

RIS

QU

DE



SERIES RISQUES DE CORRUPTION

Étude sur les aspects de l'intégrité de la Police Nationale du Burundi

Synthèse

Commissionné par

REPUBLIQUE DU BURUNDI



MINISTÈRE A LA PRESIDENCE CHARGE DE LA BONNE GOUVERNANCE ET DE LA PRIVATISATION

Financé par



Contenu

Introduction	4
Aperçu des résultats du Burundi	6
Analyse des catégories de risque de corruption	8
1. Risque politique	10
2. Risque financier	12
3. Risque du personnel	14
4. Risque sur le terrain	16
5. Risque sur les marchés publics	18
Recommandations générales	20
Lexique	21

INTRODUCTION

Créée en 2004 suite à la signature des Accords de Paix d'Arusha en 2000, les missions principales de la Police Nationale du Burundi (PNB) sont le maintien de l'ordre public, la protection de la population et le combat contre le crime organisé. Ses missions sont réparties entre la police de sécurité intérieure, la police judiciaire, la police de l'Air, la police des frontières et des étrangers et la police pénitentiaire. La gestion quotidienne est organisée en cinq commissariats régionaux.

Le Baromètre mondial de la corruption de Transparency International (TI) indique que 82% des personnes interrogées au Burundi ont répondu qu'elles percevaient des problèmes de corruption au sein de la police. Le plan stratégique de la PNB pour 2007-2017 exprime la volonté de cette dernière de relever ces défis en « renforçant les capacités structurelles et opérationnelles de la PNB afin d'en faire une institution moderne et professionnelle capable d'assumer ses fonctions de police ». Cependant, la PNB n'a toujours pas traduit la stratégie de bonne gouvernance en une stratégie anti-corruption qui lui est propre. Bien que des plans mentionnant la lutte contre la corruption aient été adoptés, ces derniers ne contiennent pas de recommandations précises sur la manière de lutter contre la corruption au sein de ce corps.

Toutefois, la lutte contre la corruption est une priorité du Gouvernement burundais depuis 2005. En effet, en 2010, le Président du Burundi a proclamé une politique de tolérance zéro à la corruption. Cette volonté politique a été concrétisée notamment par l'adoption, en date du 20 Octobre 2011, de la Stratégie Nationale de Bonne Gouvernance et de Lutte contre la Corruption (2011-2015) qui fait partie intégrante du Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté de deuxième génération (CSLPII). L'axe 4 de cette Stratégie prévoit des activités de recherche sur les lacunes

de l'intégrité au niveau sectoriel, dans le but de sensibiliser, éduquer les citoyens et promouvoir les valeurs positives.

Dans le cadre du Mémoire d'Entente (MdE) entre le Burundi et le Royaume des Pays Bas signé en Avril 2009, pour une période de huit ans et dans le but du Développement du Secteur de Sécurité (DSS), il a été mis en place un volet du programme de Gouvernance du Secteur de la Sécurité au Burundi pour soutenir les réformes de ce secteur. C'est ainsi que l'Unité de Gestion DSS/Gouvernance, dans sa transversalité exigée par le mémorandum d'entente, et dans le cadre du partenariat avec ce Ministère à la Présidence chargé de la Bonne Gouvernance et de la Privatisation (MBGP), a voulu appuyer ce Ministère dans la mise en œuvre de l'axe relatif à la recherche sur la corruption dans le secteur de sécurité en collaboration avec le Ministère de la Sécurité Publique et le Ministère de la Défense Nationale et des Anciens Combattants (MDNAC).

Ainsi, le programme de Défense et de Sécurité (DSP) de Transparency International a mené une étude sur les aspects des Corps de Défense et de Sécurité au Burundi en étroite collaboration avec la Section Nationale de Transparency International (TI) au Burundi, l'Association Burundaise des Consommateurs-Transparency International Burundi (ABUCO-TI-Burundi). Cette étude a été appuyée financièrement par l'Ambassade du Royaume des Pays Bas au Burundi à travers le Programme DSS.

L'engagement de ce Programme au Burundi a commencé à l'occasion d'une retraite gouvernementale organisée à Ruyigi en date du 26 et 27 Janvier 2012, durant laquelle les outils développés par Transparency International pour lutter contre la corruption furent présentés.

Depuis 2004, le Programme de Défense et de Sécurité (DSP) de Transparency International UK travaille dans le but de réduire la corruption dans le secteur de la

défense et de la sécurité dans le monde. La corruption dans ce secteur est coûteuse, crée des divisions et gaspille les ressources. Elle réduit l'efficacité des opérations des forces de police et de défense et génère de l'instabilité, de la criminalité et du terrorisme. Le Programme DSP collabore avec les gouvernements, les compagnies de défense, les organisations multilatérales, les agences de sécurité et les organisations de la société civile afin d'accroître l'intégrité et réduire la corruption dans le secteur de la défense et de la sécurité dans le monde. Fort de son expertise dans le secteur de la défense et de la sécurité, le Programme DSP développe des nouveaux outils de référence et fait de la recherche pour engendrer les réformes nécessaires au changement. Le programme fait appel à plus de 100 Sections

Nationales de Transparency International à travers le monde pour combattre la corruption.

Le présent rapport qui a été élaboré à l'aide de ces outils fournit une évaluation systématique des risques de corruption au sein de la «Police Nationale du Burundi», l'institution au cœur du secteur de sécurité au Burundi propose les actions à mener pour faire face aux défis identifiés.

TABLEAU 1 | RISQUES DE CORRUPTION DANS LA POLICE

POLITIQUE	PERSONNEL	SUR LE TERRAIN
STRATÉGIE INTÉRIEURE DE POLICE	COMPORTEMENT DES DIRIGEANTS	FALSIFICATION DE PREUVES ET VOL
AFFECTATION ET DISTRIBUTION DE FONDS	REGISTRE DU PERSONNEL, PROMOTIONS, RÉCOMPENSES	SOUDOIEMENT, POTS-DE-VIN
INTERFÉRENCE POLITIQUE	CHAÎNE DE SALAIRES	DEGRÉ D'INDÉPENDANCE OPÉRATIONNELLE
INFLUENCE DES GROUPES D'INTÉRÊTS	VALEURS ET NORMES	'CAUSE NOBLE'
CRIME ORGANISÉ	ACTIVITÉS CRIMINELLES	AMENDE ILLÉGALE
ACHÈVEMENT DES OBJECTIFS DE PERFORMANCE	PROBLÈMES PERSONNELS (E.G. DROGUES ET JEUX)	DÉCLARATION D'INFORMATION PRIVILÉGIÉE
FAIBLE SURVEILLANCE PAR UN TIERS	DÉCLARATION DU PATRIMOINE	INFORMATEUR
	ROTATIONS	ATTITUDE DISCRIMINATOIRE
		EXTORSION
		IDENTIFICATION D'OFFICIER
		LIENS DE LOYAUTÉ
FINANCIER	MARCHÉS PUBLICS	
CESSIONS DE BIENS	SPÉCIFICATIONS TECHNIQUES	
CONTRÔLE D'AUDIT INTERNE	ACHAT DE CONTRAT, DISTRIBUTION	
SÉCURITÉ PRIVÉE	MARCHÉ FERMÉ OU CONFIDENTIEL	
COMMISSIONS OCCULTES		

Aperçu des résultats du Burundi

TABEAU 2 | RESULTATS PAR CATEGORIES DE RISQUE DE CORRUPTION



CATEGORIES			
Catégorie	Note la plus basse	Note la plus haute	Risque de corruption
A	83.3	100	TRES FAIBLE
B	66.7	83.2	FAIBLE
C	50.0	66.6	MODÉRÉ
D	33.3	49.9	FORT
E	16.7	33.2	TRES FORT
F	0	16.6	CRITIQUE

Le Burundi est placé dans la catégorie E, ce qui signifie qu'il existe un très fort risque de corruption au sein de la PNB. Le risque de corruption est le plus faible dans la catégorie du personnel, le Burundi ayant obtenu 37% des notes d'intégrité disponibles dans cette catégorie. Le plus fort risque de corruption se trouve lors des opérations sur le terrain, le Burundi n'ayant obtenu que 21% des notes d'intégrité disponibles.

Analyse des catégories de risque de corruption

1. Politique

2. Financier

3. Personnel

4. Sur le terrain

5. Marchés publics

1. Risque politique

Dans un pays avec un niveau de risque de corruption politique faible au sein de la police, une stratégie policière indépendante guide la lutte contre la corruption, et le processus à travers lequel les fonds sont alloués est transparent. Il n'y a pas d'interférence politique au sein des forces de police et les groupes d'intérêts n'ont pas ou peu d'influence.

Ce rapport révèle qu'il n'y a pas de stratégie de lutte contre la corruption au sein de la police au Burundi. Le Burundi a reçu 30.6% des notes d'intégrité disponibles dans le domaine du risque politique. Le résultat est encourageant au niveau de l'engagement avec la société civile puisque le Ministère de la Sécurité Publique a récemment témoigné d'une timide ouverture envers les OSC en installant des boîtes à suggestion dans les bâtiments du ministère. Ce dernier a aussi réagi à un cas avéré de corruption à la suite de pression de la société civile.

Le Burundi a également fait des progrès en signant et ratifiant les conventions internationales sur la corruption et en créant des lois pour combattre la corruption. Cependant, l'évaluation indique que ces instruments n'ont pas encore été traduits dans des politiques et des stratégies anti-corruption internes et spécifiques au corps de police. Bien que le Président ait proclamé une politique de tolérance-zéro envers la corruption, les représentants de la PNB interrogés par l'évaluateur n'étaient pas au courant de l'existence d'instruments internes de lutte contre la corruption. Plusieurs documents traitent de la corruption, mais ces derniers n'ont pas été traduits en une stratégie claire à laquelle les officiers de police peuvent se référer. Malgré les discours des politiques, le public ne fait pas confiance à la PNB pour régler les problèmes de corruption en son sein.

Il y a peu de transparence concernant le budget alloué aux forces de police et dans sa distribution à l'interne, le processus étant centralisé. L'absence de stratégie dans la distribution du budget entraînent des irrégularités et augmente le risque de corruption. L'absence de stratégie dans le domaine des ressources humaines signifie que les officiers de police sont souvent assignés à des tâches qui vont au-delà du mandat de la PNB, telles que la surveillance de personnalités politiques. Cela compromet la capacité de la PNB à maintenir une séparation claire entre les intérêts politiques et les intérêts commerciaux.

Dans certains cas, des efforts encourageants ont cependant été faits pour mettre en place une telle stratégie. Par exemple, il existe un plan stratégique contenant les objectifs à accomplir. Cependant l'absence d'un département de statistiques performant empêche la réalisation de ces objectifs..

Enfin, des efforts ont été faits pour mettre en place des institutions de contrôle indépendantes, telles que l'Inspection Générale de l'Etat (IGE), pour surveiller les activités de la PNB. Cependant, l'IGE rend directement compte au Président ou à l'exécutif, ce qui remet en cause sa capacité à faire des contrôles véritablement indépendants. De la même façon, les mécanismes de surveillance internes tels que l'Inspection Générale de Sécurité Publique ou l'Inspection Générale de l'Etat ne sont pas suffisamment indépendants pour fonctionner correctement. Ceci peut être expliqué par un manque de ressources, puisque cette institution n'a pas son personnel dédié ou de budget spécifique pour faire ses enquêtes. C'est donc la société civile qui tente d'assurer un contrôle des activités policières, malgré ses ressources et capacités limitées.

TABLEAU 3 | RISQUES DE CORRUPTION POLITIQUES AU SEIN DE LA PNB



RECOMMANDATIONS SPECIFIQUES CONTRE LE RISQUE DE CORRUPTION POLITIQUE

1. Identifier au sein du plan d'action les risques de corruption principaux qui affectent la PNB.
2. Publier un budget détaillé de la PNB. Ce dernier devrait être publié 3 mois en avance pour permettre au Parlement de l'examiner et à la société civile de jouer son rôle d'examineur externe.
3. Renforcer le contrôle interne des institutions de contrôle du secteur de la police telles que l'Inspection Générale de l'Etat et l'Inspection Générale de la Sécurité Publique.

2. Risque financier

Combattre le risque de corruption financière dans la police exige un processus de cession de biens institutionnalisé, des audits internes, et l'interdiction des paiements à motivation illicite. Dans les pays avec un faible risque de corruption dans ce domaine, le processus à travers lequel la force de police opère des cessions de biens est transparent et ouvert à l'examen, et il existe des institutions qui contrôlent et enquêtent sur le comportement de la police de manière indépendante. La force de police rend service à tous les citoyens au lieu de protéger certains groupes ou individus pour faire du profit. Les citoyens n'ont pas besoin de payer des pots-de-vin pour s'assurer ou accélérer la performance d'une action policière routinière, à laquelle ils ont de facto droit.

Le Burundi a reçu 30% des notes d'intégrité disponibles dans cette catégorie. Bien que des efforts préliminaires aient été faits pour réduire le risque de corruption dans ce domaine, d'importantes réformes restent à faire.

Il existe des lois pour lutter contre la corruption financière au Burundi, mais des

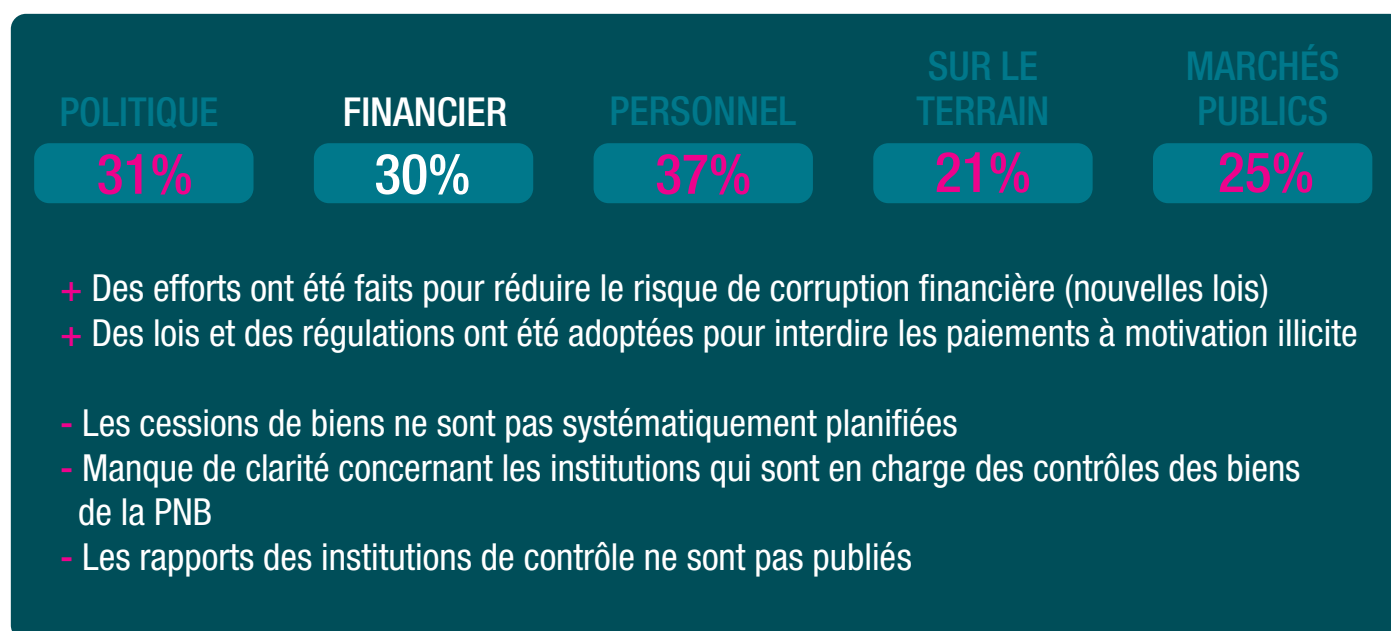
problèmes existent relatifs à leur mise en œuvre. Malgré la formation d'un décret qui détaille la procédure correcte pour les cessions de biens, ces dernières ont tendance à ne pas être planifiées. Cela entraîne une accumulation de biens dont la police doit se débarrasser. Cela augmente ainsi le risque de corruption quand ces derniers ne sont pas correctement répertoriés.

Des lois et des régulations ont aussi été adoptées pour interdire les paiements à motivation illicite. Les entretiens ont cependant révélé que ces derniers sont fréquents dans les opérations d'approvisionnement et sur les marchés publics.

De plus, il existe des institutions officielles responsables de l'examen indépendant des biens de la PNB. Cependant, il est difficile de savoir quelle institution est en charge de ces contrôles. Leurs rapports ne sont pas publiés.

Transpare

TABLEAU 4 | RISQUES DE CORRUPTION FINANCIERE AU SEIN DE LA PNB



RECOMMANDATIONS SPECIFIQUES CONTRE LE RISQUE DE CORRUPTION FINANCIÈRE

1. Clarifier le rôle des différentes institutions de contrôle du gouvernement relatives à cette catégorie de risque. Clarifier celle qui est responsable de surveiller le risque de corruption au sein de la police. S'assurer que ces institutions soient indépendantes.
2. Publier les rapports des institutions de contrôle, et rendre ces rapports facilement accessibles à la société civile et au public en général.
3. S'assurer que le processus de cession de biens applique la loi en vigueur : les cessions d'actifs doivent être planifiées et les stocks doivent être répertoriés correctement.
4. S'assurer que les lois sur les paiements à motivations illicites soient correctement appliquées.

3. Risque du personnel

Le risque de corruption du personnel concerne la corruption dans le processus de recrutement, le processus de paiement, et d'autres domaines des ressources humaines. Le discours engagé des hauts dirigeants contre la corruption et l'existence d'une doctrine claire qui guide le personnel sur le comportement éthique à adopter explique le faible risque de corruption dans cette catégorie au Burundi. Les opérations de ressources humaines telles que le registre du personnel, les promotions, les nominations et les récompenses sont régularisées assure un système transparent et contrôlable. Les chaînes de paiements sont séparées des chaînes de commandement afin de décourager l'écroulement des salaires par les officiers haut placés. Les membres du personnel sont encouragés à déclarer leurs biens personnels de manière régulière et sont surveillés pour que leurs problèmes personnels ne les mettent pas dans des situations difficiles d'extorsion.

Le Burundi a reçu 37% des notes disponibles dans cette catégorie de risque. Il est très positif que les niveaux de salaires et des indemnités soient en général publiés dans le Manuel des Ressources Humaines. Plus inquiétant est l'absence de formation de lutte contre la corruption dispensée au personnel de police, bien que l'évaluateur ait souligné que des efforts aient été faits pour résoudre ce problème. De nouvelles formations et un nouveau processus de recrutement sont en effet développés. L'absence d'une politique claire de rotations et de transfert aux postes sensibles augmente le risque de corruption.

Cette évaluation indique un manque de connaissance des politiques et procédures en place pour combattre la corruption au sein de la police. Bien que les salaires soient publiés dans le Manuel des Ressources Humaines, beaucoup d'officiers de police n'ont pas connaissance de ce document et ne sont pas au courant de leurs droits. De la même manière, bien qu'il y ait un article dans la loi anti-corruption qui préconise une déclaration de ses biens, aucun des officiers

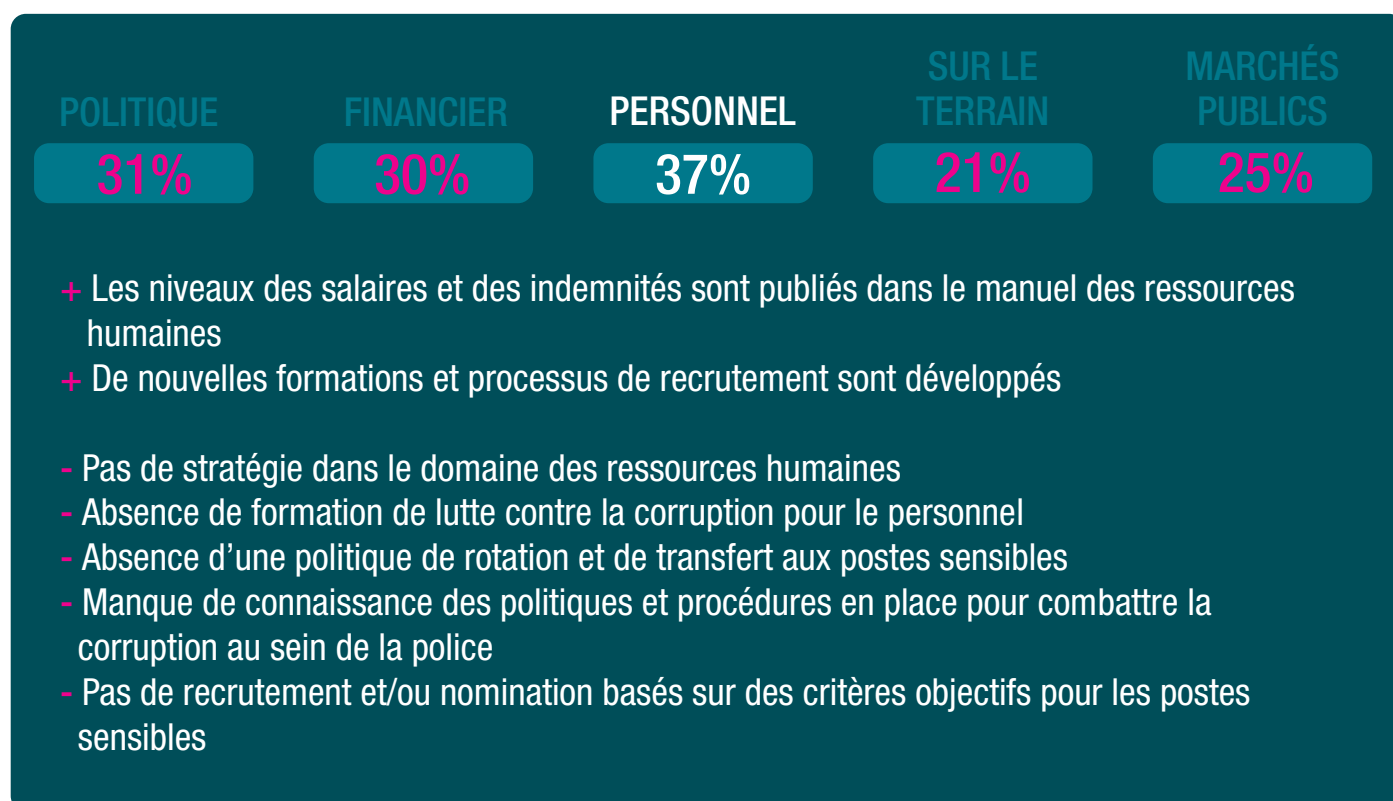
interrogés n'étaient au courant qu'il fallait faire une telle déclaration, ce qui prouve que cet article n'est pas mis en œuvre. Une formation de lutte anti-corruption résoudrait en partie ce problème.

Bien que l'Accord d'Arusha ait souligné l'importance d'utiliser des critères objectifs lors du processus du recrutement, l'évaluation indique que ces critères ne sont pas systématiquement utilisés pour décider de la sélection, la promotion, la récompense et le transfert du personnel de police. Officiellement, les membres du personnel sont recrutés à la suite de tests intellectuels et physiques, qui prennent aussi en compte le niveau d'éducation, l'ethnicité et le genre. L'évaluation révèle cependant que les relations familiales, la proximité avec le pouvoir et les paiements à motivation illicite peuvent influencer la nomination d'officiers dans certains cas.

De la même façon, bien que le Manuel de ressources humaines prévoie un système de notes pour les promotions, les officiers de police interrogés sont apparus sceptiques quant au respect de ce système.

Enfin, il semblerait que les problèmes d'impunité soient fréquents. Bien que des sanctions pénales et administratives soient prévues pour ceux qui prennent part à toute forme de corruption, elles n'empêchent pas que les mêmes infractions se reproduisent régulièrement. Les manquements à la doctrine sont punis, mais selon les officiers de police interrogés, les sanctions sont plus fréquentes pour le personnel junior que pour le personnel de haut niveau. De plus, les médias locaux ont rapporté un nombre de cas impliquant des hauts dirigeants dans des activités criminelles qui n'ont pas été poursuivis. Quand des poursuites ont lieu, leurs résultats ne sont souvent pas transmis et leurs recommandations ne semblent pas systématiquement appliquées.

TABLEAU 5 | RISQUES DE CORRUPTION DU PERSONNEL AU SEIN DE LA PNB



RECOMMANDATIONS SPECIFIQUES CONTRE LE RISQUE DE CORRUPTION DU PERSONNEL

1. Organiser des formations régulières de lutte contre la corruption pour s'assurer que le personnel sache comment éviter les risques de corruption et comment identifier ces risques dans le comportement des autres;
2. Mettre en place des mécanismes pour s'assurer que les officiers de police déclarent leurs biens personnels en prenant leurs fonctions et de manière régulière durant leur mandat;
3. Renforcer l'application de critères objectifs pour le recrutement, la promotion, la récompense, et le transfert du personnel;
4. Effectuer des enquêtes internes pour les infractions du personnel et s'assurer que les officiers coupables soient sanctionnés et poursuivis si nécessaire.

4. Risque sur le terrain

Les opérations de police sont sujettes à un fort risque de corruption de part leur nature compliquée et l'implication de nombreux acteurs. Ce risque de corruption comprend la manipulation des preuves, les amendes illégales, l'extorsion par les officiers de police qui sont en contact avec la population, l'utilisation et la manipulation d'informateurs et d'autres problèmes opérationnels.

Les pays affichant un risque de corruption peu élevé dans ce domaine s'assurent que les règles pour les opérations soient appliquées de manière constante. Ces pays s'assurent que des mécanismes soient en place pour s'assurer du respect des codes de conduite de la police et que les officiers de police n'abusent pas de leur pouvoir pour donner des amendes illégales. Les officiers de police manipulent les informations confidentielles avec attention, sans l'utiliser à des fins privées. La relation avec les informateurs est régulée et il est très difficile pour les officiers d'abuser de leur pouvoir.

Le Burundi a reçu 21% des notes dans ce domaine. Ce score peut être expliqué par l'absence de formation et de lignes de conduites pour le personnel. Il n'y a pas d'informations publiques sur les régulations concernant le vol, la falsification de preuves et la divulgation d'informations privilégiées.

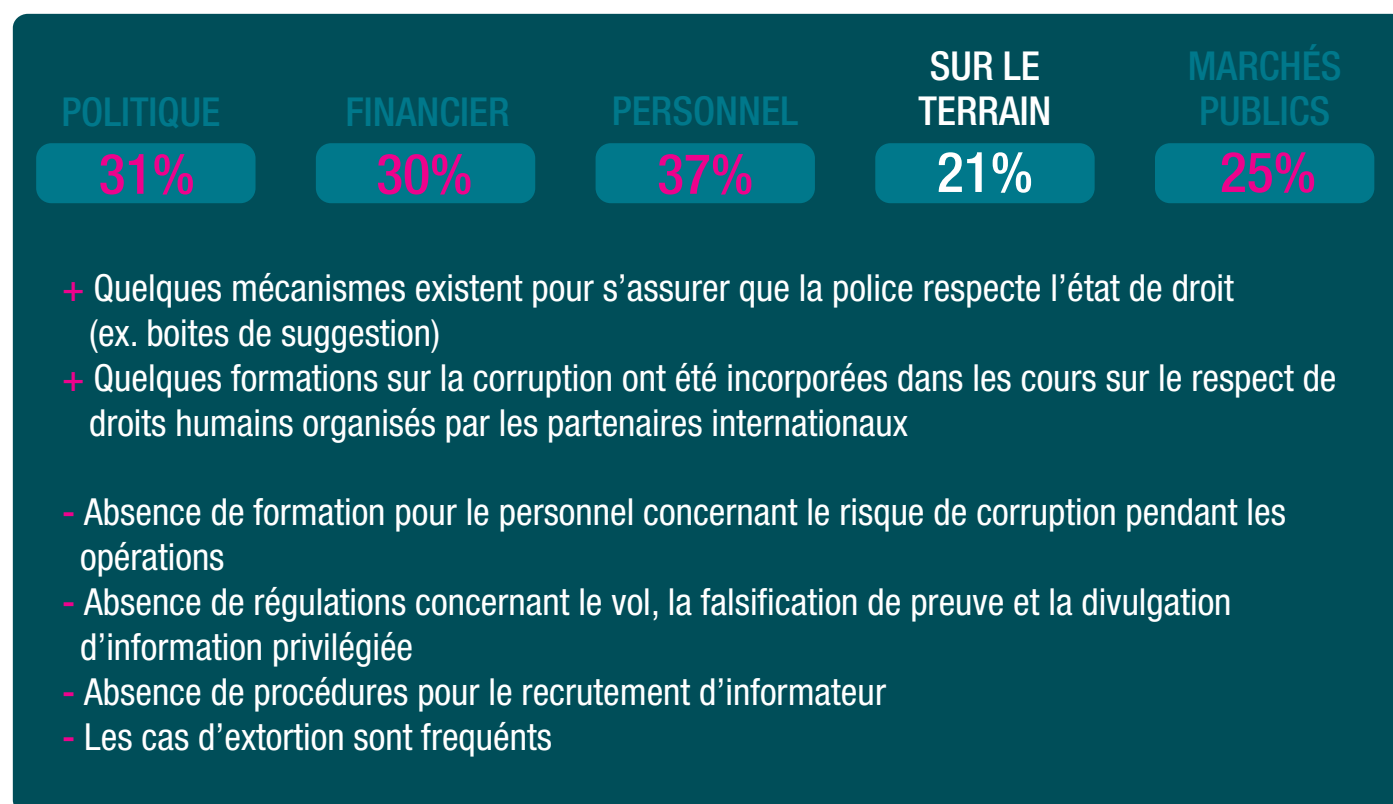
Des formations sur la corruption ont été incorporées dans les cours sur le respect des droits de l'homme organisés par les partenaires internationaux bien qu'il semble qu'il n'y ait eu que peu de progrès à la suite de ces formations. Il n'y a pas de procédures pour le recrutement d'informateurs, ces derniers étant considérés comme des citoyens normaux. Ceci est en train de changer, les informateurs étant inclus dans une catégorie séparée pour le budget 2013.

L'absence d'une procédure formelle pour le recrutement des informateurs a généré un phénomène d'informateurs « fantômes ». En effet, il n'y a pas de liste officielle sur laquelle figure les informateurs qui peuvent participer à une investigation, et peu de contrôles sont faits pour vérifier la qualité des informations.

Cette évaluation révèle des mécanismes sont en place pour s'assurer que la police respecte l'état de droit. La PNB a mis en place des boîtes à suggestions dans lesquelles les citoyens et les policiers peuvent dénoncer des actes de corruption. Cependant, ces messages ne semblent pas être analysés de manière confidentielle ou qui assure un suivi approprié des plaintes déposées. La presse a rapporté un certain nombre de cas impliquant des hauts dirigeants de la police dans des cas de corruption et d'extorsion qu'ils justifient par une activité policière légitime.

Enfin, bien que les officiers de police soient obligés de porter un badge (le non-port du badge étant illégal), les informations publiques révèlent que seulement 1 officier sur 10 l'utilise lors de son contact avec la population. Enfin, bien que les supérieurs aient déclaré que leur porte était toujours ouverte pour les officiers qui veulent dénoncer un comportement frauduleux de leurs collègues, il n'y a en réalité que très peu de mesures qui sont prises pour protéger les dénonciateurs.

TABLEAU 6 | RISQUES DE CORRUPTION SUR LE TERRAIN AU SEIN DE LA PNB



RECOMMANDATIONS SPECIFIQUES CONTRE LES RISQUES DE CORRUPTION SUR LE TERRAIN

1. Organiser des formations sur la lutte contre la corruption pour les officiers de police, en particulier sur les réglementations concernant le vol, la falsification de preuves et la divulgation d'informations privilégiées, les amendes illégales et sur la prévention des comportements discriminatoires.
2. Mettre en place un numéro vert pour permettre à la population de soumettre une plainte à travers le pays.
3. Renforcer une inspection efficace et indépendante des plaintes déposées dans les boîtes à suggestion. Sensibiliser la population sur ces

boîtes à suggestions.

4. Visibilité du corps :
 - i. S'assurer que tous les policiers soient en possession d'un badge et qu'ils le portent dans toutes les opérations et activités policières.
 - ii. S'assurer que l'équipement de la police porte les attributs de la PNB (plaques identifiables etc)

5. Risque sur les marchés publics

Les besoins spécifiques de la police expliquent souvent que les appels d'offres soient tenus dans des conditions mystérieuses et que les contrats soient alloués de manière secrète. Ainsi, il y a un fort risque de corruption sur les marchés publics dans la police.

Le Burundi a reçu 25% des notes d'intégrité disponibles dans la catégorie de risque de corruption sur les marchés publics, révélant la nécessité de faire de gros progrès dans ce domaine. La transparence sur les marchés publics au Burundi est entravée par des réglementations qui contiennent des clauses permettant aux officiers en charge des appels d'offres de contourner les règles établies par les autorités de régulation locales.

L'évaluation révèle qu'il est difficile de savoir si la politique d'approvisionnement de la police se base sur une stratégie fondée sur des besoins précis. Un plan d'approvisionnement est défini chaque année et il existe des mécanismes de contrôle du processus d'approvisionnement. Cependant, certaines clauses permettent de déclarer des contrats d'approvisionnement secrets. Dans quelques cas qui ont été rendus publics, les concurrents participant aux appels d'offres viennent de la même famille. Il est aussi fréquent que ceux qui gagnent les contrats aient influencé les conditions de l'appel d'offre au début du processus. De plus, à cause d'un manque de liquidité à la Trésorerie, les fournisseurs pouvant attendre le paiement sont souvent préférés à ceux qui demandent d'être payés tout de suite.

L'approvisionnement de biens par la PNB n'est pas transparent ni soumis à un contrôle formel. Le processus est centralisé au sein du Ministère de la Sécurité Publique et les départements régionaux ont peu à dire dans les décisions d'approvisionnement. Beaucoup d'entre elles sont en effet secrètes. A cause de la sensibilité autour de

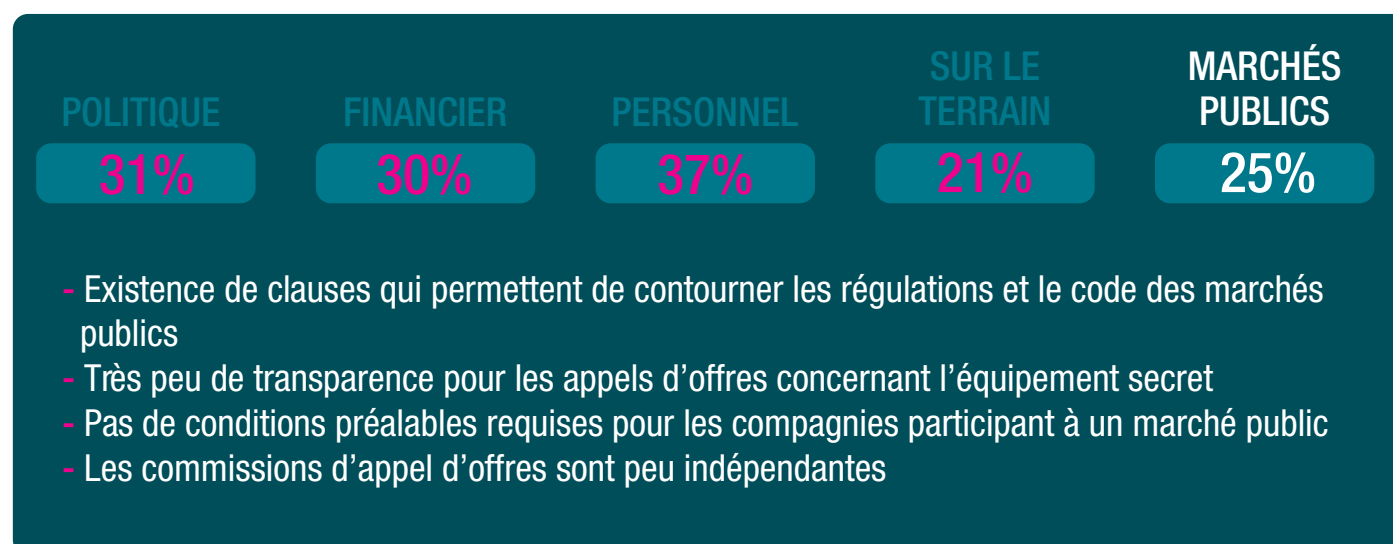
l'approvisionnement, les critères et les procédures que les compagnies doivent adopter afin de participer à un appel d'offre du Ministère de la sécurité publique ne sont pas claires.

Cette évaluation révèle que les appels d'offres pour les biens non secrets sont soumis à une compétition ouverte. Cependant, dans le cas d'appels d'offre confidentiels (armes ou nouvelles technologies par exemple), l'Inspection Générale de l'Etat exerce un contrôle indépendant. Il est difficile de dire si ces dernières sont justifiées ou si ce processus est suffisamment contrôlé.

Les commissions d'appels d'offres sont soumises à des réglementations et des codes de conduites. Cependant, il n'y a pas d'audit indépendant possible au-delà des mécanismes définis dans les Codes des marchés publics. Le processus d'approvisionnement peut être officiellement vérifié mais seulement après qu'un contrat ait été alloué. De plus, il n'y a pas de commission indépendante pour contrôler les prix, alors que des différences ont été observées entre le prix du marché et celui de l'appel d'offre.

Les décisions d'approvisionnement sont souvent remises en question après avoir été prises, particulièrement par les officiers de police qui s'occupent de la réception des produits. Cela concerne essentiellement l'approvisionnement de vivres frais, censés être distribués de manière quotidienne mais qui sont en réalité reçus deux ou trois fois par mois.

TABLEAU 7 | RISQUES DE CORRUPTION SUR LES MARCHÉS PUBLICS AU SEIN DE LA PNB



RECOMMANDATIONS SPECIFIQUES CONTRE LE RISQUE DE CORRUPTION SUR LES MARCHÉS PUBLICS

1. Les justifications données pour les appels d'offre secrets doivent être approuvées par le Secrétaire Permanent et incluses dans un rapport annuel;
2. Identifier des procédures et des critères que les compagnies doivent adopter, tels que des programmes d'éthique, pour pouvoir participer à un appel d'offre du Ministère de la

sécurité Publique;

3. Renforcer la conduite de toutes les commissions d'appel d'offre en charge de l'approvisionnement de la police en matière d'éthique. La PNB peut envisager plusieurs mesures : une formation spéciale, la présence d'un représentant de l'Inspection Générale de la société civile au sein de la Commission, un audit indépendant chaque année, la publication annuelle des statistiques de tous les appels d'offres etc.

Recommandations générales

POUR LA PNB:

- 1.** Adopter une loi organique pour structurer la PNB qui comporte un axe de lutte contre la corruption;
- 2.** Développer un plan d'action anti-corruption pour la PNB:
 - i.** Mettre en place une formation sérieuse sur l'intégrité et la lutte contre la corruption;
 - ii.** Développer et promouvoir un code de conduite sur l'intégrité policière au sein de la PNB;
 - iii.** Clarifier les rôles des différentes institutions de contrôle de la PNB (Inspection Générale de l'État, Inspection Générale de la Sécurité Publique);
 - iv.** Adopter des mécanismes pour mesurer les progrès; ex. sondages réguliers des officiers et du public;
 - v.** Adopter une stratégie de communication envers le public;
 - vi.** Embaucher un expert qui peut assister au développement et à la mise en œuvre de ce plan;
 - vii.** Publier un budget détaillé de la PNB.
- 3.** Mise en œuvre du plan d'action par les hauts dirigeants de la PNB;
- 4.** Nominer un responsable pour la mise en œuvre du plan anti-corruption et une équipe de soutien (comité de pilotage);
- 5.** Créer et mettre en place un comité d'experts indépendants de la société civile, éventuellement des experts internationaux, qui suivent le progrès du plan d'action anti-corruption;
- 6.** Engagement soutenu avec la société civile.

POUR LE MINISTÈRE DE LA BONNE GOUVERNANCE ET DE LA PRIVATISATION (MBGP):

- 1.** Assister la PNB dans l'élaboration d'une loi organique pour structurer les corps de police;
- 2.** Assister la PNB dans le développement du plan d'action anti-corruption (formation, code de conduite) et dans la création et la mise en place d'un comité d'experts indépendants de la société civile.
- 3.** Développer des mesures pour renforcer la capacité des commissions de défense et de sécurité du Parlement;
- 4.** Renforcer l'indépendance et l'efficacité des services d'audit externes et internes de la PNB;
- 5.** Encourager la publication du budget détaillé de la PNB;
- 6.** Répéter l'évaluation de l'intégrité de la PNB en 2015 pour évaluer les progrès.

Lexique

- 1. Cession de biens:** Le fait de vendre, mettre aux enchères, ou de se débarrasser de biens de défense ou de sécurité tels que terrains et bâtiments, équipement de défense ou de sécurité à usage unique (qui ne peuvent pas être utilisés à des fins civiles), équipement de transport ou en construction, technologies informatiques et de communication.
- 2. Appel d'offre collusoire:** phénomène se produisant lorsque des fournisseurs qui sont censés être en compétition décident à l'avance celui qui gagnera le marché. Ces fournisseurs peuvent avoir des accords de partage de marchés, de rotations de contrats entre eux, ou même décider à l'avance qui gagnera tel marché.
- 3. Corruption lors d'une mission sur le terrain:** lorsque des forces internationales interviennent dans un pays, elles peuvent devenir une source de corruption. La corruption lors d'une mission signifie donc que la corruption émane des forces intervenantes ou de la négligence des problèmes de corruption par ces dernières.
- 4. Soldats fantômes:** soldats qui n'existent que sur le registre du personnel des institutions de défense et qui sont utilisés pour détourner des fonds.
- 5. Entreprises détenues par des militaires:** Compagnies civiles ou de défense détenues entièrement ou partiellement par les institutions de défense ou les forces armées.
- 6. Contrat de compensation:** dispositions prises par les gouvernements et les compagnies de défense lorsqu'un contrat d'approvisionnement oblige la compagnie d'investir un pourcentage de la valeur du contrat dans le pays importateur.
- 7. Chaîne de salaire:** le circuit de l'argent du ministère des finances au soldat individuel.
- 8. Pots-de-vin/paiements à motivation illicite:** paiements effectués ou demandés pour bénéficier des services de base, pour traverser une frontière, ou pour accélérer des procédures administratives.
- 9. Sous-traitant:** lorsqu'une compagnie est embauchée pour exécuter un projet et qu'elle contracte une autre compagnie pour tout ou une partie du travail associé avec le projet.
- 10. Contrôle d'exportation:** mécanismes légaux mis en place par les gouvernements pour limiter et contrôler l'exportation d'armes.

Étude sur les aspects de l'intégrité de la Police Nationale du Burundi

Auteurs: Mark Pyman, Oliver Cover, Eleonore Vidal de la Blache, Emma Kerr, Katie Fish

Design: SVIDesign, Maria Gili

Ce rapport a été imprimé sur du papier FSC certifié.

Numéro ISBN: 978-0-9927122-2-8

Transparency International UK
32-36 Loman Street
London SE1 0EH
United Kingdom

© Transparency International UK.
Tous droits réservés
Première publication en Avril 2014.

La reproduction (complète ou partielle) de ce rapport est autorisée à condition que l'attribution revienne à Transparency International UK (TI-UK) et qu'une telle reproduction, complète ou partielle, ne soit pas vendue ou incorporée dans des travaux destinés à la vente.

Des efforts ont été faits pour vérifier l'exactitude des informations contenues dans ce rapport. Cependant, Transparency International UK n'acceptera pas la responsabilité de son utilisation dans d'autres contextes.

Merci

Transparency International–Royaume Uni à travers le Programme de Défense et de Sécurité (TI-DSP) voudrait remercier l'Association Burundaise des Consommateurs-Transparency International Burundi (ABUCO –TI Burundi) pour avoir accepté la collaboration avec notre programme. Merci à toute l'équipe pour son soutien et ses conseils précieux tout au long de cette évaluation. Un grand merci également à notre équipe de chercheurs dont l'évaluateur Gérard Birantamije et les examinateurs indépendants pour leur contribution combien pertinente pour notre

étude. Nous adressons aussi nos vifs remerciements à l'Ambassade du Royaume des Pays Bas au Burundi via son Programme pour le Développement du Secteur de la Sécurité au Burundi (DSS) pour son soutien financier. Nous adressons enfin nos sentiments de reconnaissance au Ministère à la Présidence chargé de la Bonne Gouvernance et de la Privatisation qui a commandité cette étude d'une part et pour sa détermination ferme dans la lutte contre la corruption au Burundi et pour son attachement aux outils de Transparency International d'autre part.



Le programme de défense et de sécurité de Transparency International UK est engagé dans la lutte contre la corruption à travers le monde.



Nous travaillons avec les gouvernements, les forces armées, les forces de sécurité, la société civile, et d'autres acteurs pour atteindre ces objectifs.



A travers nos travaux de recherche, nous développons de nouveaux outils, des projets de réformes, et des mesures de référence pour permettre le changement.



www.ti-defence.org