats à l'employé par un médecin qualifié, si l'employé le demandait.

### **LEADERSHIP**

Suite à la priorité que l'entreprise accorde aux questions de VIH/SIDA, le PDG et l'EXCO assureront le suivi de la mise en oeuvre de la politique de l'entreprise sur le VIH/SIDA, et de tout autre programme en rapport avec le VIH/SIDA en milieu professionnel à travers le département chargé des ressources humaines et du développement de l'entreprise en vue de s'assurer de son utilité et son efficacité.

### **CONTINUITÉ DE L'EMPLOI, FORMATION ET PROMOTION**

L'entreprise s'engage à ce qui suit:

- a) Aucun employé ne sera victime de discrimination injuste sur la base de son état sérologique lié au VIH/SIDA.
- b) Tous les employés ont droit à la formation et au développement professionnel quelque soit leur état sérologique lié au VIH/SIDA.
- c) Les décisions prises au sujet de la promotion d'un employé seront basées uniquement sur les mérites et les capacités à accomplir ses tâches professionnelles.
- d) Il n'y aura pas d'arrêt d'emploi pour cause d'infection par le VIH/SIDA. L'entreprise traitera les cas de VIH/SIDA comme toute autre maladie menaçant la vie des individus. Les employés continueront à travailler aussi longtemps qu'ils seront en mesure de réaliser le niveau requis de performance et de sécurité.

Les employés qui deviennent incapables de continuer à travailler suite aux effets du VIH/SIDA peuvent demander de bénéficier des avantages accordés dans le cadre de la politique de l'entreprise en cas d'incapacité physique. Selon les termes d'assurance de l'entreprise en cas d'incapacité physique, les employés ayant été soignés pour une maladie donnée au cours d'une période de 6 mois précédant l'emploi ne bénéficieront pas de l'assurance médicale pour cette condition préexistante spécifique, si cela les rend incapable d'exercer leurs fonctions au cours de premiers 12 mois d'emploi.

**COUNSELLING**

Le professionnel du domaine des ressources humaines est en mesure d'organiser les services d'aide psychosociale sur le VIH/SIDA pour les employés. Ces services sont disponibles pour les employés qui requièrent de l'aide pour faire face, de manière professionnelle, à l'infection du VIH/SIDA, et aussi dans le cas où eux-mêmes ou leurs familles requièrent de l'aide dans les cas des familles/amis/collègues infectés.

**Avantages****Couverture médicale**

La Couverture médicale de l'entreprise, CAMAF, prévoit un programme de gestion des avantages accordés dans le cas du VIH/SIDA. Des informations détaillées sur ce programme sont disponibles au niveau de la CAMAF. Ce programme garantit une confidentialité absolue.

**Fonds de la retraite**

Les Employés qui quitte l'entreprise conformément à la politique de celle-ci en cas d'invalidité physique continueront à contribuer au Fonds de pension et de prévoyance sociale.

**Inaptitude physique et assurance-vie collective**

Il n'y a pas de distinction en termes d'avantages entre l'invalidité physique résultant du VIH/SIDA et autre cause d'invalidité. A moins que l'employé ne soit pas licencié sur la base que le VIH/SIDA est une condition préexistante ( tel que stipulé par la politique), les avantages lui seront accordés. Les employés qui meurent d'infections opportunistes causées par le VIH/SIDA sont régis par la même politique d'assurance-vie collective comme dans le cas des autres employés. Dans le cas où les assureurs introduisent des limites spécifiques et/ou des cas d'exclusion, les employés seront informés en conséquence.

**CONGE - MALADIE ET CONGE DE CIRCONSTANCE**

Les avantages liés au congé maladie ou au congé de circonstance sont repris dans les conditions de travail offertes à l'employé. Ces avantages sont conformes à la législation en vigueur.

**POLITIQUE FLEXIBLE D'ORGANISATION DE TRAVAIL**

L'entreprise est dotée d'une politique flexible d'organisation, qui permet aux employés exerçant certains rôles de se servir des dispositions flexibles d'organisation de travail. Les employés qui sont directement ou indirectement affectés par le VIH/SIDA pourraient demander d'être autorisés à se servir de ces dispositions dans le cadre de cette politique. Les requêtes de cette nature devront être soumises au partenaire pertinent qui prendra la décision, en concertation avec le spécialiste des questions de ressources humaines. Chaque requête sera considérée sur la base de ses propres mérites, pourvu que le rôle facilite la flexibilité requise.

**MATERIEL DE SECOURS**

Un matériel approprié de secours et de protection sera disponible pour des cas d'accidents ou d'incidents qui pourraient exposer aux contacts avec des fluides organiques. La prise des précautions aiderait à limiter les risques et fera partie de la formation en matière de secourisme.

**TRAVAILLER AVEC DES COLLEGUES INFECTES PAR LE VIH/SIDA**

La maladie se transmet par le contact des fluides organiques. En cas de risque d'infection, l'entreprise offrira un matériel approprié de protection. A moins qu'un tel équipement ne soit disponible, le cas échéant, il n'y a pas de raison de refuser de travailler avec des collègues infectés sous prétexte d'exposer sa santé aux risques.

**PROGRAMMES DE VIH/SIDA**

L'entreprise mettra en œuvre des programmes de VIH/SIDA conformément aux meilleures pratiques existantes. Ces programmes seront conçus afin d'équiper les employés des moyens nécessaires pour réduire l'impact du VIH/SIDA dans leur vie, et sur les activités de l'entreprise et de ses clients.

**SUIVI ET REVUE**

Cette politique ainsi que les programmes de VIH/SIDA seront soumis au processus en cours de suivi et de revue pour s'assurer que l'entreprise se conforme aux meilleures pratiques existantes et que les buts et objectifs définis sont atteints.

## ANNEXE 4

### Consultation du Bureau de l'UNESCO-Nairobi Le VIH/SIDA et le rôle des Commissions chargées de l'enseignement

#### *Evaluation de la Consultation*

Il ressort de l'évaluation faite par les participants qu'ils ont, en général, été satisfaits de la rencontre. La majorité a répondu que les différentes séances étaient utiles, si non absolument essentielles. Ils ont également fourni des indications sur les nouvelles connaissances acquises et dans quelle mesure ils comptent répondre au défi du VIH/SIDA.

#### Commentaires des participants:

- ❖ Une politique de VIH/SIDA sur le lieu de travail se présente comme un pre-requis pour d'autres interventions
- ❖ Toutes les présentations ont relevé la nécessité d'une politique sur le VIH/SIDA et l'éducation.
- ❖ L'intégration des questions du VIH/SIDA dans tous les domaines politiques s'avère nécessaire.
- ❖ Les syndicats des enseignants devront faire plus en ce qui concerne le VIH/SIDA.
- ❖ Il est temps que nous puissions travailler ensemble (avec le syndicat des enseignants). Le Ministère de l'éducation nationale ne peut tout faire seul.
- ❖ L'inclusion des questions de VIH/SIDA dans la politique des syndicats s'avère très utile et il faudrait ensuite élaborer un plan stratégique.
- ❖ La seule étape à suivre et qui est la plus importante c'est de 'Commencer dès maintenant : l'engagement, l'implication du syndicat des enseignants, la dissémination des informations, le maintien de l'enthousiasme et de l'intérêt.
- ❖ L'atelier a suscité une prise de conscience et une motivation élevées à aller de l'avant et commencer à faire quelque chose.
- ❖ Les séances consacrées à la réponse au défi du VIH/SIDA en classe et dans la communauté, à travers la planification et la réduction de l'impact ont été très bonnes, mais trop courtes !
- ❖ La séance au sujet de la réponse au défi du VIH/SIDA sur le lieu de travail a été brillante.
- ❖ L'expérience de *Standard Chartered Bank* n'est pas très facilement applicable au sein du gouvernement ... il n'a pas été approprié au secteur de l'éducation ... ce n'était pas un bon exemple.



- ❖ Il est clair que la mise en place d'une commission chargée des enseignants s'avère indispensable (dans notre pays).
- ❖ Nous devons informer les autorités nationales des résultats de cette conférence, en vue de les guider dans la prise des mesures requises.
- ❖ Nous devons mettre en place une structure permanente de co-ordination au niveau des pays du bureau et inclure la Tanzanie
- ❖ Il devrait y avoir un plan d'action au niveau des pays et des diverses parties prenantes décrivant leurs responsabilités respectives.
- ❖ L'éducation par les pairs aiderait beaucoup en influençant le changement de comportement.
- ❖ Nous avons beaucoup appris de cette consultation qui nous a permis de consolider les connaissances et les expériences acquises de la Consultation organisée par le Bureau au mois de mars 2003 à Kigali.
- ❖ Cette Consultation nous guidera dans la mise en place et l'élaboration d'un plan d'action pour réduire le taux de l'infection du VIH/SIDA, et réduire l'impact de cette maladie sur les individus, les familles et les communautés.
- ❖ La commission des enseignants peut faciliter l'éducation par les pairs.
- ❖ Il aurait fallu accorder plus de temps à la séance relative aux questions et réponses sur le VIH/SIDA.
- ❖ Nous avons besoin de plus d'interaction parmi les commissions des enseignants du Bureau.
- ❖ Des politiques appropriées devraient être mises en place et trouver des solutions pratiques.
- ❖ Il est possible de bien gérer l'impact du VIH/SIDA ; les différentes présentations des pays ont identifié un ensemble d'actions possibles de réduction des effets de la pandémie.
- ❖ Il s'avère nécessaire d'élaborer un plan d'action indiquant clairement les activités à mener à court, à moyen, et à long terme. Un calendrier d'activités, ainsi que la repartition des responsabilités sont également nécessaires.
- ❖ Il nous faudrait mettre en place un système d'enseignants surnuméraires.
- ❖ L'on devrait accorder plus de temps à l'identification des perspectives d'avenir et s'assurer de l'engagement des pays. Un mécanisme de feedback devrait également être mis en place.
- ❖ Nous savons à quel niveau nous nous situons et ce qui nous reste à faire.
- ❖ Il faudrait accorder plus de temps à la séance sur les perspectives d'avenir.
- ❖ Je comprends dès lors que la Commission chargée de l'enseignement devrait prendre conscience de la gravité du problème et jouer un rôle avant-gardiste.
- ❖ Il nous faut travailler en équipe, trouver des lois et règles pertinentes pour répondre à cet appel.

❖ La rencontre nous a permis d'échanger des expériences et prendre conscience des défis auxquels nous sommes confrontés.

❖ Nous avons attendu longtemps pour répondre à la pandémie du VIH/SIDA. Néanmoins, je suis agréablement surpris d'avoir pris connaissance que des interactions sont initiées pour aider la population en général, et plus particulièrement les enseignants.

❖ Bon nombre d'aspects m'ont paru intéressants. Je me demande, cependant, pourquoi l'équipe mobile de travail (MTT) n'a pas créé des bureaux dans nos pays respectifs.

❖ Ce qui a été pour moi plus intéressant, c'est la manière dont le VIH/SIDA a affecté chaque individu, chaque lieu de travail, chaque institution, et particulièrement le secteur de l'éducation.

## Table des matières

Introduction .....	1
Origine de la Consultation.....	1
Remarques préliminaires .....	2
Rapports des pays du Bureau de l'UNESCO-Nairobi .....	5
▪ Burundi.....	5
▪ Kenya.....	6
▪ Rwanda.....	7
▪ Ouganda.....	8
Concevoir une réponse au VIH/SIDA en termes de formation de ressources humaines.....	10
Nouveaux éducateurs pour les nouveaux apprenants.....	11
Le milieu professionnel dans le contexte scolaire.....	13
La nécessité d'une politique sur le VIH/SIDA dans les lieux de travail.....	14
Leçon tirée du secteur privé.....	15
Les syndicats des enseignants et la lutte contre le VIH/SIDA.....	15

<i>Réponse au VIH/SIDA par les membres du personnel du secteur éducatif : planification et réduction de l'impact.....</i>	<i>17</i>
Initier des actions pragmatiques .....	21
Gestion de la réponse.....	21
Recommandations sur les perspectives d'avenir.....	27
 <i>Annexes</i>	

## Table des matières

Introduction .....	1
Origine de la Consultation.....	1
Remarques préliminaires .....	2
Rapports des pays du Bureau de l'UNESCO-Nairobi .....	5
▪ Burundi.....	5
▪ Kenya.....	6
▪ Rwanda.....	7
▪ Ouganda.....	8
Concevoir une réponse au VIH/SIDA en termes de formation de ressources humaines.....	10
Nouveaux éducateurs pour les nouveaux apprenants.....	11

Le milieu professionnel dans le contexte scolaire.....	13
La nécessité d'une politique sur le VIH/SIDA dans les lieux de travail.....	14
Leçon tirée du secteur privé.....	15
Les syndicats des enseignants et la lutte contre le VIH/SIDA.....	15
<i>Réponse au VIH/SIDA par les membres du personnel du secteur éducatif : planification et réduction de l'impact.....</i>	<i>17</i>
Initier des actions pragmatiques .....	21
Gestion de la réponse.....	21
Recommandations sur les perspectives d'avenir.....	27

*Annexes*