



FONDS DE CONSOLIDATION DE LA PAIX AU BURUNDI

PROJET SNR

RAPPORT FINAL

Organisation des Nations Unies Destinataire:

PNUD

Domaine prioritaire:

Reforme du secteur de la sécurité

No et Titre du Projet: BDI/B-3

« Appui pour un Service National de Renseignement respectueux de l'Etat de droit »

Rapport No.: 03/09

Période couverte par le rapport:

22/10/07—31/10/09

Budget du Projet (PBF):

500000 USD

Liste des Partenaires d'exécution:

- Gouvernement (Présidence de la République)
- BINUB
- PNUD
- SNR.

Etendue/Couverture géographique du projet:

- Burundi

Abréviations et acronymes:

- BINUB : Bureau intégré des Nations Unies au Burundi.
- PNUD : Programme des Nations Unies pour le développement.
- SNR : Service National de Renseignement.

Durée du projet/Projet clôturé:

- Date approbation
09 aout 2007
- Date de début opérationnel
23 Octobre 2007
- Date initialement prévue pour la clôture
24 Octobre 2008
- Date révisée pour la clôture
31 octobre 2009

RAPPORT NARRATIF

I. Objectif du projet :

Permettre au SNR d'assumer son rôle et ses responsabilités vis-à-vis de la sécurité des institutions de l'Etat, des personnes et de leurs biens dans le strict respect de l'Etat de droit.

Résultats attendus :

1. Compréhension partagée du rôle et des responsabilités d'un service de renseignement au service du processus de paix dans le cadre de la démocratisation des institutions.
2. Contrôle parlementaire renforcé.
3. Les administrateurs et les officiers de renseignement accomplissent leur travail dans le strict respect de l'Etat de droit et des droits de la personne humaine.

1.2 Liens avec le plan prioritaire de consolidation de la paix pour le Burundi

Le présent projet est une initiative conjointe entre le Gouvernement du Burundi et les Nations Unies qui s'inscrit dans le cadre du Plan Prioritaire pour la Consolidation de la Paix au Burundi. Il vise à :

- Accélérer la réforme du SNR en apportant un appui à ce dernier pour répondre aux missions qui sont les siennes dans le strict respect de la loi et des droits de la personne humaine.
- Développer une meilleure compréhension des missions et des mandats du SNR dans une société démocratique
- Un programme complet de formation aux principes des droits humains et au respect de l'état de droit, et enfin de renforcer les capacités en gestion des ressources humaines et financières.

1.3 Adaptation de stratégies de mise en œuvre en vue de l'atteinte des résultats attendus (si nécessaire)

Au courant de l'exécution du projet, l'unité de gestion a appris à prendre en compte les procédures du PNUD en ce qui concerne les achats, délais de livraison ainsi que les recrutements

1.4 Acteurs principaux d'exécution

Les principaux acteurs d'exécution sont le gouvernement du Burundi, le BINUB et le PNUD. Ils travaillent main dans la main en se partageant les responsabilités dans l'exécution de chaque étape du projet.

II. RESSOURCES

- 2.1. Ressources financières non-PBF :** Seules les ressources PBF ont financé le projet

2.2. Révisions Budgétaires : Deux révisions budgétaires ont été approuvées par le Comité Technique de Suivi du 07/10/08 et 22/02/09 pour permettre une extension sans coûts du projet jusqu' au 31/10/09.

2.3. Personnel national : Les postes de Directeur National du projet, coordinateur et Assistante Administrative et Financière

2.4. Personnel international : Le Project Manager.

III. MODALITES D'EXECUTION ET DE SUIVI

3.1. Modalités d'exécution :

Le projet financé par le Fond de Consolidation de la Paix des Nations Unies a été exécuté et mis en œuvre par les modalités DEX du PNUD.

Procédures d'acquisitions :

Les fonds alloués au projet par le Comité de pilotage conjoint ont été gérés directement par le PNUD qui était responsable de toutes transactions financières, d'achats et d'approvisionnement effectués sur la base du plan de travail préparé par l'unité de gestion du projet.

3.2. Modalités de suivi

L'unité de gestion du projet était responsable du suivi quotidien des activités, et de la production périodique des rapports narratifs et financiers;

Le Comité Technique de Suivi, approuvait les rapports périodiques (4 mois) des résultats atteints par le projet, ainsi que la revue des rapports produits par l'unité de gestion et la validation des étapes du projet selon les recommandations formulées par une étude indépendante d'une organisation de la société civile,

Les rapports du comité technique de suivi étaient validés par le Comité de Pilotage Conjoint.

3.3. Evaluations

Comme l'exigent les termes du document de projet, une évaluation indépendante externe par la société civile a été faite à la fin de chacune des étapes du projet à savoir : les séminaires de réflexion et la formation des membres de la commission parlementaire Défense et sécurité. L'ensemble des activités s'est déroulée en ordre chronologique. Le démarrage de la deuxième activité a été conditionné par l'achèvement satisfaisant de la première et par la validation de l'évaluation par le Comité Technique de suivi du projet.

IV. RESULTATS

4.1 Progrès réalisés en relation avec les produits et résultats planifiés :

- Suite aux séminaires de réflexion sur le rôle et les missions du SNR organisés en Juin et Juillet 2008, Il a été relevé par la ligue Iteka, dans son rapport de 2008, qu'il y a un changement de comportement du personnel du SNR. Ces séminaires

ont permis d'humaniser le SNR qui dans le passé n'avait pas bonne presse. Des sujets qui étaient autrefois considérés tabous ont débattus et la parole a été donnée à la population pour qu'elle puisse donner des contributions au bon fonctionnement du SNR.

- Renforcement des instances de contrôle du SNR prévues par la Constitution. Ayant suivi une formation sur le contrôle parlementaire, les problématiques liées à la sécurité d'un Etat et une étude comparative du contrôle des services de renseignement dans d'autres pays, les 14 parlementaires membres de la Commission chargée des Corps de Défense et de Sécurité ont acquis des connaissances qui leur ont permis de mieux mener leur travail de contrôle.
- Renforcement des capacités professionnelles et techniques du personnel du SNR. Cette formation juridique et professionnelle qui a porté sur les Connaissances Juridiques, les Techniques professionnelles, les Connaissances Administratives, Police Judiciaire et les Modules Thématiques a jeté les bases d'un SNR qui accomplit son rôle et ses missions dans le strict de l'Etat de droit. Les écarts de comportement relevés dans le passé diminuent de plus en plus.

4.2 Progrès accomplis vers l'atteinte des résultats à moyens termes résultant de la réalisation des produits à courts termes au cours de la période couverte par le rapport

Dans le souci de se rapprocher de la population, une journée porte ouverte a été organisée le 03 Juin 2009 dans les enceintes du service à Bujumbura. Cette journée a été suivie de descentes sur le terrain dans toutes les provinces du Burundi pour expliquer le rôle et les missions du SNR et restituer aux bénéficiaires à l'intérieur du pays les recommandations issues des séminaires de réflexion qui ont eu lieu à Bujumbura en Juin et Juillet 2008.

4.3 Résultats clés atteints pendant la période

Dans l'optique d'avoir une compréhension partagée du rôle et des responsabilités d'un service de renseignement au service du processus de paix dans le cadre de la démocratisation des institutions, trois séminaires de réflexion ont été organisés à Bujumbura en Juin et Juillet 2008.

Les principaux partenaires à savoir les représentants du Gouvernement, du Service National de Renseignement, des organisations de la société civile, des médias et la population ont pu débattre et échanger en Juin et Juillet 2008 sur les actions à mener pour le changement de comportement du personnel du SNR.

Ces activités ont connu un engouement réel au sein de la population qui est très intéressée par le bon fonctionnement de cette institution : il y a eu un grand nombre de participants, des débats riches et houleux, de nombreuses recommandations, des débats radios diffusés interactifs très suivis qui ont même, à la demande du public, été rediffusés 3 fois. Depuis lors, il a été relevé par les différentes organisations de défense des droits de l'homme (APRODH, Ligue Iteka) que les abus et dérapages autrefois imputés au personnel du SNR, ont été nettement revus à la baisse.

En tenant compte des recommandations issues des séminaires de réflexion sur le rôle et les missions du SNR, le code de déontologie du personnel a été amendé, signé et validé par l'Administrateur-Général du SNR le 11 novembre 2008 en présence des membres de la communauté internationale accréditée à Bujumbura. Ce code a été traduit en Kirundi afin d'être compris par tout le monde et tous les membres du

personnel du service ont été formés sur son contenu.

Comme est la norme dans tous les pays démocratiques, les Corps de Défense et de Sécurité sont soumis à un contrôle parlementaire. C'est dans ce cadre que la Commission Parlementaire chargée des Corps de Défense et de Sécurité a été formée sur le contrôle parlementaire, les problématiques liées à la sécurité d'un Etat ainsi qu'une étude comparative de contrôle des Corps de Défense et de sécurité dans d'autres pays. Formation spécifique pour les membres de la commission spéciale parlementaire ayant le contrôle du SNR dans ses attributions en novembre 2008.

Une nouvelle ère de coopération entre le SNR et le Parlement pour un meilleur contrôle parlementaire renforcé a vu le jour.

Au cours de l'exécution du projet, il a été relevé qu'il allait être impossible de pérenniser ces acquis sans l'existence d'un Plan Stratégique de développement du SNR. C'est dans cette optique que deux retraites ont été organisées pour la conception de ce plan. Organisation de deux retraites en novembre 2008 et avril 2009 pour élaborer un plan stratégique de développement pour le SNR.

Le plan a été rédigé et est en attente d'être valide par le gouvernement.

De Juin à Octobre, tout le personnel du SNR a suivi une formation juridique et professionnelle dans le but de lui permettre d'accomplir son rôle et ses missions dans le strict respect de l'Etat de droit.

Les modules (Connaissances Juridiques, Techniques Professionnelles, Connaissances Administratives, Police Judiciaire et Modules Thématiques) ont été traduits en Kirundi afin d'améliorer la compréhension de l'ensemble des participants à ces formations. Ces modules serviront dans la formation de nouvelles recrues du SNR en guise de pérennisation des acquis du projet. Au total 264 cadres et agents du SNR auront suivi une formation adaptée a leur besoin au cours des trois différentes phases de formation dispensée entre le 15 Juin et le 23 Octobre 2009 (19 semaines).

Mille livrets du code de déontologie du personnel du SNR ont été produits pour être distribués à tout membre du personnel. Chaque membre est appelé à faire sien ce code de déontologie, assumer avec sérieux et responsabilité son rôle et ses missions afin de travailler dans le strict respect de l'Etat de droit. Chaque membre du personnel a été formé sur le contenu de ce code

4.4 Contraintes majeures

Le renseignement étant un domaine sensible, les experts en sa matière ne courent pas les rues. De ce fait, le projet a connu des difficultés dans le choix de consultants pour conduire les différentes activités du projet.

Il y a aussi le fait que les personnels devant suivre la formation tout en vaquant aux activités quotidiennes d'un service aussi sensible que le SNR et son volume de travail, quelques absences aux cours ont été relevées.

4.5 Retard dans l'exécution du projet

Le projet a connu un retard de trois mois dans le recrutement d'un consultant adéquat pour la conduite des séminaires de réflexion sur le rôle et les missions du SNR.

Les travaux de réhabilitation des locaux de formation ont mis plus de temps que prévu (trois mois) et les formations ont commencé avec quatre mois de retard. En sorte que le projet prévu être exécuté pendant 12 mois a été clôturé un an plus tard.

4.6 Partenariats clés et collaboration inter Agences : impact sur l'accomplissement des résultats

Grâce au concours du gouvernement, du BINUB et du PNUD, qui ont travaillé dans un système intégré, le projet a atteint les résultats attendus avec entière satisfaction de la société civile et des bénéficiaires.

V. LECONS APPRISES

- Les activités ont été suivies et évaluées par des organisations de la société civile. Ces organisations (APRODH, ligue Iteka) ont participé aux activités organisées et par la suite ils ont produit des rapports en respectant les critères d'évaluation spécifiés dans le document de projet. Les rapports ont été présentés au Comité Technique de Suivi pour validation. Ces mêmes organisations de la société civile ont continué à faire les suivis pour voir l'impact des activités. Les évaluations ont été positives car les résultats recherchés ont été atteints. Les bénéficiaires ont validé les évaluations.
- Selon le directeur national du projet, le SNR a beaucoup appris de la rigueur dans la mise en œuvre du projet. Le SNR compte suivre le même modèle dans l'exécution des futurs projets.
- Une bonne analyse de l'état des lieux et une politique d'anticipation ont permis à l'équipe du projet de trouver des solutions aux défis rencontrés au cours de l'exécution. Ceci a considérablement évité des retards.
- Etant un des projets de la Réforme du Secteur de Sécurité, le projet SNR a acquis des conseils de la part d'autres projets dans le secteur. Ceci a beaucoup contribué dans la mise en œuvre des activités similaires à celles réalisées dans d'autres projets.

VI. PERENNISATION DES ACQUIS DU PROJET

Le Plan Stratégique de Développement du SNR a été conçu grâce au projet. Il met un accent particulier sur la pérennisation des acquis du projet dans le long terme. Une fois validé par le Gouvernement, des actions seront entreprises pour rendre plus transparent et plus efficace le travail du SNR afin qu'il soit vraiment au service de la Nation et du citoyen. Le SNR aura ainsi gagné le pari qu'il s'est donné.